GESAMTARBEITSVERTRAG GAV

Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

2024 - 2027

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz

Verband Schweizer
Gebäudehüllen-Unternehmen
Lindenstrasse 4
9240 Uzwil

T 071 955 70 30
F 071 955 70 40
info@gebäudehülle.swiss
www.gebäudehülle.swiss

Gewerkschaft Unia

Weltpoststrasse 20
3000 Bern 16
T 031 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

Gewerkschaft Syna

Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
Postfach 1668
4601 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72
info@syna.ch
www.syna.ch

PLK
CPN

Paritätische Landeskommission (PLK)

im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
Postfach 5038
8021 Zürich
T 044 295 30 75
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Vom 1. Januar 2024

abgeschlossen zwischen der

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmen, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

einerseits, sowie der

Gewerkschaft Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 16

und der

Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten

andererseits

1. Auflage
Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz 9

I. Schuldrechtliche Bestimmungen

GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich

Art. 1 Vertragschliessende Parteien 11

Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck 11

Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich 11

Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich 11

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich 12

Allgemeines

Art. 6 Zusammenarbeit und Friedenspflicht 14

Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK) 14

Art. 8 Sozialinstitutionen 15

Art. 9 Koalitionsfreiheit 15

Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen 15

Art. 11 Verstösse der Arbeitgeber 16

Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmenden 16

Art. 13 Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren 16

Art. 14 Das Schiedsgericht 17

Art. 15 Anschlussverträge 17

Art. 16 Vertragsdauer und Vertragsänderungen 17

Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Art. 17 Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge 19

II. Normative Bestimmungen

Löhne, Zuschläge

Art. 18 Leistungslohn 21

Art. 19 Lohn- und Gehaltsabrechnung 21

Art. 20 Stunden- oder Monatslohn 21

Art. 21 Mindestlöhne 22

Art. 22 Lohnzuschläge bei Überstunden 23

Art. 23 Samstag-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit 23

Art. 24 Lohnverhandlungen 23

Art. 25 13. Monatslohn 24
Art. 26 Spesenvergütung bei auswärtiger Arbeit 24
Art. 27 Benützung eines privaten Fahrzeugs 24

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung

Art. 28 Normalarbeitszeit 26
Art. 29 Arbeitszeiteinteilung 26
Art. 30 Überstunden 26
Art. 31 Arbeitszeitkontrolle 26
Art. 32 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit 26
Art. 33 Unterbruch der täglichen Arbeit 26
Art. 34 Feriendauer 27
Art. 35 Ferienkürzung 27
Art. 36 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug 27
Art. 37 Ferienlohn 27
Art. 38 Feiertagsregelung 28
Art. 39 Feiertagsentschädigung 28
Art. 40 Absenzenregelung 28
Art. 41 Weiterbildung und Förderung der Weiterbildung 28

Sozial- und Sonderleistungen

Art. 42 Kinder- und Familienzulagen 30
Art. 43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung 30
Art. 44 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht 30
Art. 45 Verhinderung durch Unfall 31
Art. 46 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz 31
Art. 47 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung 31
Art. 48 Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten 32
Art. 49 Schwangerschaftsabsenz, Mutterschaftsurlaub 32
Art. 50 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden 32

Kündigung

Art. 51 Kündigungsform 34
Art. 52 Kündigung während der Probezeit 34
Art. 53 Kündigung nach der Probezeit 34
Art. 54 Kündigungsschutz 34

Art. 55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber 35
Art. 56 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden 36
Art. 57 Fristlose Entlassung 36
Art. 58 Ungerechtfertigte Entlassung 36
Vorruhestand
Art. 59 Vorruhestandsmodell (VRM) 38
Unverzichtbarkeit
Art. 60 Unverzichtbarkeit 40
Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
Art. 61 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers 42
Art. 62 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber 42
Art. 63 Abgabe von Material, Werkzeugen und Unterlagen 43
Art. 64 Arbeitszeugnis 43
Art. 65 Schwarzarbeit 43
Art. 66 Pflichten des Arbeitnehmenden 43
Art. 67 Sorge zu Material und Werkzeug 43
Art. 68 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden 44
Art. 69 Herausgabepflicht 44
Art. 70 Befolgung und Anweisung 44
Art. 71 Haftpflicht 45
Art. 72 Sprachregelung 45
Art. 73 Vertragsauflage und Aushändigung 45
Unterschriften der Vertragsparteien 45

