

A photograph of a construction site. In the upper half, a large crane is lifting a complex, white, lattice-like structure. A thick cable is attached to the bottom of this structure. Below, a large, intricate steel framework is under construction. Several workers in safety gear are visible on different levels of the structure. The background is a clear blue sky.

GAV

**Gesamt-
arbeitsvertrag
für den
schweizerischen
Gerüstbau**

2012 – 2015

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
2012 – 2015

vom 19. April 2011

abgeschlossen zwischen
dem schweizerischen
Gerüstbau-Unternehmer-Verband einerseits

sowie der Gewerkschaft Unia
und der Gewerkschaft Syna anderseits

Inhalt

<i>Präambel</i>	3
<i>1. Allgemeine Bestimmungen</i>	
Art. 1 Geltungsbereich, AVE	3
Art. 2 Paritätischer Fonds	4
Art. 3 Friedenspflicht	4
Art. 4 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten	4
<i>2. Materielle Bestimmungen</i>	
Art. 5 Probezeit	5
Art. 6 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses	5
Art. 7 Kündigungsschutz	5
Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit	6
Art. 9 Ferien	7
Art. 10 Feiertage	8
Art. 11 Kurzabsenzen	8
Art. 12 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst	9
Art. 13 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen)	9
Art. 14 Lohnzuschläge	12
Art. 15 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen	12
Art. 16 Schlechtwetterentschädigung	13
Art. 17 Krankentaggeld-Versicherung	13
Art. 18 Unfallversicherung	15
Art. 19 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	15
Art. 20 Berufliche Vorsorge	15
Art. 21 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16
Art. 22 Sorgfalts- und Treuepflicht	16
Art. 23 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers bzw. Schwarzarbeit	16
Art. 24 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers	17
Art. 25 Vollzugsbestimmungen	18
Art. 26 Inkrafttreten und Vertragsdauer	20
<i>Anhang I</i>	
Kaution	21
Ergänzungsvereinbarung zu Anhang I	23
<i>Anhang II</i>	
Adressen Paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate	24
<i>Anhang III</i>	
Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des 13. Monatslohns	31
<i>Anhang IV</i>	
Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung	33
<i>Anhang V</i>	
Zusatzvereinbarung	37

Abkürzungen in diesem Vertrag

ArG	Arbeitsgesetz
Art	Artikel (Vertrags- bzw. Gesetzes-)
AVE, ave	Allgemeinverbindlicherklärung, allgemein verbindlich erklärt
BU	Berufs-Unfall
BVG	Gesetz über die berufliche Vorsorge
EKAS	Eidgenössische Koordinations-Kommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbersersatz-Ordnung (Militärdienst usw.)
EU	Europäische Union
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
Gebafonds	Paritätischer Fonds für das schweizerische Gerüstbaugewerbe
LIKLandes	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 werden nachstehend die Worte «Arbeitgeber», «Arbeitnehmer» usw. verwendet. In dieser Terminologie sind «Arbeitgeberinnen», «Arbeitnehmerin» usw. selbstverständlich eingeschlossen. Wir bitten um Verständnis für diese sprachliche Vereinfachung im Interesse der besseren Lesbarkeit.

PRÄAMBEL

Die vertragschliessenden Parteien werden die Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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.

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich, AVE

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

2 Betrieblich: Er gilt für alle im Gerüstbau tätigen Betriebe oder Betriebsteile. In diesen Geltungsbereich fallen auch Betriebe, welche Tribünen, Bühnen und andere temporäre Tragkonstruktionen für Sport- und Kulturevents aus Gerüstteilen anbieten (Eventbereich). Ebenso unterstellt sind Betriebe, die im Bereich Auffangnetz-Montage tätig sind.

3 Er gilt auch für ausländische Arbeitgeber, die in der Schweiz Arbeiten ausführen. Ebenso ist er für Temporär-Arbeitgeber und Subunternehmungen verbindlich, die Arbeitnehmer in unserer Branche beschäftigen.

4 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitnehmer und Lehrlinge in den Betrieben nach Absatz 1. Nicht eingeschlossen sind das administrative Personal und die höheren leitenden Angestellten.

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

Art. 2 Paritätischer Fonds

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

Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:

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

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

Art. 2.1 Vollzugskosten-Beitrag

Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV, und insbesondere zur Erfüllung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Personen- und Dienstleistungsfreizügigkeit, haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer (ohne Lehrlinge) einen monatlichen Betrag von Fr. 5.– zu entrichten. Die diesem Vertrag unterstellten Betriebe und Betriebsteile bezahlen pro unterstellten Arbeitnehmer und Monat ebenfalls einen Betrag von Fr. 5.–. Das Inkasso erfolgt durch den Paritätischen Fonds.

Art. 2.2 Kautio

Zur Sicherung der Beiträge an den Paritätischen Fonds sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission (PBK), hat jeder Arbeitgeber vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz, bei der PBK eine Kautio in Höhe von 10 000.– Franken zu hinterlegen.

Die Einzelheiten werden im Anhang I dieses GAV geregelt.

