



Schweizerisches Bauhauptgewerbe

Baukadervertrag

**Gesamtarbeitsvertrag
für Baukader**

(Poliere und Werkmeister)

Schweizerisches Bauhauptgewerbe

Baukadervertrag

Gesamtarbeitsvertrag für Baukader

(Poliere und Werkmeister)

Stand 01.01.2020¹

Texte

Der Baukadervertrag wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt.

Der deutsche Text ist der Ursprungstext.

¹In den vorliegenden Vertrag sind der Grundvertrag 2008 und die Zusatzvereinbarungen vom 17.12.2009, 11.05.2010, 18.01.2011, 13.12.2012, 08.02.2017 sowie vom 04.07.2019 eingearbeitet worden.

Die Vertragsparteien des Baukadervertrags:



Schweizerischer
Baumeisterverband
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Tel. +41 58 360 76 00
www.baumeister.ch



Baukader Schweiz
Rötzmattweg 87
Postfach
4600 Olten
Tel. +41 62 205 55 00
www.baukader.ch



Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 15
Tel. +41 31 350 21 11
www.unia.ch



Gewerkschaft Syna
Römerstrasse 7
Postfach
4601 Olten
Tel. +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1	Geltungsbereich	
Art. 1	Räumlicher Geltungsbereich	7
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	7
Art. 3	Personeller Geltungsbereich	9
Kapitel 2	Materielle Bestimmungen (arbeitsvertragliche Bestimmungen)	
Art. 4	Grundsatz	10
Art. 5	Probezeit	10
Art. 6	Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses	10
Art. 7	Begriff Arbeitszeit	11
Art. 8	Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden), wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden usw.	12
Art. 9	Kurzabsenzen	15
Art. 10	Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung	16
Art. 11	Samstag-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit	18
Art. 12	Versetzungsentschädigungen	19
Art. 13	Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste	20
Art. 14	Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324a, 324b OR)	21
Art. 15	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	25
Art. 16	Ferien	25
Art. 17	Lohnfortzahlung im Todesfall	26
Art. 18	Berufliche Weiterbildung	27
Art. 19	Personalvorsorge	27
Art. 20	Vorzeitiger Altersrücktritt	27
Kapitel 3	Schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 21	Andere GAV und Allgemeinverbindlicherklärung	28
Art. 22	Verhandlungen während der Vertragsdauer	28
Art. 23	Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB)	29
Art. 24	Mediationsverfahren	29
Art. 25	Absolute Friedenspflicht	30
Art. 26	Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge	30
Art. 27	Zusatzvereinbarungen	31

Art. 28	Mitwirkungsgesetz und Arbeitssicherheit	31
Art. 29	Übrige Rechtsvorschriften	32
Art. 30	Rechtsdomizil und Gerichtsstand.....	32
Art. 31	Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderungen	32

Anhang 1 Zusatzvereinbarung «Mitwirkungen im Bauhauptgewerbe»

Kapitel I Zweck, Geltungsbereich, Begriffe

Art. 1	Zweck	35
Art. 2	Geltungsbereich	35
Art. 3	Begriffe im Mitwirkungsrecht.....	35

Kapitel II Information

Art. 4	Gegenstand der Information sowie Durchführung.....	36
--------	--	----

Kapitel III Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5	Grundsatz	36
Art. 6	Rechte und Pflichten des Arbeitgebers.....	37
Art. 7	Rechte und Pflichten des Arbeitnehmenden	37
Art. 8	Betriebsbesuche	38
Art. 9	Informationsbeschaffung	38
Art. 10	Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung	38

Kapitel IV Besondere betriebliche Situationen

Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung

Art. 11	Überstunden	39
Art. 12	Akkordlohnarbeit	39
Art. 13	AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen.....	39

Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung

Art. 14	Grundsatz	39
Art. 15	Anordnung von Kurzarbeit	39
Art. 16	Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs.....	40
Art. 17	Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung.....	40
Art. 18	Gleichbehandlung der Beschäftigten.....	40

Art. 19	Lohnanspruch	40
Art. 20	Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung.....	40
Art. 21	Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung	41
Art. 22	Beiträge an die AHV, IV, EO, ELV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen.....	41
Art. 23	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst und Ferienentschädigung	41

Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massenentlassung

Art. 24	Begriffe.....	41
Art. 25	Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten.....	42
Art. 26	Entlassungskriterien	42
Art. 27	Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragsparteien	43
Art. 28	Sozialplan	43

Kapitel V Arbeitnehmervertretung

Art. 29	Bildung einer Arbeitnehmervertretung	43
Art. 30	Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise	44
Art. 31	Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung.....	44
Art. 32	Zusammenarbeit	44

Kapitel VI Schlussbestimmungen

Art. 33	Meinungsverschiedenheiten	45
Art. 34	Inkrafttreten und Dauer.....	45

Anhang 2 Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV

Art. 1	Befugnis	46
Art. 2	Aufgaben	46
Art. 2 ^{bis}	Information	46
Art. 3	Verfahren	46
Art. 3 ^{bis}	ISAB	47
Art. 4	Sanktionen	47

Anhang 3 Einteilung Lohnzonen

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV)

einerseits und

Baukader Schweiz, die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna,

andererseits,

im Bestreben,

- die im Bauhauptgewerbe sich stellenden Aufgaben gemeinsam und im Sinn echter Partnerschaft zu lösen und sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen;
- eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Bauhauptgewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden zu bewahren;
- die Aus- und Weiterbildung zur Hebung des Ansehens der Bauwirtschaft auf allen Stufen zu fördern;
- die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, wie sie sich aus der Entwicklung der Technik, der Arbeitssicherheit und der Erkenntnis in der Führung ergibt; die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages veranstalten, unter Wahrung ihrer Autonomie, Kurse, Lehrgänge usw. und legen die Modalitäten bezüglich Zusammenarbeit, Organisation, Finanzierung usw. in besonderen Vereinbarungen fest;
- die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsbedingungen und die Risikovorsorge zu verbessern;
- den Erlass und die Handhabung zeitgemässer Submissionsbedingungen zu fördern und unlautere Konkurrenz und den Wettbewerb verfälschende Preisgestaltung sowie nicht fachgerechte, für den Berufsstand schädliche Arbeitsausführungen zu bekämpfen und angemessene Baudtermine zu erwirken;
- die Interessen der Berufsorganisationen zu fördern und der Stellung, welche die Kader im Baubetrieb einnehmen, Rechnung zu tragen;
- von Fall zu Fall wichtige Fragen von gemeinsamem Interesse miteinander zu besprechen und eine angemessene Lösung zu verwirklichen.

schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Der Baukadervertrag gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Allgemein

2.1.1 Der Baukadervertrag gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt. Das Gepräge des Betriebes beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und wird wie folgt ermittelt:

1. in erster Linie ist auf das Kriterium der «Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen» abzustellen;
2. ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen;
3. ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden Hilfskriterien, wie Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen.