Übersicht Anhänge

Anhang 1 47

Mindestbestimmungen für befristete im Stundenlohn entschädigte Anstellungsverhältnisse

Anhang 2 48

Zusatzreglement Lernende

Anhang 3 49

Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Anhang 4 53

Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Anhang 5 56

Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)

Anhang 6 57

Zusatzvereinbarung

Anhang 7 59

Anschlussvertrag zum GAV

Anhang 8 60

Kautionsregelung

Anhang 9 63

Tabelle der bezahlten Feiertage

Anhang 10

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Legende

ArG	Arbeitsgesetz
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
BBF	Berufsbildungsfonds
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EntsG	Entsendegesetz
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Erwerbsersatzgesetz
FAK	Familienausgleichskasse
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
KOPAS	Kontaktperson Arbeitssicherheit
OR	Obligationenrecht
PLK	Paritätische Landeskommission
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VRM	Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, im Vertragsbereich des Schweizerischen Gebäudehüllengewerbes sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Gewerbebereich Gebäudehülle zu erhalten, sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Vertragspartner gebührend zu fördern. Sie sind bereit, von Fall zu Fall Fragen, die das Schweizerische Gebäudehüllengewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. in der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommissionen gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen, was folgt:

Um die Leserlichkeit zu erhöhen wird im folgenden Text in einzelnen Fällen das generische Maskulin verwendet (Vertreter, Jurist). Diese Bezeichnungen beziehen sich selbstverständlich auf Personen beiden Geschlechts.

I. Schuldrechtliche Bestimmungen

GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich

Art. 1 Vertragschliessende Parteien

Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck

Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich

Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

1 Vertragschliessende Parteien

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband

- Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen Unternehmen, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden

- Gewerkschaft Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 16
- Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten andererseits.

Der GAV tritt am 1. Januar 2024 in Kraft

2 Vertragsziel und Vertragszweck

2.1 Die in Art. 1 GAV genannten Organisationen im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe wollen:

a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und das Ansehen des Berufsstandes heben;
b) den Vertragsinhalt gemeinsam verwirklichen;
c) die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen;
d) die Friedensordnung gewährleisten;
e) die Meinungsdifferenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
f) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten;
g) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
h) die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
i) sich für die Verbesserung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einsetzen;
k) alle Massnahmen gegen Schwarz- und Schattenarbeit unterstützen und solche auch anzeigen können;
l) über branchenbezogene Technologie-, Wirtschafts- und Berufsfragen den Gedanken- und Erfahrungsaustausch pflegen;
m) jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen;
n) diesen erwähnten GAV im Sinne von Art.357b OR gemeinsam durchführen.

3 Räumlicher Geltungsbereich

3.1 Der GAV gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Genf, Waadt und Wallis.

4 Betrieblicher Geltungsbereich

4.1 Die Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden in Betrieben und Betriebsteilen des Gebäudehüllengewerbes.

Dazu gehören Betriebe, die in den nicht statisch beanspruchten Bereichen Steildach, Flachdach / Unterterrainabdichtungen und Fassadenbekleidung tätig sind. Dazu gehören insbesondere folgende Elemente im Hochbau wie:

- Integration der Dampfbremse / Wärmedämmung / Luftdichtigkeitsschicht
- Eindeckung, Abdichtung, Bekleidung mit verschiedenen Materialien
- Schutz und Nutzschichten
- Montage von Elementen zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle (Photovoltaik / Thermische Anlagen ohne Installation 220V).

Ausgeschlossen sind Fenster und Türen, Kompaktfassaden-Ausführungen mit Verputz und Abrieb, Holz-, Metallbausysteme sowie Holzfassaden.

4.2 Strukturierte Betriebe haben die einzelnen Betriebsteile den entsprechenden GAV zu unterstellen.

Die Paritätische Landeskommission (PLK) entscheidet, ob das Gepräge eines homogenen Mischbetriebes im Bereich des Schweizerischen Gebäudehüllengewerbes liegt.