Art. 3 Friedenspflicht

/ Während der Vertragsdauer gilt für die vertragschliessenden Verbände, ihre Sektionen, die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die uneingeschränkte Friedenspflicht.

Art. 4 Anwendung des Vertrages und Meinungsverschiedenheiten

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

2. MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Art. 5 Probezeit

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

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

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 Art. 7, Abs. 2 und 3, solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung im Krankheitsfall oder die obligatorische Unfallversicherung bei Unfall für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

2 Ausnahmen

2.1. Ist aufgrund eines medizinischen Gutachtens (Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung respektive der SUVA-Unfallversicherung) eine Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen, so kann das Arbeitsverhältnis, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Dies, sofern sichergestellt ist, dass der erkrankte Arbeitnehmer, bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit, in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebs verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.

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

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

gungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endtermin (in der Regel Monatsende). Die Ausnahmen gemäss Art. 7, Abs. 2.1 und 2.2 sind auch in diesem Fall gültig.

4 Unfall nach Kündigung: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt. Die Ausnahmen gemäss Art. 7, Abs. 2.1 und 2.2 sind auch in diesem Fall gültig.

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

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

Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit

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

2 Reisezeit:

- a) Als Reisezeit gilt die Zeit, die für den Transport von der Sammelstelle/Werkhof auf die Baustelle und zurück benötigt wird. Pro Jahr werden 100 Stunden der Reisezeit zum Grundlohn entschädigt.
- b) Begibt sich der Arbeitnehmer 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.
- c) Eine allfällige Pause (z. B. Znünpause) zählt nicht zur jährlichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

3 Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten:

- a) Die massgebende Anzahl Jahres-Brutto-Soll-Stunden beträgt ab 1.1.2012: 2190 Stunden (365 Tage/7 = 52,14 Wochen x 42 Stunden).
- b) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 48 Wochenstunden (Überstunden siehe Art. 14.2).
- c) Durch den Arbeitgeber verursachte Fehlstunden dürfen weder mit Lohn- noch Ferienguthaben verrechnet werden (Annahmeverzug des Arbeitgebers, OR 324).

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

- a) aus der Arbeitszeit gemäss Art. 8.1
- b) aus den Zeitwerten
 - Ferien Art. 9
 - Feiertage Art. 10
 - Kurzabsenzen Art. 11
 - Militär-, Schutz- bzw. Zivildienst Art. 12
 - Lohnzuschlägen Art. 14
 - Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen Art. 15

- Schlechtwetterentschädigung Art. 16
- Krankheit Art. 17
- Unfall Art. 18

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle zu führen. Die so rapportierten Stunden müssen den vom Arbeitnehmer geleisteten Stunden entsprechen.

Die Unterlagen sind vom Arbeitgeber während fünf Jahren aufzubewahren.

Der Arbeitnehmer ist mindestens halbjährlich, oder jedes Mal, wenn dieser es verlangt, über den jeweiligen Stand seiner 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 bzw. an das zuständige Gewerkschaftssekretariat, bis spätestens am Vortag vor Büroschluss. Eine Liste der zuständigen Stellen findet sich im Anhang II. Die Meldepflicht für die Arbeit an arbeitsfreien Tagen entfällt für den Eventbereich.

Art. 9 Ferien

1 Genereller Ferienanspruch: Den Arbeitnehmern und Lehrlingen 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 Arbeitnehmer in Temporärfirmen 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 Art. 9 Abs. 1 dieses Vertrages entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

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

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

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

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

6 Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Arbeitgeber nach Absprache mit den Arbeitnehmern rechtzeitig fest. Wenn die Betriebsferien in die Zeit um Weihnachten und Neujahr fallen, werden nur die ausfallenden Arbeitstage dem Ferienanspruch des Arbeitnehmers angerechnet.

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

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

Art. 10 Feiertage

1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: Die Arbeitnehmer 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: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der Arbeitnehmer:

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

3 Pauschale Entschädigung: Die Arbeitgeber haben 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: Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a) Heirat des Arbeitnehmers, 1 Tag
- b) Geburt eines Kindes, 2 Tage

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

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

3 Bei den in Art. 11, Abs. 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:* Der Arbeitnehmer hat 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:		
• in den ersten 4 Wochen	100%	100%
• ab 5. bis zur 21. Woche	50%	80%
Bei allen anderen Diensten erhält der Arbeitnehmer 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.

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. 324 a und 324 b OR abgegolten.

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

1 *Basislöhne:* Die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten als Basislöhne, auf die der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 13, Abs. 6 dieses Vertrages. Die Basislöhne je Lohnklasse betragen für die ganze Schweiz in Schweizerfranken pro Monat (Stand 1. April 2011):

Monatslöhne pro Lohnklasse:

Q	A	B1	B2	C
5188.–	4979.–	4667.–	4311.–	4103.–

Der Stundenlohn (nur für Angestellte in Temporärfirmen und in anderen berechtigten Fällen) errechnet sich wie folgt: Monatslohn: 182,5 Stunden = Stundenlohn

Richtlöhne für Lehrverträge:

Lehrjahr	1.	2.	3.
von CHF	865.–	1065.–	1475.–
bis CHF	1045.–	1525.–	1880.–

2 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).