2.1.2 Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt insbesondere vor, wenn eine der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d.h. überwiegend ausgeführt werden:

- a) Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (einschliesslich Belagseinbau);
- b) Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 VVEA sowie das in ihnen beschäftigte Personal;
- c) Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;
- d) Marmor- und Granitgewerbe;
- e) Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind; der Begriff Gebäudehülle schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörendem Unterbau und Wärmedämmung);
- f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Tätigkeiten im Tief- und Untertagbau;
- g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneideunternehmen;

- h) Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;
- i) Gartenbaufirmen, soweit ihr Gepräge im Bauhauptgewerbe liegt, d.h. sie mehrheitlich Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausführen;
- k) Transport von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z. B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.).

2.2 Unklarheiten

Ist die Unterstellung unter den vorliegenden Baukadervertrag unklar, gelten folgende Regeln:

- a) soweit der Baukadervertrag mit einem nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Baukadervertrag anzuwenden;
- b) soweit der Baukadervertrag mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, suchen die Vertragsparteien eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen;
- c) soweit für Betriebe nach Art. 2.1 des Baukadervertrages eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträge Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

2.3 Personal von Verleihfirmen und Subunternehmer

Für den Personalverleih und Subunternehmer gelten in Ergänzung zum Personalverleihgesetz¹ folgende Bestimmungen:

- a) soweit ein dem vorliegenden Baukadervertrag unterstellter Betrieb (Erstfirma) diesem Baukadervertrag unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, kommen die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss diesem Baukadervertrag vollumfänglich zur Anwendung;
- b) dieser Baukadervertrag gilt ebenfalls, wenn die Erstfirma eine weitere Firma beauftragt (Subunternehmer); die Verleihfirma und der Subunternehmer haben der Erstfirma schriftlich zu bestätigen, dass die arbeitsvertraglichen Bestimmungen eingehalten sind.

¹BG über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, SR 823.11.

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

3.1 Begriff Polier und Werkmeister

Als Poliere und Werkmeister gelten nur Arbeitnehmende, welche die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) sich durch eine erfolgreiche Berufsprüfung ausweisen oder
- b) vom Betrieb aufgrund ihrer entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich als solche ernannt wurden bzw. werden.

3.2 Umschreibung des Geltungsbereiches

Diesem Baukadervertrag unterstellt sind Poliere und Werkmeister, welche in Betrieben gemäss Art. 2 dieses Baukadervertrages beschäftigt sind.

3.3 Keine Unterstellung

Soweit ein Polier oder Werkmeister Arbeitgeberfunktionen ausübt oder in der Geschäftsleitung tätig ist, ist er diesem Vertrag nicht unterstellt.

Art. 4 Grundsatz

4.1 Schriftlicher Einzelarbeitsvertrag

Der Betrieb schliesst mit dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages geben zu diesem Zweck einen Mustervertrag ab, den sie für den Abschluss des individuellen Arbeitsvertrages gemeinsam empfehlen.

4.2 Abweichende Regelungen

Bei Fehlen eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages gelten die Bestimmungen dieses Baukadervertrages. In einem Einzelarbeitsvertrag können jedoch Regelungen getroffen werden, die materiell von diesem Baukadervertrag abweichen, jedoch nur dann, wenn die neue Lösung im Gesamten nicht schlechter ist, als diejenige dieses Baukadervertrages.

Art. 5 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Im Weiteren gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 335b OR.

Art. 6 Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

6.1 Ordentliche Kündigungsfristen

6.1.1 Nach Ablauf der Probezeit kann das auf unbefristete Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im 1. Dienstjahr auf Ende eines Monats: 1 Monat;
- b) ab dem 2. Dienstjahr auf Ende eines Monats: 3 Monate.

6.1.2 Für Poliere und Werkmeister, die das 55. Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom 2. bis 9. Dienstjahr vier Monate und ab 10. Dienstjahr sechs Monate.

6.1.3 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, 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.

6.2 Abänderungen der Kündigungsfristen

Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen gemäss Art. 6.1 dieses Baukadervertrages im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeändert, insbesondere verlängert, werden.

6.3 Ungerechtfertigte Entlassung und ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen einer Arbeitsstelle

Bei ungerechtfertigter Entlassung bzw. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gelten die Bestimmungen von Art. 337c und 337d OR. Im Weiteren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 337 ff. OR betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

6.4 Kündigungsschutz

6.4.1 Krankheit oder Unfall vor Kündigung

Ist der Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden:

- a) im 1. Dienstjahr während 30 Tagen,
- b) im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen und
- c) ab dem 6. Dienstjahr oder nach vollendetem 45. Lebensjahr solange Tag-geldleistungen ausbezahlt werden.

6.4.2 Krankheit oder Unfall nach Kündigung

Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 2 OR wie folgt unterbrochen:

- a) im 1. Dienstjahr für 30 Tage,
- b) im 2. bis 5. Dienstjahr für 90 Tage und
- c) ab dem 6. Dienstjahr für 180 Tage.

6.4.3 Tätigkeit in einer Arbeitnehmerorganisation

Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Polier oder Werkmeister gewählter Funktionsträger einer Arbeitnehmerorganisation ist. Im Übrigen gelten die Art. 336 bis 336b OR.

Art. 7 Begriff Arbeitszeit

7.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.

7.2 Nicht als Arbeitszeit gelten:

- a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 12.3 Baukadervertrag.
- b) Znünpausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

7.3 Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Er hat den genauen Anteil der Jahressollarbeitszeit zu enthalten. Der Anteil der zuschlagsfreien Wochenarbeitszeit sowie die für Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall etc. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.

7.4 Verhandlungspflicht Vertragsparteien

Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages verpflichten sich zu raschen Vertragsverhandlungen über die arbeitszeitlichen Bestimmungen, wenn sich die entsprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) geändert haben.