Ein homogener Mischbetrieb mit gesamthafter Zuordnung zu einem einzigen GAV ist anzunehmen

- wenn die einzelnen Arbeitnehmenden nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden können
- wenn die Arbeiten im Rahmen der üblichen Tätigkeiten des Unternehmens nur untergeordnete Bedeutung erlangen
- wenn die einzelnen Abteilungen nicht als eigenständige Anbieter auf dem Absatzmarkt auftreten
- wenn die einzelnen Betriebsteile von aussen nicht als solche erkennbar sind.

4.3 Ist die Unterstellung eines Betriebes bzw. eines Betriebsteils unklar, versucht die PLK mit dem Betrieb und den paritätischen Kommissionen der anderen betroffenen GAV eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Wird keine Einigung erzielt, ist nötigenfalls der Rechtsweg zu beschreiten.

5 Persönlicher Geltungsbereich

5.1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden unter Beachtung Art. 5.2 GAV, die in Betrieben oder Betriebsteilen des Gebäudehüllengewerbes arbeiten.

5.2 Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:

a) Geschäftsleiter sowie Mitarbeitende in leitender Funktion:
b) Meister mit eidg. Diplom
c) Bauführer Gebäudehülle oder Poliere mit eidg. Fachausweis
d) Kaufmännisches Personal
e) Personal mit hauptsächlich planerischer und administrativer Funktion

Die Arbeitnehmenden sind darüber zu orientieren, ob und welchem GAV sie unterstellt sind.

Ergänzende Details zur Unterstellung der Lernenden sind im Anhang 2 GAV geregelt.

5.3 Der GAV gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Allgemeines

Art. 6 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)

Art. 8 Sozialinstitutionen

Art. 9 Koalitionsfreiheit

Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen

Art. 11 Verstösse der Arbeitgeber

Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmenden

Art. 13 Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren

Art. 14 Das Schiedsgericht

Art. 15 Anschlussverträge

Art. 16 Vertragsdauer und Vertragsänderungen

6 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

6.1 Um die Ziele dieses GAV zu verwirklichen, arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein.

Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Branche, der darin angesiedelten Unternehmungen und Mitarbeitenden.

6.2 Für die Dauer des GAV des Gebäudehüllengewerbes verpflichten sich die Parteien für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und insbesondere keine kollektiven, arbeitsstörenden Massnahmen innerhalb der Branche gegenüber einzelnen Betrieben zu treffen oder zu organisieren, um Forderungen im Zusammenhang mit dem GAV des Gebäudehüllengewerbes durchzusetzen.

6.3 Auftretende Meinungsverschiedenheiten während der Vertragsdauer werden durch die Paritätische Landeskommission (PLK) beigelegt. Findet keine Einigung statt, gilt Art. 13 GAV sinngemäss.

6.4 Die Vertragsparteien setzen sich für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit auf Baustellen und Arbeitsplätzen ein.

6.5 Die Vertragsparteien fördern die berufliche Weiterbildung.

6.6 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken.

7 Paritätische Landeskommission (PLK)

7.1 Zum Vollzug dieses GAV im Sinne der gemeinsamen Durchführung gemäss Art. 357b OR übertragen die Vertragsparteien die dafür notwendigen Rechte der Paritätischen Landeskommission (PLK), die in der Rechtsform eines Vereins bestellt ist.

Die Statuten bilden Anhang 3 dieses GAV.

7.2 Die Paritätische Landeskommission hat folgende Aufgaben:

a) Vollzug dieses GAV;
b) Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
c) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
d) Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen;
e) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) bezüglich der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeiträge;
f) Wahl der Inkassostelle für die Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge;
g) Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und der Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder einem seiner integrierenden Anhänge;
h) Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
i) Beurteilung der Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers und Arbeitnehmers;
j) den weiteren, die Branche betreffenden Aufgaben, die an sie herangetragen werden;
k) Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den Vertrag;
l) Überprüfung der Einhaltung von Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Regeln und deren Umsetzung in den Betrieben und auf den Baustellen im Sinne von GAV Art. 62.5;
m) weitere Aufgaben gemäss den geltenden Statuten (Anhang 3 GAV).