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

Lohnklassen

Voraussetzungen

- | | |
|----------------------------------|---|
| Q Chef-Monteur Gerüstbau | Chef-Monteur als Gruppenleiter mit eidgenössischem Fachausweis oder gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU oder vom Arbeitgeber als Gruppenleiter eingesetzt. |
| A Gruppenleiter Gerüstbau | <ul style="list-style-type: none"> • Gruppenleiter mit bestandener Ausbildung SGUV/Polybau, • oder gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU • oder Gerüstmonteur mit entsprechender Berufserfahrung, der vor dem 1. Januar 2008 als Gruppenleiter eingesetzt wurde, • sowie Gerüstmonteur mit EFZ, falls vom Arbeitgeber als Gruppenleiter eingesetzt wird. |
| B1 Gerüstmonteur | <ul style="list-style-type: none"> • Gerüstmonteur mit Lehrabschluss (EFZ) • oder gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU • oder Gerüstmonteur mit entsprechender Erfahrung, welcher vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse B2 in die Lohnklasse B1 befördert wurde. |
| B2 Gerüstmonteur | <ul style="list-style-type: none"> • Gerüstmonteur mit Abschluss, Basis-Polybaupraktiker (EBA), Fachrichtung Gerüstbau; • gleichwertiger, abgeschlossener Ausbildung in der EU; • Gerüstmonteur, welcher vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B2 befördert wurde. |
| C Gerüstbaimitarbeiter | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer ohne spezielle Fachkenntnisse als Gerüstmonteur. |

Besitzstandwahrung: Bei Stellenwechsel innerhalb der Branche behalten die Arbeitnehmer ihre bisherige Lohnklasse. Ausgenommen sind die Positionen Q (Chef-Monteur) und A (Gruppenleiter). Arbeitnehmer, welche bis 31. März 2008 in der Lohnklasse B eingestuft waren, sind ab 1. April 2008 in der Lohnklasse B1 einzustufen.

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

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

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) Lehrgänger für die Dauer von längstens 2 Jahren.

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

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

- a) Es liegen richterliche Entscheide oder
- b) betriebsrechtliche Lohnpfändungen nach Art. 325, Abs. 1 OR vor.

9 13. Monatslohn: Die Arbeitnehmer haben ab Anstellungsbeginn Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Anspruch pro rata. Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:

- a) Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, werden den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres je ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang III) zusätzlich ausbezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet; berechtigterweise im

Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern werden Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang III) zusätzlich vergütet.

- b) *Auszahlung pro rata*: Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden dem Arbeitnehmer anlässlich der letzten Lohnzahlung 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang III) als 13. Monatslohn bezahlt.

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.

Art. 14 Lohnzuschläge

1 Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit (Art. 8/3 des vorliegenden GAV) sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit oder z. B. Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt im Sommer die Zeit zwischen 5.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 6.00 und 20.00 Uhr.

2 Überstundenarbeit: Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden- bzw. Überzeitarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321 c, Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% auf dem aktuellen (berechneten) Lohn pro Stunde abgegolten. Davon ausgenommen sind pro Jahr 100 Stunden Reisezeit, welche zum Grundlohn entschädigt werden (Art. 8/2 a des vorliegenden GAV).

Falls die im Kalenderjahr aufgelaufenen Überstunden Ende Jahr nicht ausbezahlt werden, müssen dies die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Voraus schriftlich vereinbaren. Die Kompensation erfolgt dann in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres mit einem Zeitzuschlag von 12,5%. Die Regelung bezüglich 100 Stunden zuschlagsfreier Reisezeit laut Art. 14/2 gilt sinngemäss.

3 Nachtarbeit: Für das Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr wird ein Überzeit-Zuschlag von 50% auf dem aktuellen (berechneten) Lohn pro Stunde bezahlt.

4 Sonntagsarbeit: Für das Arbeiten an Sonntagen (vom Samstag 17.00 Uhr bis Montag 5.00 Uhr im Sommer bzw. 6.00 Uhr im Winter) wird ein Zuschlag von 50% auf dem aktuellen (berechneten) Lohn pro Stunde bezahlt. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

5 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 Art. 327 a und 327 b OR wird allen Mitarbeitern im Gerüstbaugewerbe als Verpflegungsentschädigung eine pauschale Zulage von CHF 16.– pro Tag, unabhängig vom Arbeitsort, vergütet. Diese Zulage wird immer dann ausbezahlt, wenn der Arbeitstag eine Mittagspause beinhaltet. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden ist die Zulage zwingend geschuldet (ArG).

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

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

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

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

Art. 16 Schlechtwetterentschädigung

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

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

3 Ausgleich in Zeit (Anrechnung von Kompensationsstunden): Ein Ausgleich in Zeit unter Anrechnung von Kompensations- oder Überstunden gemäss Art. 14 ist nur dann gestattet, wenn:

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

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

5 Arbeitsbereitschaft: Der Arbeitnehmer hat sich während eines Arbeitsunterbruchs infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Art. 16, Abs. 3). Der Arbeitnehmende hat ferner während des Arbeitsunterbruchs, auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters, andere zumutbare Arbeit zu leisten.