Art. 8 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden), wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden usw.

8.1 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

- 8.1.1 Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.
- 8.1.2 Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden ($365 \text{ Tage} : 7 = 52,14 \text{ Wochen} \times 40,5 \text{ Stunden}$).
- 8.1.3 Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender angerechnet.
- 8.1.4 Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmenden während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Art. 8.1.2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.
- 8.1.5 Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen.

8.2 Wöchentliche Arbeitszeit²

8.2.1 Arbeitszeitkalender

Die Normalarbeitszeit wird durch einen Arbeitszeitkalender festgelegt. Soweit ein Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) vorliegt, richtet sich die Gestaltung und Änderung des Arbeitszeitkalenders nach diesem Gesamtarbeitsvertrag. Bei dessen Fehlen hat der Betrieb einen Arbeitszeitkalender zu erstellen.

8.2.2 Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a) minimal 37,5 Wochenstunden ($= 5 \times 7,5 \text{ Stunden}$) und
- b) maximal 45 Wochenstunden ($= 5 \times 9 \text{ Stunden}$).

²Regelung der Schichtarbeit siehe Art. 11.4 in diesem Vertrag.

8.2.3 Abweichungen

Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Art. 8.2.2 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich.

8.2.4 Modalitäten

Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Art. 8.2.3 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.

8.2.5 Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden

Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d.h. der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Ein Übertrag in Form von Reservestunden ist nicht möglich.

8.2.6 Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.

8.3 Arbeitsfreie Tage

8.3.1 An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.

8.3.2 In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 8.3.1 gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.

8.3.3 Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25%. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge) bleiben vorbehalten.

8.4 Anwesenheit

Der Arbeitnehmende hat entsprechend seinen Aufgaben und den ihm nach den Verhältnissen zukommenden Pflichten:

- a) rechtzeitig an der Arbeitsstelle bzw. auf der Baustelle anwesend zu sein und
- b) die Arbeitsstelle bzw. die Baustelle erst nach Arbeitsschluss und nach durchgeführter Ordnungskontrolle zu verlassen.

8.5 Besondere Regelungen

8.5.1 Zeit für Vorbereitung und Kontrolle

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (Qualifikationsgespräch) vereinbaren Betrieb und Arbeitnehmender den Zeitumfang für Vorbereitung, Kontrollen und Rapporte. Als Richtlinie gelten zehn Stunden monatlich, die im vereinbarten Monatslohn enthalten sind; dies gilt auch bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung.

8.5.2 Kumulation

Bei einer Kumulation von Vorbereitungs- und Kontrollzeiten einerseits und Reisezeit nach Art. 12.3 dieses Baukadervertrages andererseits, beträgt die tägliche Zeit ohne zusätzliche Überstundenentschädigung höchstens eine Stunde.

8.6 Überstunden

8.6.1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden.

8.6.2 Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu bezahlen. Im Übrigen dürfen pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.

8.6.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.

8.6.4 Der Überstundensaldo ist bis Ende April jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.

8.6.5 Bei Austritt während des Kalenderjahres ist analog wie in Art. 8.6.4 basierend auf dem Pro rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.

8.6.6 Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmenden zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

8.7 Kurzarbeit und witterungsbedingte Betriebseinstellungen bei Inanspruchnahme der Schlechtwetterentschädigung

8.7.1 Kurzarbeit

Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das Einverständnis jedes Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit muss schriftlich vorliegen.

8.7.2 Gesundheitsgefährdende Witterungsbedingungen

Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden, sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

8.7.3 Anordnung der Arbeitsunterbrechung

Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Betriebs. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.

8.7.4 Zur-Verfügung-Halten

Arbeitnehmende haben sich während eines witterungsbedingten Arbeitsunterbruches zur Verfügung des Betriebs zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Betrieb habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen.

8.7.5 Ersatzarbeit

Arbeitnehmende haben allenfalls während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Betriebs andere zumutbare Arbeit zu leisten. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.

Art. 9 Kurzabsenzen

9.1 Besonders erwähnte Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmende, 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) Verheiratung des Arbeitnehmenden: | bis 2 Tage; |
| b) Hochzeit in der Familie: | 1 Tag; |
| c) Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden: | 1 Tag; |
| d) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmenden: | bis 3 Tage; |
| e) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: | bis 3 Tage; |
| f) Todesfall von anderen Verwandten oder Bekannten: | Teilnahme an Bestattung; |

- g) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag;
- h) Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber: nötige Zeit;
- i) Höhere, vom SBFI anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen, Expertentätigkeit; Teilnahme an schweiz. Verbandstagungen und Kursen: nach gegenseitiger Vereinbarung;
- k) Bekleidung öffentlicher Ämter: nach gegenseitiger Vereinbarung;
- l) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Falls der Ort, an dem die Entlassung stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmende nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag.

9.2 Weitere Gründe

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

9.3 Umfang der bezahlten Ausfallstunden

Bei den in Art. 9.1 genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, der der Arbeitnehmende bezogen hätte, wenn er an diesem Tag gemäss geltendem Arbeitszeitkalender gearbeitet hätte.

9.4 Bezahlung

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

Art. 10 Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung

10.1 Anspruch

Der Lohn wird individuell und im schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen Betrieb und Arbeitnehmendem festgelegt.

10.2 Minimallohnbestimmungen

10.2.1 Minimallohn

Der als Polier oder Werkmeister tätige Arbeitnehmende hat ab 1. Januar 2020 Anspruch auf folgenden Minimallohn in Franken pro Monat gemäss den Lohnzonen gemäss Anhang 3:

Zone	ab 1.1.2020
Rot	CHF 6733.-/ Mt.
Blau	CHF 6476.-/ Mt.
Grün	CHF 6220.-/ Mt.

10.2.2 Ausnahme

Der Betrieb kann mit dem Polier oder Werkmeister im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich einen tieferen Lohn als den Minimallohn festlegen. Der Polier oder Werkmeister kann die Schweizerische Paritätische Aufwandskommission Bau (SPB) innert sechs Monaten anrufen, falls er mit dieser Lohnfestlegung nicht einverstanden ist.

10.3 Auszahlung

Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat entrichtet. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung inkl. Zeitabrechnung.