7.3 Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung dieses GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

8 Sozialinstitutionen

8.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet die Arbeitnehmenden innerhalb von 30 Tagen nach Arbeitsantritt bei der AHV-Ausgleichskasse anzumelden.

8.2 Die Abwicklung der AHV / IV / EO erfolgt über die „Spida AHV-Ausgleichskasse, Zürich“.

8.3 Der Familienausgleich gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) erfolgt über die „Spida Familienausgleichskasse, Zürich“.

8.4 Für die Durchführung der beruflichen Vorsorge (Personalvorsorge gemäss BVG) steht den Betrieben die „Spida Personalvorsorgestiftung, Zürich“ zur Verfügung.

9 Koalitionsfreiheit

9.1 Dieser GAV achtet die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband).

10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen

10.1 Bei den Arbeitgebern werden Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV durchgeführt. Die PLK bestimmt die Kontrollstelle.

Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben die für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Abrechnungsunterlagen von Temporärbeschäftigten, Subunternehmer, Arbeitszeitaufzeichnungen gemäss Art. 31 GAV „Arbeitszeitkontrolle“, Auszahlungsbelege, Lebensläufe (u.a. Einstufungsgrundlagen) usw.

10.2 Die Arbeitgeber haben die in Art. 10.1 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Die Aufbewahrungspflicht beginnt am Ende des Kalenderjahres, für das die letzten Eintragungen vorgenommen wurden.

10.3 **Kontroll- und Verfahrenskosten**

Ergeben die Kontrollen eine Verletzung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, kann die PLK zusätzlich zu allfälligen Konventionalstrafen die anfallenden und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten dem Verursacher ganz oder teilweise auferlegen. Die PLK ist im Auftrag der Vertragsparteien ermächtigt, die Kontroll- und Verfahrenskosten vor Gericht einzuverlangen.

10.4 **Konventionalstrafe**

a) Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
   Deren Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:
   1) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
   2) Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes im Sinne von Artikel 65 GAV sowie der Bestimmungen von Artikel 62 GAV über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
   3) Einmalige oder mehrmalige Verletzung der einzeln gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, sowie deren Schwere;
   4) Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
   5) Grösse des Betriebes;
   6) Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
   7) Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

b) Überdies können folgend GAV-Verletzungen mit Konventionalstrafen belegt werden:

1) wer über die Arbeitsstunden im Betrieb gemäss Art. 31 GAV nicht oder nur mangelhaft Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000.00 belegt.
2) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Art. 10.1 GAV nicht während fünf Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000.00 belegt.
3) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gem. Art. 10.1 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht obschon sie ordnungsgemäss aufbewahrt wurden, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000.00 belegt.
4) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 62.5 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:
   - Betrieb mit 1 Arbeitnehmenden: bis CHF 1'000.00
   - Betrieb mit 2 - 5 Arbeitnehmenden: bis CHF 2'000.00
   - Betrieb mit 6 -10 Arbeitnehmenden: bis CHF 3'000.00
   - Betrieb mit 11 - 20 Arbeitnehmenden: bis CHF 4'000.00
   - Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmenden: bis CHF 5'000.00
5) Wer die Kaution gemäss den Bestimmungen im Anhang 8 GAV nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution belegt.

10.5 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen zu bezahlen auf die bezeichnete(n) Zahlstelle(n). Innert der gleichen Frist sind die Korrekturen der festgestellten GAV-Verletzungen der PLK zu belegen

11 Verstösse der Arbeitgeber

11.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden durch die PLK aufgefordert, ihren Verpflichtungen nachzukommen. Sie können ausserdem mit den Kontroll- und Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 10 GAV belangt werden.

11.2 Die PLK ist berechtigt, ihre Feststellungen an staatliche Stellen, insbesondere an öffentlich-rechtliche Vergabestellen weiterzugeben.

12 Verstösse der Arbeitnehmenden

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

12.2 Arbeitnehmende, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können mit einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, belangt werden.