Art. 17 Krankentaggeld-Versicherung

1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer 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. 324 a OR vollumfänglich abgegolten.

2 Prämien

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

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

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an welchem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen.
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zulasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten.
- c) Entrichtung des Krankentaggeldes 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 Art. 324 a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können.
- h) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen gemäss Art. 71, Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten. 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 ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub. Das heisst, die Wartefrist (Karenztag) darf höchstens einen Tag betragen.

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

Art. 18 Unfallversicherung (BU und NBU)

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

Arbeitnehmer 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 versicherten Arbeitnehmers oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG, Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes 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 der Arbeitnehmer.

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

Art. 19 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der verstorbene Ehegatte, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, die Leistungen nach Art. 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 Arbeitnehmer gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Diese berufliche Vorsorge hat hinsichtlich der versicherten Risiken und Leistungen sowie des versicherten Lohnes und der Prämienhöhe, gesamthaft mindestens den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu entsprechen.

2 Die versicherten Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer diesen unterstellt.

Art. 21 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Vertragsparteien messen der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz eine grosse Bedeutung zu. Die Kosten für die Erstausrüstung bezüglich Helm, Sicherheitsschuhe und Handschuhe sowie nach Verschleiss der Ersatz (gegen Vorweisung der verschlissenen Ausrüstung), wird vom Arbeitgeber übernommen. Die Toilettenbesuche werden in gegenseitiger Kulanz gehandhabt.

Die Vertragsparteien setzen eine paritätische EKAS-Kommission ein, welche sich mit den einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Massnahmen an, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.

Die Kommission gewährleistet insbesondere die permanente Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der von der EKAS genehmigten «Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das schweizerische Gerüstbaugewerbe» zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508. Die Vertragsparteien bilden die Trägerschaft. Die Branchenlösung ist kraft AVE für alle Arbeitgeber obligatorisch. Ausgenommen sind jene Arbeitgeber, welche ihre Unterstellung unter eine andere von der EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung oder eine Einzelbetriebslösung, die alle Auflagen der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllt, nachweisen können.

Art. 21.1 Montage und Demontage der Gerüste

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

Art. 21.2 Kennzeichnung der Gerüste

Jedes erstellte Gerüst muss mit einer gut sichtbaren Plane oder Tafel mit dem Firmennamen und der Adresse des Gerüsterstellers gekennzeichnet werden.

Art. 22 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

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

Art. 23 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers bzw. Schwarzarbeit

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

Art. 23.1 Einsatz von Zweitfirmen (Unterakkordanten, Subunternehmer, Montageequipen usw.) Beschäftigung von Temporär-Arbeitnehmern

I 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 Arbeitnehmerschutzes und die EKAS-Richtlinien gemäss Art. 21 GAV eingehalten werden.

2 Vor Beschäftigung von Personal aus Temporärfirmen verlangt die Einsatzfirma vom Temporärbüro eine schriftliche Bestätigung über die Einhaltung von Art. 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 des GAV Art. 25.9 und 25.10 eine Konventionalstrafe aus. Zudem gilt die Firma bis zur Nachzahlung allfällig vorenthaltener Arbeitnehmerleistungen bzw. Forderungen der PBK, für öffentliche Arbeiten als nicht GAV-konform.

Art. 23.2 Schwarzarbeit

Toleriert der Arbeitgeber Schwarzarbeit seiner Arbeitnehmer, 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 des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers, wird toleriert.

Art. 24 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers

I Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er 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 des Arbeitnehmers entsteht bei:

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

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

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

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

Art. 25 Vollzugsbestimmungen

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

2 Bestellung 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 diese Kontrollen und Untersuchungen durch Dritte ausführen lassen;
- b) bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;
- c) bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 angeufen 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 Arbeitnehmerseite dazu, die ebenfalls von den Vertragsparteien des GAV bezeichnet werden.

Falls Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Arbeitgeber bzw. von Arbeitnehmern 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 angeufen.

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 Arbeitnehmer, sofern nicht das ordentliche Gerichtsverfahren eingeleitet wurde;
- c) Klagen der PBK gegen beteiligte Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer.

7 Gerichtsverfahren: Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Als Sitz gilt der Standort der PBK. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und, vorbehaltlich der Nichtigkeitsklage oder Nichtigkeitsbeschwerde nach kantonalem Recht, nicht weiterziehbar.

8 Öffentlichkeit: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der 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 Fr. 20 000.– auszusprechen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen. Bei Verletzungen des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes (Art. 13.11, 23.1, 23.2 und 24.5 GAV) gelten pro Arbeitsstelle für den Arbeitgeber eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 20 000.– und für den Arbeitnehmer eine von Fr. 5000.–.
- c) die Neben- 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. der fehlbare Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen dieses Vertrages abgehalten wird.

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

- a) der Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern 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. der fehlbare Arbeitnehmer, der in Verzug gesetzt wurde, in der Zwischenzeit seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
- f) der Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. ob damit zu rechnen ist, dass er diese in absehbarer Zeit geltend macht.