10.4 Ausrichtung des 13. Monatslohnes

10.4.1 Allgemeines

Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt. Auf diesem 13. Monatslohn werden die üblichen Abzüge vorgenommen.

10.4.2 Pro-rata Auszahlung

Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, wird dem Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes bezahlt.

10.4.3 Jahresbruttolösung

Werden 12 Monatslöhne ausbezahlt, ist in jeden Monatslohn der 13. Monatslohn einzurechnen und auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen.

10.5 Feiertagsentschädigung

10.5.1 Anzahl Feier- und Ruhetage pro Jahr

Pro Jahr werden maximal 9 Feier- und Ruhetage (inkl. 1. August) vergütet, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Fehlt ein lokaler GAV gelten die vom jeweiligen Kanton festgelegten gesetzlichen Feier- und Ruhetage. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

10.5.2 Zusätzliche Feier- und Ruhetage

In betriebsinternen Vereinbarungen können weitere bezahlte Feier- und Ruhetage festgelegt werden. Sofern in einzelnen Sektionsgebieten oder Regionen mehr als neun Feier- und Ruhetage üblich bzw. vorgeschrieben sind, kann der Arbeitgeber die zusätzlichen Feier- und Ruhetage vor- oder nachholen lassen.

10.5.3 Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben.

10.6 Schlechtwetterentschädigung

Bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen wird der von der Arbeitslosenversicherung nicht gedeckte Lohnausfall durch den Arbeitgeber entschädigt.³

Art. 11 Samstag-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit

11.1 Samstagsarbeit

Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25%. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge bleiben vorbehalten.

11.2 Nacht- und Sonntagsarbeit

Für Nacht- und Sonntagsarbeit (ohne Schichtarbeit) beträgt der Lohnzuschlag 50%. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von samstags 17 Uhr bis montags 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter; zur Sonntagsarbeit gehört auch die Arbeit an anerkannten Feiertagen (0 Uhr bis 24 Uhr).

11.3 Keine Kumulation

Die Zuschläge nach Art. 8.6 (Überstunden) sowie Art. 11.1 (Samstagsarbeit) und Art. 11.2 (Nacht- und Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

11.4 Schichtarbeit

11.4.1 Begriff Schichtarbeit

Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort gestaffelt zum Einsatz gelangen.

11.4.2 Voraussetzungen und Zuständigkeiten⁴

1 Schichtarbeit wird genehmigt, wenn kumulativ:

³Bezüglich Arbeitszeit gilt Art. 8 dieses Gesamtarbeitsvertrags.

⁴Für den Untertagbau wird die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» (Anhang 12 zum LMV) angewandt.

- a) der Betrieb bzw. die Arbeitsgemeinschaft in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,
 - b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,
 - c) ein Schichtplan erstellt worden ist und
 - d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.
- 2 Das Gesuch ist der SPB einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist genehmigt, sofern die oben erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind⁵.

11.4.3 Schichtzulage

Einem Arbeitnehmenden, der in Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von 1 Franken je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift.

11.5 Besondere Entschädigungen

Für die Tätigkeit auf Baustellen, wo Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen und bei denen Schichtbetrieb (vgl. Art. 11.4) nicht zu umgehen ist, werden die zusätzlichen Entschädigungen rechtzeitig zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden vereinbart.

Art. 12 Versetzungsentschädigungen

12.1 Allgemein

Wird ein Arbeitnehmender auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, werden ihm die notwendigen Aufwendungen vergütet (Art. 327a und b OR). Diese Vergütung ist vom Lohn getrennt auszuweisen.

12.2 Entschädigung

12.2.1 Grundsatz

Der Betrieb und der Arbeitnehmende haben sich bezüglich Versetzungsentschädigung einzelvertraglich zu verständigen. Fehlt eine solche Vereinbarung, gelten folgende Bestimmungen:

12.2.2 Mittagessen

Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder kann der Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihm eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 16.– auszurichten.

⁵Die SPB kann eine zuständige Paritätische Berufskommission beauftragen (Art. 23.4.3 dieses Baukadervertrages).

12.2.3 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.60 je Kilometer Dienstreise.

12.3 Reisezeit

Beträgt die Reisezeit pro Tag insgesamt weniger als 30 Minuten, so wird sie grundsätzlich nicht entschädigt⁶. In Anwendung von Art. 8.3 dieses Gesamtarbeitsvertrages kann eine besondere Regelung getroffen werden.

12.4 Bahnkosten

Ist eine tägliche Heimkehr des Arbeitnehmenden nicht möglich oder nicht sinnvoll, so werden Kost, Logis sowie pro Wochenende eine Hin- und Rückfahrt (von der Baustelle zum schweizerischen Wohnort) in der Höhe der Bahnkosten zweiter Klasse vergütet.

12.5 Pauschale

Anstelle der individuellen Entschädigungen kann schriftlich eine Pauschale vereinbart werden. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Lohnausweis sind zu beachten.

Art. 13 Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste

13.1 Allgemeines

Der Arbeitnehmende kann sein eigenes Fahrzeug für Chauffeurdienste und andere dienstliche Fahrten nur im schriftlichen Einvernehmen mit dem Betrieb verwenden.

13.2 Kostenersatz

Erbringt der Arbeitnehmende mit seinem eigenen Fahrzeug während oder ausserhalb der normalen Arbeitszeit angeordnete Chauffeurdienste, sind ihm sämtliche damit verursachten Auslagen für das Fahrzeug, einschliesslich Entschädigung für Kaskorisiko, zu vergüten. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Lohnausweis sind zu beachten.

13.3 Chauffeurdienste

Angeordnete Chauffeurdienste ausserhalb der normalen Arbeitszeit sind lohnpflichtig und werden zum Grundlohn ohne Zuschläge vergütet. Betrieb und Arbeitnehmender können eine andere Regelung vereinbaren, wobei die Abgeltung gesamthaft angemessen sein muss. Bisherige Regelungen bleiben bestehen, sofern sie die in diesem Artikel festgehaltenen Bestimmungen erfüllen. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Lohnausweis sind zu beachten.

⁶Als Reisezeit gilt die Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle; sie zählt nicht zur Jahresarbeitszeit.