12.3 Konventionalstrafen sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln zu verwenden.

13 Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren

13.1 Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese zuerst in der Paritätischen Landeskommission zu behandeln.
Misslingt eine Einigung in der Paritätischen Landeskommission, so verpflichten sich die Vertragsparteien innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung ein Mediationsverfahren einzuleiten. Über den Mediator oder allfällige andere anerkannte Fachexperten entscheiden die Vertragsparteien.
Führt die Mediation zu keinem Ergebnis, so kann innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung das vertragliche Schiedsgericht (Art. 14 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

14 Das Schiedsgericht

14.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Obmann und zwei weiteren Schiedsrichtern zusammen. Der Obmann muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Schiedsrichter sind je nach der Natur der Streitsache Personen mit besonderer Fachkenntnis oder Juristen zu ernennen.

14.2 Sowohl der Obmann wie die beiden weiteren Mitglieder des Schiedsgerichtes sind von den Vertragsparteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei zu ernennen. Können sich diese nicht oder nicht vollumfänglich einigen, oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des gesamten Schiedsgerichtes durch die zuständige Gerichtsinstanz im Kanton Zürich.

14.3 Als Gerichtsstand wird Zürich vereinbart.

14.4 Das Schiedsverfahren ist nach den Regeln der schweizerischen Zivilprozessordnung durchzuführen.

15 Anschlussverträge

15.1 Freiwillige Anschlussverträge von Nichtverbandsfirmen sind möglich.

Anstelle der Vertragsparteien erteilt die PLK ihre Zustimmung gemäss Art. 356b OR zu diesen Anschlussverträgen.

Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen (Details siehe Anhang 7 GAV).

16 Vertragsdauer und Vertragsänderungen

16.1 Der vorliegende GAV wird bis zum 31.12.2027 fest vereinbart und ersetzt den GAV vom 1.1.2020.

Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten erstmals am 30.6.2026 per 31.12.2027 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.

16.2 **Anhänge**

Anhang 1: Mindestbestimmungen für befristete im Stundenlohn entschädigte Anstellungsverhältnisse
Anhang 2: Zusatzreglement Lernende
Anhang 3: Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
Anhang 4: Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge
Anhang 5: Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)
Anhang 6: Zusatzvereinbarung
Anhang 7: Anschlussvertrag zum GAV
Anhang 8: Kautionsregelung
Anhang 9: Tabelle der bezahlten Feiertage
Anhang 10: Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages

Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Art. 17 Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

17 Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

17.1 Der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben um:

a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
d) Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung
e) die Administration der PLK-Geschäftsstelle zu decken.

17.2 Über die Verwendung der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Art. 17.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission. Die Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind im Anhang 4 GAV „Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge“ beschrieben.

17.3 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, für Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien sowie für den Vollzug dieses GAV verwendet werden.

17.4 Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.

17.5 **a) Beiträge der Arbeitnehmenden und Lernenden**

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.00 pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00 pro Monat, Total CHF 25.00 pro Monat.

Alle unterstellten Lernenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 4.00 pro Monat und einen Ausbildungsbeitrag von CHF 1.00 pro Monat, Total CHF 5.00 pro Monat.

Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden / Lernenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) Beiträge der Arbeitgeber

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.00 pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00 pro Monat, Total CHF 25.00 pro Monat.

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Lernenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 4.00 pro Monat und einen Ausbildungsbeitrag von CHF 1.00 pro Monat, Total CHF 5.00 pro Monat.

Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 17.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmenden/Lernenden bezahlten Beiträge sind jeweils per 15. Januar mit der Geschäftsstelle der PLK abzurechnen und per gleichem Datum zu überweisen.

17.6 Für Mitglieder der vertragschliessenden Parteien sind die Beträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern, die Mitglied von Gebäudehülle Schweiz sind, wird kein Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.

17.7 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge haftet der Arbeitgeber.