11 Entspricht die Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) eines Betriebes nicht der GAV-Vorgabe, so fällt die Paritätische Berufskommission, je nach Grösse des Betriebes, zwingend eine Konventionalstrafe zwischen Fr. 2 000.– und Fr. 20 000.–. 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 Neben- 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 Abs. 9 lit. b) und c) ist die PBK ermächtigt, nach erfolgter Anmahnung, ohne Weiteres auf die Kautions (Art. 2.2) Zugriff zu nehmen.

Art. 26 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt auf den 1. April 2012 in Kraft und ersetzt den GAV für das Gerüstbau-gewerbe 2008 bis 2011 (verlängert bis März 2012). Er dauert bis zum 31. März 2015. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Erfolgt keine Kündigung, so gilt der Vertrag jeweils für ein weiteres Jahr.

Olten, 19. April 2011

Für den Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel

Für die Gewerkschaft UNIA

Andreas Rieger

Hansueli Scheidegger

Roland Schiesser

Für die Gewerkschaft SYNA

Ernst Zülle

Werner Rindlisbacher

Kaution

Art. 1 Grundsatz

Zur Sicherung der Beiträge an den Paritätischen Fonds sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission (PBK), hat jeder Arbeitgeber, nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung bzw. vor der Arbeitsaufnahme in der Schweiz, bei der PBK eine Kaution in Höhe von 10 000.– Franken zu hinterlegen. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer Bank (mit Sitz in der Schweiz) gemäss Bankengesetz erbracht werden. Mit der Bank ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK zu regeln und bei der Bankgarantie ist zusätzlich deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz der Berner Kantonalbank für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Verwendung

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

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

Art. 3 Zugriff

Auf jegliche Form der Garantieleistung muss die Paritätische Berufskommission 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 Bearbeitungskosten 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 Bearbeitungskosten und/oder den Beitrag an den Paritätischen Fonds nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat, oder
 - c) auf schriftliche Abmahnung hin den Beitrag an den Paritätischen Fonds nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

Art. 4 Verfahren

Art. 4.1 Zugriff auf Kaution

Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 3 erfüllt, so ist die PBK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kauti-

on (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 Barkaution vorzunehmen.

Art. 4.2 Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit in der Schweiz, die Kaution wiederum auf 10 000.– Franken aufzustocken.

Art. 4.3 Freigabe der Kaution

Die Kaution 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 Berufskommission keine Verletzung von Arbeitnehmeransprüchen aus dem GAV und dem GAV über den flexiblen Altersrücktritt (GAV-FAR) feststellt.

Für den Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel

Für die Gewerkschaft UNIA

Andreas Rieger

Hansueli Scheidegger

Roland Schiesser

Für die Gewerkschaft SYNA

Ernst Zülle

Werner Rindlisbacher

Ergänzungsvereinbarung zu Anhang 1 des Gesamtarbeitsvertrages für den Schweizerischen Gerüstbau 2012 - 2015 - Kautions

Art. 1 von Anhang 1 wird wie folgt ergänzt (zwei neue Absätze):

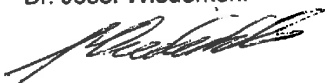
„Betriebe sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2'000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2'000 Franken und 20'000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5'000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20'000 Franken, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10'000 Franken zu leisten. Der Arbeitgeber hat der PBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

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

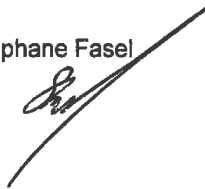
Bern/Olten, 24. Januar 2012

Für den Schweizerischen Gerüstbau-Unternehmer-Verband:

Dr. Josef Wiederkehr



Stéphane Fasel



Für die Gewerkschaft Unia:

Andreas Rieger



Hansueli Scheidegger



Roland Schiesser



Für die Gewerkschaft Syna:

Ernst Zülle



Werner Rindlisbacher



Adressen Paritätische Berufskommission und Gewerkschaftssekretariate zum Melden von Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit gemäss GAV Art. 8.5

Paritätische Berufskommission Gerüstbau

c/o Unia Sektion Solothurn
Dornacherhof 11, 4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

Unia-Zentralsekretariate

Standort Bern, Sektor Bau
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

Tel. 031 350 21 11 Fax 031 350 22 11

Standort Zürich
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Tel. 044 295 15 25 Fax 044 295 15 55

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

Tel. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 27

Sektionen

Telefon

Fax

Aargau Ost

Dynamostrasse 3, 5400 Baden

Tel. 0848 33 30 03 Fax 056 221 59 06

Aargau West

Bachstrasse 43, Postfach 3918, 5001 Aarau

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 834 94 69

Amt-Limmat-Horgen

Schulstrasse 2, Postfach 550, 8952 Schlieren

Tel. 043 444 80 90 Fax 043 444 80 91

Ajoie-Porrentruy

Rue des Annonciades 25, 2900 Porrentruy

Tel. 042 466 13 59

Bas-Valais, Martigny

Rue de la Moya 6, 1920 Martigny

Tel. 027 722 21 70 Fax 027 722 97 83

Bellinzona, Biasca e Moesa

Viale Stazione 33, 6501 Bellinzona

Tel. 091 821 10 40 Fax 091 825 48 12

Bern

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Tel. 031 385 22 22 Fax 031 385 22 20