Art. 14 Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324a, 324b OR)

14.1 Volle Gehaltszahlung

14.1.1 Leistungsdauer

Ist ein Arbeitnehmender durch Krankheit oder durch einen von der SUVA anerkannten Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat er längstens während der nachstehenden Skala Anspruch auf 100% des zuletzt bezahlten Lohnes, wobei die im Falle von Prämienbefreiung nicht mehr abgezogenen Pensionskassenbeiträge des Arbeitnehmenden mit dem Lohn ausbezahlt werden:

- a) 1. Dienstjahr nach Beschäftigungsdauer von mind. 3 Monaten: 1 Monat;
- b) 2. und 3. Dienstjahr: 2 Monate;
- c) 4. bis 6. Dienstjahr: 3 Monate;
- d) 7. bis 9. Dienstjahr: 4 Monate;
- e) 10. bis 14. Dienstjahr: 5 Monate;
- f) ab 15. Dienstjahr: 6 Monate.

14.1.2 Anrechnung Taggeldleistungen

Werden im Zusammenhang mit einem durch die SUVA gedeckten Unfall oder einer Krankheit Taggeldleistungen fällig, sind diese bei der Lohnfortzahlung während der Leistungsdauer anzurechnen.

14.1.3 Verhältnis zu Dienstjahr und Fall

Das volle Gehalt wird während der Leistungsdauer gemäss Art. 14.1.1 (oben) je Dienstjahr und je Fall nur ein Mal bezahlt.

14.1.4 Weitergehende Leistungen

Dauert die Krankheit oder der Unfall länger als die Leistungsdauer, reduziert sich der Anspruch auf die Leistungen der Unfall- bzw. Krankentaggeldversicherung.

14.2 Krankentaggeld-Versicherung

14.2.1 Versicherungspflicht

Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmenden, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

14.2.2 Beginn des Versicherungsschutzes

Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.

14.2.3 Versicherungsleistungen

Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

- a) 90% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes ab Krankheitstag.
- b) Taggeldleistungen bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles. Das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Aufschubzeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.

- c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).
- d) Leistungen bei Mutterschaft während 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 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen.

14.2.4 Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen

- a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.
- c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

14.2.5 Lohnbasis/Tagesverdienst

Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechende zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

14.2.6 Maximale Höhe der Versicherungsleistungen

Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsverhinderung können dann und insoweit gekürzt werden, als sie das wegen des Versicherungsfalles entgangene Nettoeinkommen übersteigen. Die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung darf nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn).

14.2.7 Versicherungsvorbehalte

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

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

Die volle Leistung wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden nicht berücksichtigt.

14.2.8 Ende des Versicherungsschutzes

- a) Der Versicherungsschutz erlischt in folgenden Fällen:
 - mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis bzw. aus dem Arbeitsverhältnis;
 - wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert wird;
 - wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.
- b) Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsgrenze gemäss Ziff. 14.2.3 vorstehend auszurichten.

14.2.9 Übertritt in die Einzelversicherung

- a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten.
- b) Die Arbeitnehmenden sind rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.
- c) Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken, und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

14.2.10 Haftung des Arbeitgebers

- a) Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmenden abgegolten.
- b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Art. 324a OR zu erbringen.
- c) Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmenden verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist.
- d) Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

14.2.11 Örtlicher Geltungsbereich

- a) 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 stationären medizinischen Betreuung aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
- b) 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.
 - c) 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 stationären Aufenthalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der zuständigen Behörde.
 - d) 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 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.
 - e) Vorbehalten bleiben Ansprüche aufgrund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/EFTA.

14.2.12 Übergangsbestimmungen

Bestehende Versicherungsverträge müssen bis spätestens Ende 2018 angepasst werden.

14.3 Unfallversicherung

Der Betrieb versichert den Arbeitnehmenden gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG). Das Taggeld beträgt nach Art. 15 und 17 UVG 80% des versicherten Verdienstes. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung (BU) und die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) trägt der Betrieb. Für von der Versicherung nicht gedeckte Unfallrisiken hat sich der Arbeitnehmende auf eigene Kosten zu versichern.

Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis.

14.4 Arztzeugnis

Bei Krankheit oder Unfall von mehr als dreitägiger Dauer bringt der Arbeitnehmende ein ärztliches Zeugnis bei. Mehren sich die Kurzabsenzen infolge Krankheit, kann der Betrieb für jeden Krankheitsfall die Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.

14.5 Vollständige Abgeltung der Lohnfortzahlungspflicht

Mit den Taggelderleistungen der Krankentaggeld-Versicherung im Fall einer Krankheit bzw. der SUVA im Fall eines Unfalles ist die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebs nach Art. 324a und Art. 324b OR vollumfänglich abgegolten vorbehaltlich Art. 14.1 dieses Baukadervertrages.

Art. 15 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

15.1 Höhe des Entschädigungsanspruches

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn und begrenzt auf die Höhe des SUVA-Maximums (Leistungen der Militärdienstkasse des SBV/MDK) beträgt während den ersten vier Wochen generell 100% sowie ab der 5. bis zur 21. Woche 50% für Ledige und 80% für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten.

15.2 Entschädigungsvoraussetzungen

Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- vor dem Einrücken in den Militär, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- eingerechnet Militär, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate dauert.

15.3 Lohnausfallberechnung

Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Lohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

15.4 Koordination mit Leistungen der EO

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Betriebs nach Art. 15.1 dieses Artikels übersteigen, fällt der darüberhinausgehende Betrag dem Arbeitnehmenden zu.

Art. 16 Ferien

16.1 Genereller Anspruch

Dem Arbeitnehmenden steht folgender Ferienanspruch zu:

Alter	Anspruch
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen = 25 Arbeitstage (10,6% des Lohnes entsprechend)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen = 30 Arbeitstage (13,0% des Lohnes entsprechend)

16.2 Gesetzliche Feiertage und/oder Krankheits- und Unfalltage

In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage sowie ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage mit gänzlicher Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferien. Sie können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Wochentag gefallen sind, an dem der Arbeitnehmende normalerweise gearbeitet hätte.

16.3 Festlegung des Zeitpunktes

Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmenden sind angemessen zu berücksichtigen.

16.4 Betriebsferien

Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. mit einer allfälligen Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.

16.5 Gesetzliche Bestimmungen

Im Weiteren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 329aff. OR.

Art. 17 Lohnfortzahlung im Todesfall

17.1 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, während des Todesfallmonates und während der darauf folgenden zwei Monate den Lohn weiter zu zahlen.

17.2 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.