II. Normative Bestimmungen

Löhne, Zuschläge

Art. 18 Leistungslohn

Art. 19 Lohn- und Gehaltsabrechnung

Art. 20 Stunden- oder Monatslohn

Art. 21 Mindestlöhne

Art. 22 Lohnzuschläge bei Überstunden

Art. 23 Samstags, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

Art. 24 Lohnanpassung

Art. 25 13. Monatslohn

Art. 26 Spesenvergütung bei auswärtiger Arbeit

Art. 27 Benützung eines privaten Fahrzeugs

18 Leistungslohn

18.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Art. 21 und Art. 24 GAV sind vorbehalten. Diese werden in einer speziellen Zusatzvereinbarung geregelt und sind ein integrierender Bestandteil dieses GAV.

18.2 **Vorübergehende Lohnreduktion**

Ist ein Arbeitnehmender arbeitsfähig, aber aus eigenem, persönlichem, strafrechtlich relevantem Verschulden (z.B. Führerausweisentzug) vorübergehend nicht mehr in der Lage, alle seine vertraglich vereinbarten Aufgaben zu erfüllen, so kann der Arbeitgeber für diese Zeit einen Lohnabzug von maximal CHF 300.00 pro Monat vornehmen, wenn dem Arbeitgeber durch diese verminderte Leistungsfähigkeit Umtriebe infolge Umorganisation im Betrieb entstehen. Der Lohnabzug kann erst nach Gesuch und Einverständnis durch die PLK vorgenommen werden.

Nicht unter diese Bestimmung fallen alle Arten von verminderter Leistungsfähigkeit gemäss Art. 43 bis 49 GAV.

19 Lohn- und Gehaltsabrechnung

19.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Art. 28.4 GAV monatlich auf der Basis von 42 Std./Woche, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit, bzw. 182 Std. pro Monat abgerechnet und ausbezahlt.

19.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in Schweizer Franken vor Monatsende auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Es erfolgen keine Barauszahlungen.

19.3 Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine nachvollziehbare, detaillierte, schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen und die monatlich geleisteten Stunden. Die kumulierten Stundensaldos sind spätestens per Mitte Jahr und Ende Jahr auszuweisen.

19.4 Bei Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

19.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden aus Gründen, welche der Arbeitgeber zu verantworten hat, ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, soweit dadurch die Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche nicht überschritten wird.

19.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

19.7 Dem Arbeitnehmenden können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

20 Stunden- oder Monatslohn

20.1 Basierend auf der Jahresarbeitszeitregelung gemäss Art. 28 GAV werden die Mitarbeitenden im Grundsatz im Monatslohn angestellt und entlohnt. Dabei hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen basierend auf Art. 28.2 GAV.

Von dieser Regelung ausgenommen sind Kurz- sowie saisonale Einsätze.

20.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:

Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmenden dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche definierte Jahresarbeitszeit von 2184 Stunden.

20.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Division des Monatslohnes durch 182.

21 Mindestlöhne

21.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab Vollendung des 18. Altersjahres (Volljährigkeit).

21.2 Die Vertragsparteien verhandeln alljährlich im Oktober über die Anpassungen der Löhne gemäss Art. 24 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 6 GAV "Zusatzvereinbarung" festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

21.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

21.4 Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Beeinträchtigung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

Bei Uneinigkeiten entscheidet die PLK.

21.5 **Mindestlohnkategorien:**

Die Mindestlohnkategorien richten sich einerseits nach der Berufserfahrung in der Branche in Anzahl Monaten. Andererseits richten sich diese nach dem Stand der beruflichen Ausbildung in drei Kategorien, welche sich wie folgt definieren:

a) Facharbeitende

Als Facharbeitende gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Gebäudehülle ihre Lehre in den Berufen Dachdecker, Abdichter, Fassadenbauer, Solarinstallateur oder Gerüstbauer erfolgreich abgeschlossen haben und dem GAV unterstellt sind (Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ).

Weiter gehören Arbeitnehmende unter diese Kategorie, welche als Facharbeitende aus baugewerblichen Berufen stammen, sofern diese berufsbezeichnend eingesetzt werden.

Als gleichwertig gelten Spengler und Zimmerleute mit Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ.

b) Angelernte

Als Angelernte gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Gebäudehülle ihre Ausbildung mit eidgenössischem Berufsattest in den Berufen Dachdeckerpraktiker, Abdichtungspraktiker, Fassadenbaupraktiker, Solarmonteur oder Gerüstbaupraktiker abgeschlossen haben und dem GAV unterstellt sind (Eidg. Berufsattest EBA).