Berner Oberland

Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3602 Thun

Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39

Biasca

Via Franscini 14, 6710 Biasca

Tel. 091 862 12 44 Fax 091 863 35 78

Biel-Seeland

Murtenstrasse 33, Postfach 1792, 2501 Biel

Tel. 032 329 33 33 Fax 032 329 33 34

Delémont

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

Tel. 032 421 60 60 Fax 032 422 67 47

Fleurier

Place de la Gare 3, Case postale, 2114 Fleurier

Tel. 032 862 22 15 Fax 032 862 22 19

Fribourg

Route des Arsenaux 15, 1700 Fribourg

Tel. 026 347 31 31 Fax 026 347 31 49

Fribourg-Sud, Secrétariat Bulle

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

Tel. 026 912 77 14 Fax 026 913 12 37

Fricktal

Zürcherstrasse 4, 4332 Stein

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 873 39 87

Genève

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

Tel. 022 949 12 00 Fax 022 949 12 20

Graubünden

Engadinstrasse 2, 7002 Chur

Tel. 081 258 46 16 Fax 081 258 46 29

La Côte

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

Tel. 022 994 88 44 Fax 022 994 88 55

*La Chaux-de-Fonds*Av. Leopold Robert 67, Case postale 1463,
2301 La Chaux-de-FondsTel. 032 910 82 82 Fax 032 910 82 83