17.3 Ausschluss der Anrechnung

Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 18 Berufliche Weiterbildung

18.1 Grundsatz

Der Arbeitnehmende hat pro Jahr einen Anspruch auf bis zu 5 bezahlte Arbeitstage für die berufliche und/oder führungsbezogene Aus- und Weiterbildung. Art, Dauer und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung ist Teil des jährlichen Qualifikationsgesprächs.

18.2 Finanzierung und Zeitpunkt

Die vom Betrieb finanzierte Aus- und Weiterbildung muss im Zusammenhang mit der Branche stehen; andere Aus- und Weiterbildungen sind besonders zu vereinbaren. Der Zeitpunkt hat den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Art. 19 Personalvorsorge

19.1 Allgemein

19.1.1 Prämie

Der Betrieb hat den Arbeitnehmenden gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod gemäss BVG zu versichern. Der Betrieb hat eine Prämie zu bezahlen, die bis zum Alter von 44 Jahren mindestens 6% des individuellen Lohnes bis zum SUVA-Maximum beträgt. Die Prämie erhöht sich für Arbeitnehmende über 45 Jahren auf 7% und über 55 Jahre auf 7,5%. Arbeitnehmende haben mindestens ihren Prämienanteil nach BVG zu entrichten.

19.1.2 Gleichwertige Lösung

Der Betrieb und der Arbeitnehmende können im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften eine andere Lösung als in Art. 19.1.1 dieses Baukadervertrages vereinbaren, sofern diese Lösung im Gesamten gleichwertig ist.

19.2 Verwendung Mehrprämien

Die Prämien sind vorerst für die Verwirklichung des Obligatorium der 2. Säule gemäss BVG einzusetzen. Die Verwendung der Mehrprämien wird dem Betrieb überlassen, wobei die Mehrprämien grundsätzlich im Rahmen des Leistungsplans des Betriebes und individuell für die dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmenden einzusetzen sind.

Art. 20 Vorzeitiger Altersrücktritt

Poliere und Werkmeister unterstehen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe vom 12. November 2002.

Art. 21 Andere GAV und Allgemeinverbindlicherklärung

21.1 Andere Gesamtarbeitsverträge

21.1.1 Grundsatz

Der Schweizerische Baumeisterverband ist berechtigt, mit den Gewerkschaften Unia und Syna einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag (im Sinne eines Parallelvertrags) abzuschliessen, jedoch keine weiteren Verträge im Bereich Poliere und Werkmeister. Die Verhandlungen über Änderungen, Ergänzungen oder die Erneuerung dieses Baukadervertrages werden ausschliesslich zwischen den Vertragsparteien geführt. Bei Uneinigkeit gilt Art. 22.3 dieses Vertrages.

21.1.2 Keine lokalen Gesamtarbeitsverträge

Es dürfen keine neuen lokalen Gesamtarbeitsverträge, basierend auf diesem Vertrag, abgeschlossen werden.

21.2 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien des Baukadervertrages setzen sich dafür ein, dass der vorliegende Vertrag und allfällige Zusatzvereinbarungen allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 22 Verhandlungen während der Vertragsdauer

22.1 Regelmässige Verhandlungen

Die Parteien dieses Baukadervertrages verhandeln im Herbst eines jeden Jahres jeweils über eine allfällige Anpassung der Löhne oder weitere wirtschaftliche Verbesserungen für Poliere und Werkmeister. Alle zwei Jahre wird über eine allfällige Anpassung der Minimallöhne verhandelt.

22.2 Ausserordentliche Verhandlungen

Ergibt sich aufgrund dringender Gegebenheiten während der Vertragsdauer die Notwendigkeit, den Baukadervertrag in wesentlichen Punkten anzupassen, kann dies auch während der Vertragsdauer, in der Regel auf Beginn des folgenden Jahres, erfolgen. Begehren auf Behandlung derartiger Anliegen sind den übrigen Vertragsparteien schriftlich anzuzeigen. Diese sind verpflichtet, das Anliegen innert nützlicher Frist zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

22.3 Änderung während der Vertragsdauer

Können sich die Vertragsparteien über eine Anpassung dieses Gesamtarbeitsvertrages gemäss Art. 22 nicht einigen, kann jede Partei eine Koordinations-sitzung verlangen. Kommt nach zwei solchen Sitzungen innert drei Monaten keine Einigung zustande, kann dieser Vertrag von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

Anwendung und Durchsetzung des Baukadervertrags

Art. 23 Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB)

23.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien des Baukadervertrags verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, die Bestimmungen dieses Vertrages einzuhalten. Sie bestellen für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB).

23.2 Zusammensetzung

In die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Baukader SPB werden vom Schweizerischen Baumeisterverband einerseits und von Baukader Schweiz, Unia und Syna je vier Vertreter abgeordnet. Unter den Arbeitnehmerorganisationen erfolgt die Zusammensetzung der vier Vertreter wie folgt: zwei Vertreter seitens Baukader Schweiz; je ein Vertreter seitens Unia und Syna.

23.3 Verfahren

Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieses Baukadervertrages sind in erster Linie im Betrieb zu erledigen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden keine gütliche Einigung zustande, kann der Streitfall der SPB unterbreitet werden. Meinungsverschiedenheiten von gesamtschweizerischer Bedeutung sind in jedem Fall von der SPB zu behandeln.

23.4 Beschlussfassung

23.4.1 Die SPB entscheidet abschliessend.

23.4.2 Soweit es sich um eine Verletzung des Baukadervertrages durch einen Betrieb bzw. einen Arbeitnehmenden handelt, wird gemäss Anhang 2 vorgegangen.

23.4.3 Die SPB kann den lokalen paritätischen Berufskommissionen des LMV Aufträge erteilen.

23.5 Koordination

Die SPB nimmt im Sinn einer einheitlichen Anwendung und Auslegung des vorliegenden Vertrages sowie des LMV regelmässig Verbindung mit der auf dem LMV beruhenden Schweizerischen Vollzugskommission (SVK) auf. Es können gemeinsame Sitzungen durchgeführt werden.

Art. 24 Mediationsverfahren

24.1 Verpflichtung

Die Vertragsparteien verpflichten sich vor Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens, ein Mediationsverfahren durchzuführen mit dem Ziel, Differenzen einvernehmlich beizulegen. Über das Verfahren einigen sich die Vertragsparteien einvernehmlich. Sollten sie hierzu ausserstande sein, können sie die SPB anrufen und um Bestimmung eines Mediators ersuchen.