Weiter gehören Arbeitnehmende mit Eidg. Berufsattest (EBA) unter diese Kategorie, welche aus baugewerblichen Berufen stammen und berufsbezeichnend eingesetzt werden.

c) Bauarbeitende

Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmenden, welche in einem dem GAV unterstellten

Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Facharbeitende und Angelernte zugeordnet werden können.

Die geltenden Mindestlöhne sind im Anhang 6 GAV, die Mindestlöhne der Lernenden sind im Anhang 2 GAV geregelt.

21.6 **Berufsabschlüsse ausserhalb der Schweiz**

Berufsabschlüsse aus den Herkunftsländern Deutschland und Österreich in den Bereichen Dachdecken, Abdichten und Fassadenbau sowie Spenglerei und Zimmerei gelten als gleichwertig wie Abschlüsse für Facharbeitende mit EFZ, wenn diese zusätzlich mindestens ein Jahr Fachpraxis in der Schweiz nachweisen können. Bis dahin sind diese mindestens nach der Kategorie b) Angelernte einzustufen.

Mitarbeitende mit Berufsabschlüssen in diesen Fachbereichen aus anderen Herkunftsländern sind mindestens als Angelernte einzustufen.

21.7 **Angelernte mit Zusatzausbildung**

Mitarbeitende mit einer abgeschlossenen Zusatzausbildung zum Gruppenleiter Polybau in den Fachrichtungen Dachdecken, Abdichten und Fassadenbau sind wie Facharbeitende einzustufen.

21.8 **Arbeitnehmende mit Zusatzausbildung Projektleiter Solarmontage**

Mitarbeitende mit einem Abschluss als Projektleiter

Solarmontage mit Fachausweis sind mindestens als

Facharbeitende einzustufen. Weiter ist auf die Anzahl Jahre Berufserfahrung in der Branche als Solarmonteur Bezug zu nehmen.

22 Lohnzuschläge bei Überstunden

22.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertretenden angeordnet werden.

22.2 Als Überstunden gilt die Mehrarbeit gemäss Art. 30.2 GAV.

Überstunden sind in der Regel durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren.

Ist die Kompensation in der vorgegebenen Frist nicht möglich, dann werden die Überstunden mit dem Mai-Lohn mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

Basis für die Berechnung des Zuschlages ist der Grundlohn plus Anteil 13. Monatslohn.

23 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

23.1 Arbeit die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag für Samstags- und Abendarbeit sofern diese mindestens 14 Tage im Voraus angeordnet wurde. Ansonsten gilt Art. 23.2 GAV.

23.2 Trifft Art. 23.1 GAV nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle am Monatsende auszurichten.

	Zeit	**Zuschlag**
Sonn- und Feiertage	23.00 - 23.00	100%
Samstagsarbeit	bis 5 Std.	25%
	über 5 Std.	50%
Abendarbeit	20.00 - 23.00	50%
Nachtarbeit	23.00 - 06.00	50%

24 Lohnverhandlungen

24.1 Die GAV-Parteien regeln die jährlichen Lohnanpassungen und die Spesenvergütung während der Dauer des GAV jeweils im Herbst des Vorjahres per 1.1. auf dem Verhandlungsweg unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der aufgelaufenen Teuerung, der Entwicklung der Lohneinkommen und der Lebenshaltungskosten.

Zusätzlich wird die Jahresteuerung bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Die Teuerung wird jeweils auf den vorangehenden effektiven Lohn aufgerechnet.

Zusätzlich werden die Mindestlöhne um die Teuerung bis zum Wert von 1,5% automatisch angepasst.

Über eine allfällige Überwälzung der Teuerungsanpassung auf hohe Effektivlöhne wird im Rahmen der jährlichen Lohnverhandlungen befunden.

Fällt die Jahresteuerung höher als 1,5% aus, wird über die Höhe des weiteren Ausgleichs verhandelt.

Bei einer negativen Jahresteuerung wird in der Folge zur Bemessung des Teuerungswertes von dem in der Vergangenheit bestimmten Indexwert ausgegangen.