Lausanne

Place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne

Tel. 021 310 66 00 Fax 021 310 66 01

Lenzburg-Freiamt

Niederlenzerstrasse 21, 5600 Lenzburg

Tel. 0848 33 30 03 Fax 062 885 37 49

Le Locle

Crêt-Vaillant 19–21, Case postale 432, 2400 Le Locle

Tel. 032 930 09 80 Fax 032 930 09 88

Locarno e Valli

Via della posta 8, 6600 Locarno

Tel. 091 735 35 80 Fax 091 735 35 89

Luzern, Ob- und Nidwalden

St. Karlstrasse 21, Postfach 4864, 6002 Luzern

Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19

Manno

Via Vedegio 1, 6928 Manno

Tel. 091 611 17 11 Fax 091 604 53 54

Massagno

Via Genzana 2, 6900 Massagno

Tel. 091 961 83 83 Fax 091 967 69 40

Mendrisio

Via al Gas 8, 6850 Mendrisio

Tel. 091 640 64 30 Fax 091 640 64 39

Moutier

Rue centrale 11, Case postale 334, 2740 Moutier

Tel. 032 493 11 41 Fax 032 493 58 44

Neuchâtel

Avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel

Tel. 032 729 30 29 Fax 032 729 30 28

Nord vaudois

Av. Haldimand 23, Case postale 1364, 1401 Yverdon

Tel. 024 425 29 11 Fax 024 425 17 02

Nordwestschweiz

Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel

Tel. 061 686 73 00 Fax 061 686 73 05

Oberwallis

Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp

Tel. 027 948 12 80 Fax 027 948 12 85

Rapperswil-Glarus

Obere Bahnhofstrasse 32 a, Postfach 1132, 8640 Rapperswil

Tel. 055 214 22 44 Fax 055 214 22 66

Riviera Est-Vaudois

Grande Place, Case postale, 1800 Vevey 1

Tel. 021 925 20 40 Fax 021 925 20 45

Saignelégier

Rue de la Gruère 7, Case postale 2350, 2350 Saignelégier

Tel. 032 951 14 60

St. Imier-La Neuveville

Rue du Midi 33, Case postale 93, 2610 St. Imier

Tel. 032 941 21 93

Schaffhausen

Pfarrweg 1, Postfach 1372, 8201 Schaffhausen

Tel. 052 625 49 88 Fax 052 625 49 11

Schwyz-Uri

Oberdorfstrasse 2, 8808 Pfäffikon

Tel. 055 415 74 24 Fax 055 415 74 28

Solothurn

Dornacherhof 11, 4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25

Sottoceneri

Via Genzana 2, Casella postale 197, 6908 Massagno

Tel. 091 961 83 89 Fax 091 967 69 40

St. Gallen

Lämmli brunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9001 St. Gallen

Tel. 071 227 25 70 Fax 071 227 25 71

Tavannes

Rue H.F. Sandoz 14, Case postale 248, 2710 Tavannes

Tel. 032 482 72 30 Fax 032 482 72 39

Thurgau

Bahnhofstrasse 39, Postfach 1421, 8280 Kreuzlingen

Tel. 071 677 11 77 Fax 071 677 11 70

Valais central

Rue du Temple 3, 3960 Sierre

Tel. 027 455 15 17 Fax 027 455 37 39

Vallée de Joux

Route Neuve 2, Case postale 127, 1347 Le Sentier

Tel. 021 845 62 66 Fax 021 845 45 60

Winterthur

Lagerhausstrasse 6, 8400 Winterthur

Tel. 052 260 04 44 Fax 052 260 08 20

Zug

Metallstrasse 5, 6300 Zug

Tel. 041 728 04 20 Fax 041 728 04 21

Zürcher Oberland

Bahnsstrasse 23, Postfach 487, 8610 Uster

Tel. 044 905 80 30 Fax 044 905 80 40

Zürich

Stauffacherstrasse 60, Postfach 1541, 8004 Zürich

Tel. 044 296 18 18 Fax 044 296 18 50

SYNA-Sektionen

Zentralsekretariat

Römerstrasse 7, 4600 Olten

Tel. 044 279 71 71 Fax 044 279 71 72

Sektionen/Sekretariate**Telefon****Fax***Altdorf*

Herrengasse 12, Postfach, 6460 Altdorf

Tel. 041 870 51 85 Fax 041 870 51 81

Basel

Byfangweg 30, Postfach, 4011 Basel

Tel. 061 227 97 30 Fax 061 227 97 31

Bern

Neuengasse 39, 3011 Bern

Tel. 031 311 45 40 Fax 031 311 65 85

Brugg

Neumarkt 2, Postfach, 5201 Brugg

Tel. 056 448 99 00 Fax 056 448 99 01

Bulle

Place du Tilleul 9, 1630 Bulle

Tel. 026 919 59 09 Fax 026 919 59 10

Chur

Steinbockstrasse 12, Postfach, 7001 Chur

Tel. 081 257 11 22 Fax 081 257 11 20

Delémont

Rue de l'Avenir 2, Case postale 939, 2800 Delémont 1

Tel. 032 421 35 45 Fax 032 421 35 40

Frauenfeld

Freiestrasse 28, Postfach, 8501 Frauenfeld

Tel. 052 721 25 95 Fax 052 720 22 43

Fribourg

Rte du Petit Moncor 1, Case postale 11, 1752 Villars-sur-Glâne

Tel. 026 409 78 20 Fax 026 409 78 25

Genève

Rue Caroline 24, Case postale 1512, 1227 Carouge

Tel. 022 304 86 00 Fax 022 304 86 01

Lausanne

Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne

Tel. 021 323 86 17 Fax 021 323 64 17

Liestal

Kasernenstrasse 56, 4410 Liestal

Tel. 061 921 98 48

Luzern

Obergrundstrasse 109, 6005 Luzern

Tel. 041 318 00 88 Fax 041 318 00 77

Neuchâtel

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

Olten

Aarauerstrasse 55, Postfach, 4601 Olten Tel. 062 296 54 50 Fax 062 296 54 23

Rapperswil

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

Schaffhausen

Albulastrasse 55, 8048 Zürich Tel. 044 279 71 21 Fax 044 279 71 22

Schwyz

Bahnhofstrasse 25, Postfach 125, 6431 Schwyz Tel. 041 811 51 52 Fax 041 810 01 26

Solothurn

Lagerhausstrasse 1, Postfach 1538, 4502 Solothurn Tel. 032 622 24 54 Fax 032 622 52 07

St. Gallen

Kornhausstrasse 3, Postfach, 9001 St. Gallen Tel. 071 227 68 48 Fax 071 227 68 49

Stans

Bahnhofstrasse 3, Postfach, 6371 Stans Tel. 041 610 61 35 Fax 041 610 71 35

Tafers

Schwarzseestrasse 7, Postfach, 1712 Tafers Tel. 026 494 50 40 Fax 026 494 50 41

Visp

Kantonsstrasse 11, Postfach, 3930 Visp Tel. 027 948 09 30 Fax 027 948 09 35

Zug

Alte Steinhäuserstrasse 19, 6330 Cham Tel. 041 711 07 07

Zürich-Oerlikon

Albulastrasse 55, 8048 Zürich Tel. 044 279 71 21 Fax 044 279 71 22

Westschweiz

Vertragssekretariate

Martigny

Rue des Finettes 22, Case postale 928, 1920 Martigny Tel. 027 722 44 15 Fax 027 723 19 85

Monthey

Rue du Château-Vieux 5, Case postale, 1870 Monthey Tel. 024 475 71 71 Fax 024 475 71 79

Sierre

Rue Centrale 4, 3960 Sierre Tel. 027 452 26 26 Fax 027 452 26 28

Sion

Rue Porte-Neuve 20, 1950 Sion Tel. 027 329 60 60 Fax 027 329 60 61

Tessin

OCST Sektionen

Lugano

Via Balestra 19, 6901 Lugano Tel. 091 921 15 51 Fax 091 923 53 65

Sopraceneri

Via Magoria 6, 6500 Bellinzona Tel. 091 821 41 51 Fax 091 821 41 59

Sopraceneri

Via Lavizzari 2, 6600 Locarno Tel. 091 751 30 52 Fax 091 751 49 28

RTV

Piazza Centrale 1, 6710 Biasca Tel. 091 873 01 20 Fax 091 873 01 29

Mendrisio

Via G. Lanz, 6850 Mendrisio Tel. 091 640 51 11 Fax 091 646 74 52

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

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

	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 Mittagzulagen	nein	nein
602 Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
603 Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
604 Fahrpreiserlässigungen, Freifahrkarten	nein	nein
605 Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
606 Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
607 Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
608 Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
609 Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein
7. Geschenke und diverse Leistungen		
701 Dienstaltersgeschenke, bzw. -entgelte	nein	nein
702 Naturalgeschenke	nein	nein
703 Abgangsentschädigung	nein	nein
704 Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja
705 Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder)	nein	nein
706 Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
707 Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
708 Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
709 Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein
710 Andere Treueprämien als Ziffer 311	nein	nein