24.2 Ergebnislose Mediation

Verläuft die Mediation ergebnislos, kann der staatliche Gerichtsweg beschritten werden.

Art. 25 Absolute Friedenspflicht

Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrags verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder, während der Dauer dieses Vertrages den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 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. 26 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

26.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien dieses Vertrages sind am Parifonds Bau beteiligt. Sie wirken an allfälligen Verhandlungen mit.

26.2 Zuständigkeit

Der in der Rechtsform des Vereins von den Vertragsparteien des LMV gegründete Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge gemäss Baukadervertrag.

26.3 Beitragspflicht

Arbeitgeber und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden, die unter den Geltungsbereich des Baukadervertrags fallen, haben Vollzugskosten- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge an den Parifonds Bau zu entrichten. Ausgenommen sind die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis. Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds bleiben vorbehalten.

26.4 Zweck des Parifonds Bau

Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des Baukadervertrages sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.

26.5 Beiträge

Alle dem Baukadervertrag unterstellten Poliere und Werkmeister haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0.7% der UVG-pflichtigen Lohnsumme (entspricht der SUVA-Lohnsumme) zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ab-

lieferung der Beiträge an den Parifonds Bau. Die dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0.5% der UVG-pflichtigen Lohnsumme (entspricht der SUVA-Lohnsumme) der dem Baukadervertrag unterstellten Poliere und Werkmeister zu leisten.

26.6 Regelung Einzelheiten

Die Einzelheiten, wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Leistungen und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

26.7 Dauer des Parifonds Bau und Auflösung

26.7.1 Der Parifonds Bau tritt am 01. Januar 2010 in Kraft und richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt ein Gesamtarbeitsvertrag, wie der Landesmantelvertrag und/oder der Baukadervertrag ausser Kraft, wird der Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d.h. alle dem Baukadervertrag unterstellten Poliere und Werkmeister sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Art. 26.5 festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten.

26.7.2 Der Parifonds Bau (bzw. die entsprechende Beitragsverpflichtung sowie die Leistungsberechtigung) kann jedoch wie folgt von jeder Partei des Vertrages mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:

- a. im ersten Monat nach Auflösung des Baukadervertrags/Poliervertrags auf Ende des übernächsten Monats.
- b. ab dem zweiten Monat nach Auflösung des Baukadervertrags unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende Monat.

Art. 27 Zusatzvereinbarungen

Soweit die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil dieses Baukadervertrags.

Art. 28 Mitwirkungsgesetz und Arbeitssicherheit

28.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien des Baukadervertrags haben die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 20. Dezember 1994 geregelt. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages (Anhang 1).

28.2 Zusatzvereinbarung

Die Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» enthält Bestimmungen unter anderem über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

Art. 29 Übrige Rechtsvorschriften

Soweit sich in diesem Vertrag keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 30 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Parteien dieses Vertrages vereinbaren als Gerichtsstand Zürich.

Art. 31 Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderungen

31.1 Dauer

Dieser Vertrag tritt mit Unterzeichnung, rückwirkend auf den 1. Januar 2008, in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2012. Er löst den Polier-Kadervertrag vom 18. Dezember 2001 ab, der mit Inkrafttreten dieses Vertrags aufgehoben wird.

31.2 Verlängerung

Dieser Vertrag verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern er nicht sechs Monate vor Ablauf durch eine Vertragspartei schriftlich gekündigt wird.

Zürich, den 18. September 2007

Nachgeführt und aktualisiert per 1. Januar 2020.

Die vorliegende Vertragsfassung umfasst den ursprünglichen Originalvertrag sowie sämtliche bis dato abgeschlossenen Zusatzvereinbarungen.

Die unterschriebenen Originaldokumente liegen bei den Vertragsparteien.

Anhänge

1 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

2 Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV

3 Einteilung Lohnzonen

Zusatzvereinbarung «Mitwirkungen im Bauhauptgewerbe»

18. September 2007

Die unterzeichnenden Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 28 des Baukadervertrages folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel I Zweck, Geltungsbereich, Begriffe

Art. 1 Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

- a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,
- b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:
 1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,
 2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
 3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Baukadervertrag unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen.

Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht

- 1 Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmenden über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt.
- 2 Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmenden besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

- 3 Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden getroffen werden kann.
- 4 Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

Kapitel II Information

Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung

- 1 Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens ein Mal jährlich die Arbeitnehmenden über die Auswirkungen des Geschäftsganges:
 - a) auf die Beschäftigung und
 - b) auf die Beschäftigten
- 2 Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser Zusatzvereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und Art. 27 dieser Zusatzvereinbarung).
- 3 Die Information kann erfolgen:
 - a) schriftlich an die Arbeitnehmenden oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
 - b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist.

Kapitel III Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5 Grundsatz

- 1 Der Betrieb und die Arbeitnehmenden arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen.
- 2 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:
 - a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;
 - b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS genehmigte Branchenlösung «sicuro»;
 - c) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA).

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- 1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 2 Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:
 - a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und ausgebildet werden¹;
 - b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist.
- 3 Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung soll der Arbeitnehmende in der Lage sein, im Rahmen seiner Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln.

Art. 7 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmenden

- 1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 2 Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.
- 3 Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten²:
 - a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;
 - b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;
 - c) bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;
 - d) er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte.

¹Siehe Art. 2 und 5 der VO 3 zum Arbeitsgesetz sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung.

²Art. 11 Verordnung über die Unfallverhütung und Art. 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz.

Art. 8 Betriebsbesuche

- 1 Die Arbeitnehmenden im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmenden mit³.
- 2 Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.

Art. 9 Informationsbeschaffung

Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten, die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen⁴. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.

Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung

- 1 Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge bestimmen.
- 2 Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit.
- 3 Jeder Arbeitnehmende ist berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden.
- 4 Die zuständige paritätische Aufsichtskommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:
 - a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;
 - b) die «Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge» trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» nicht nachkommt.

³Art. 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz.

⁴Art. 6 Abs. 1 VO 3 zum Arbeitsgesetz.

Kapitel IV Besondere betriebliche Situationen

Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung

Art. 11 Überstunden

Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Baukadervertrag (Art. 8.6 Baukadervertrag). Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden.

Art. 12 Akkordlohnarbeit

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann.

Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen.

Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebschliessung

Art. 14 Grundsatz

Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit

- 1 Der Betrieb kann die Kurzarbeit anordnen, wenn:
 - a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG⁵);
 - b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG);
 - c) die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und

⁵BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzsentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im Folgenden AVIG).

- d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.
- 2 Sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 dieses Artikels nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten.
- 3 Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Aufsichtskommission mit.

Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs

- 1 Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:
 - a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmenden am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten;
 - b) die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und
 - c) während der Kurzarbeit, die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.
- 2 Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungsansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen zu wenden.

Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmenden fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG.

Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten

Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen.

Art. 19 Lohnanspruch

Arbeitnehmende im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichener Zahlung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.

Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden.

Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung

Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass ein erkrankter Arbeitnehmender während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen bezieht. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollten nicht höher sein, als die Ansprüche des Arbeitnehmenden ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden.

Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO, ELV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen

- 1 Nach Art. 37 lit. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen, mit Ausnahme derjenigen der obligatorischen Unfallversicherung. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen.
- 2 Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst und Ferienentschädigung

- 1 Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt.
- 2 Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet.

Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massenentlassung

Art. 24 Begriffe⁶

- 1 Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Der einzelne Arbeitnehmende kann diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

⁶Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR

- 2 Als Massentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:
 - a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers steht und
 - b) folgende Arbeitnehmende betroffen sind:
 1. mindestens 10 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
 2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
 3. mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.

Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten

- 1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über
 - a) den Grund des Übergangs sowie
 - b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden.
- 2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen⁷.
- 3 Ist eine Massentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmenden zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.
- 4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit⁸:
 - a) die Gründe der Massentlassung;
 - b) die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll;
 - c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und
 - d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- 5 Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Aufsichtskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massentlassung.

Art. 26 Entlassungskriterien

Bei einer beabsichtigten Massentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- a) persönliche Verhältnisse;
- b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten;

⁷Art. 333a Abs. 2 OR

⁸Art. 335f Abs. 3 und 4 OR

- c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation;
- d) berufliche Mobilität.

Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragsparteien

- 1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit⁹; den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.
- 2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen¹⁰. Die betroffenen Arbeitnehmenden können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen.
- 3 Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich¹¹.

Art. 28 Sozialplan

- 1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.
- 2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Verhandlungsparteien des Baukadervertrages können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

Kapitel V Arbeitnehmervertretung

Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung

- 1 In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden mindestens 100 Arbeitnehmenden) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen¹². Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.
- 2 Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

⁹Art. 335g OR

¹⁰Art. 335g Abs. 2 und 3 OR

¹¹Siehe Art. 336 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336a Abs. 3 OR: Entschädigung von nicht mehr als zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmenden.

¹²Art. 5 Mitwirkungsgesetz.

Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise

- 1 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge), die:
 - a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind;
 - b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und;
 - c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.
- 2 Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmenden in einem Regelement fest.
- 3 Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in Bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.

Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung

- 1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.
- 2 Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Regelement fest:
 - a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Zusatzvereinbarung hervorgehen und;
 - b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.
- 3 Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.
- 4 Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht.

Art. 32 Zusammenarbeit

- 1 Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.
- 2 Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren.

- 3 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie orientiert die Arbeitnehmenden regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind.
- 4 Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien dieses Vertrages wenden und Ratschläge einholen.

Kapitel VI Schlussbestimmungen

Art. 33 Meinungsverschiedenheiten¹³

- 1 Meinungsverschiedenheiten sind der zuständigen paritätischen Aufsichtskommission zu unterbreiten: diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden.
- 2 Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung.

Art. 34 Inkrafttreten und Dauer

Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem Baukadervertrag am 1. Januar 2008 in Kraft. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

¹³Art. 15 Mitwirkungsgesetz.

Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV

Die Parteien dieses Vertrags sind verpflichtet, in Anwendung von Art. 356 ff. OR den vorstehenden Gesamtarbeitsvertrag zu vollziehen. Sie haben zu diesem Zweck eine Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB) gebildet. Sie, und ein allfälliges von ihr beauftragtes Drittorgan, befolgen dabei folgende Grundsätze:

Art. 1 Befugnis

Die Vertragsparteien dieses GAV übertragen hiermit der SPB die erforderlichen Befugnisse zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren.

Art. 2 Aufgaben

Die SPB hat die Aufgabe die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen.

Art. 2^{bis} Information

Die SPB kann im Einzelfall beschliessen, dass Arbeitnehmende, denen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, über ihre jeweiligen Ansprüche informiert werden.

Art. 3 Verfahren

- 3.1 Die SPB führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch.
- 3.2 Die SPB:
- a) beschliesst, eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen;
 - b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung dieses GAV durch und kontrolliert die Baustellen;
 - c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird;
 - d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen;
 - e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
 1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder;
 2. ob neben der Feststellung der Verletzung dieses GAV bzw. eines noch bestehenden lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird;
 3. ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und;
 4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei.

Art. 4 Sanktionen

- 4.1 Stellt die SPB fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.
- 4.2 Die SPB ist berechtigt:
- eine Verwarnung auszusprechen;
 - eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.
- 4.3 Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden aufzuerlegen, welche Bestimmungen des GAV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den GAV festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.
- 4.3^{bis} Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehene Sanktionen können von der SPB auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht oder in anderer Weise die ISAB-Card unrechtmässig erwirkt oder Kontrollverfahren vereitelt.
- 4.4 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:
- Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltene geldwerten Leistungen;
 - Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - Grösse des Betriebes;
 - Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
 - Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
- 4.5 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPB zu bezahlen. Die SPB verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV.

Einteilung Lohnzonen

In Anwendung von Art. 10 Abs. 2 Baukadervertrag 2008 wird nachstehend die geografische Einteilung und die Basislöhne in Schweizer Franken festgelegt:

Basislöhne vom 1. Januar 2020

Monatslohn		Poliere und Werkmeister
ROT	6733.–	Region Basel und Genf
BLAU	6476.–	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke; Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Freiburg, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	6220.–	Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A. – Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

Zur Ermittlung des Lohnes für einen Polier im Stundenlohn ist der entsprechende Ansatz des Monatslohnes mit dem Divisor 176 ($2112 : 12 = 176$) zu teilen.