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 Erschwerungszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung

KAPITEL 1 – Grundsatz

Art. 1 Grundsätze

1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 17 dieses Vertrages für die Zeit vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2015 zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmern im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.

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

3 Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

KAPITEL 2 – Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss

Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes

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

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

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

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

5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

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

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

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

Art. 4 Karenztag

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

Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen

1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 17 bzw. 7 dieses Vertrages.

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

3 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Art. 7 dieses Merkblattes sinngemäss. (Hinweis für die Privatversicherer: Schwangerschafts- und Geburtskomplikationen sind den Krankheiten gleichgestellt.)

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

5 Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeldleistungen angerechnet, so dass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbeitrag 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 Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.

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

Art. 7 Versicherungsvorbehalte

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

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

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

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

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

Art. 8 Erlöschen der Versicherung

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

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

Art. 9 Übertritte

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich

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

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

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

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

Art. 11 Schlussbestimmung

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

Für den Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband

Dr. Josef Wiederkehr

Stéphane Fasel

Für die Gewerkschaft UNIA

Andreas Rieger

Hansueli Scheidegger

Roland Schiesser

Für die Gewerkschaft SYNA

Ernst Zülle

Werner Rindlisbacher

Zusatzvereinbarung I

zum Gesamtarbeitsvertrag für den Gerüstbau 2012 - 2015

zwischen

Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmerverband (SGUV), Bern

und

Gewerkschaft Unia, Bern

sowie

Gewerkschaft Syna, Olten

I.

Die Parteien vereinbaren die folgenden Korrekturen des per 1. April 2012 vereinbarten Gesamtarbeitsvertrages:

Art. 2 Abs. 1 letzter Satz erhält folgende Fassung:

„Arbeitgeber entrichten einen jährlichen Grundbeitrag von Fr. 300.00 (Fr. 25.00 pro Monat für Betriebe mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereich des GAV für jeden (angebrochenen) Monat, den sie im Geltungsbereich des GAV tätig sind).“

Art. 7 Kündigungsschutz erhält folgende Fassung:

„1 Grundsatz

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

2 Ausnahmen

Nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes (Art. 336c OR) gelten die folgenden Ausnahmen von Abs. 1:

2.1. 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 erkrankte Arbeitnehmer, bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit, in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebs verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.

2.2. Taggeldleistungen und Invalidenrente

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

3 Krankheit nach Kündigung

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

4 Unfall nach Kündigung

Verunfällt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt. Die Ausnahmen gemäss Art. 7, Abs. 2 gelten sinngemäss nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes.

5 Gesetzliche Bestimmungen

In jedem Fall gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

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

Art. 8 Abs. 2 lit a) wird am Ende mit folgendem Satz ergänzt:

„Für weitergehende Reisezeit gilt Art. 14.“

Art. 9 Abs. 5 erhält folgenden Wortlaut (Änderungen kursiv):

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 des Arbeitnehmers sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruchs, sind dem Arbeitnehmer pro Jahr wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329 c, Abs. 1 OR).

Art. 10 Abs. 2 lautet neu wie folgt:

„2 Anspruchsvoraussetzungen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung für den 1. August.

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

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

Art. 12 Abs. 2 erhält folgenden Zusatz am Ende:

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

Art. 13 Abs. 1:

Der Ingress vor der Tabelle mit den Richtlöhnen für Lehrverträge wird mit dem Zusatz „(unverbindlich)“ ergänzt.

Art. 24 Abs. 4 lautet neu wie folgt:

„4 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Art. 337 d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 1 und 2 dieses Artikels.“

Art. 5 Abs. 2 von Anhang IV (Leistungen bei Tuberkulose) wird aufgehoben.

II.

Diese Änderungen treten mit dem GAV 2012 - 2015 per 1. April 2012 in Kraft.

Olten, den 24. Januar 2012

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

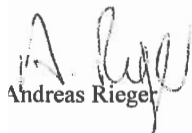


Dr. Josef Wiederkehr



Stéphane Fasel

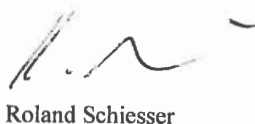
FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA



Andreas Rieger



Hansueli Scheidegger

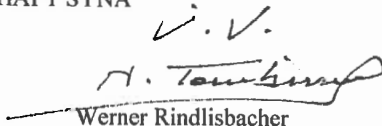


Roland Schiesser

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA



Ernst Zülle



v.v.
H. Rindlisbacher

Werner Rindlisbacher