Können sich die GAV-Parteien nicht rechtzeitig über eine Lohnanpassung einigen, soll frühestens ab dem Monat Dezember hinsichtlich dieses einzigen Vertragselementes die Suspendierung der absoluten Friedenspflicht erklärt werden können.

Die Lohnanpassungen sind im Anhang 6 GAV geregelt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

25 13. Monatslohn

25.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc.) zusätzlich ausbezahlt.

Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc.) zusätzlich vergütet.

25.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmende 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc.).

25.3 Werden Anteile des 13. Monatslohnes im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

25.4 Auf dem 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

26 Spesenvergütung bei auswärtiger Arbeit

26.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmenden durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet. Die von den Vertragsparteien geregelten Spesensätze sind in Anhang 6 GAV „Zusatzvereinbarung“ geregelt.

Für die Mittagspause ist mindestens eine halbe Stunde nach Abzug allfälliger Reisezeit einzuhalten.

Können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht zum Geschäftsdomizil zurückkehren, weil ab Einsatzort für Hin- und Rückweg mehr als eine halbe Stunde gebraucht wird, ist die Zulage geschuldet.

26.2 Heimreise: Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten ist der Arbeitnehmende berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten. Die Reisezeit wird als Arbeitszeit vergütet.

27 Benützung eines privaten Fahrzeuges

27.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren, ob der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten sein Privatfahrzeug benützt. Sie können auch vereinbaren, dass dieser im privaten Auto so viele andere Arbeitnehmende mitführt, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine entsprechend höhere Entschädigung.

27.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmenden gehörenden Motorfahrzeuges, werden die Entschädigungen gemäss Anhang 6 GAV „Zusatzvereinbarung“ vergütet.

27.3 Die Entschädigungen nach Art. 27.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327b Abs. 1 und 2 OR.

27.4 Der Arbeitnehmende bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung

Art. 28 Normalarbeitszeit

Art. 29 Arbeitszeiteinteilung

Art. 30 Überstunden

Art. 31 Arbeitszeitkontrolle

Art. 32 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Art. 33 Unterbruch der täglichen Arbeit

Art. 34 Feriendauer

Art. 35 Ferienkürzung

Art. 36 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug

Art. 37 Ferienlohn

Art. 38 Feiertagsregelung

Art. 39 Feiertagsentschädigung

Art. 40 Absenzenregelung

Art. 41 Weiterbildung und Förderung der Weiterbildung

28 Normalarbeitszeit

28.1 Die Arbeitszeiteinteilung (tägliche, wöchentliche und jährliche Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidungen miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten. Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.

28.2 Die Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2184 Stunden (durchschnittlich 42 Std. pro Woche, bzw. 182 Stunden pro Monat).

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,40 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.

Die Jahresarbeitszeit ist massgebend zur Berechnung der monatlich fixen Lohnzahlung an Arbeitnehmende im Stundenlohn.

Bei einem Austritt unter dem Jahr erfolgt eine pro Rata-Stundenabrechnung.

28.3 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 50 Stunden.

28.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg vom Wohndomizil zum Betrieb und zurück gilt nicht als Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende Wegzeit wird als Arbeitszeit angerechnet.

29 Arbeitszeiteinteilung

29.1 Die jährliche Arbeitszeiteinteilung wird spätestens Anfang Jahr bekanntgegeben und enthält die pro Kalenderjahr vorhersehbaren Ausgleichstage.

Wird von der Arbeitszeiteinteilung gemäss Jahresplanung abgewichen, muss diese mindestens 14 Tage im Voraus bekannt gegeben werden. Dies gilt ebenfalls für die Vor- bzw. Nachholzeiten gemäss Art. 23.1 GAV.

30 Überstunden

30.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Mehrarbeit von einem Arbeitnehmende nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben geleistet werden können.

30.2 Die geleistete Arbeit wird Ende Jahr saldiert. Die die Jahresarbeitszeit (2184 Stunden) übersteigende Mehrarbeit gilt als Überstunden (siehe Art. 22.2 GAV). Die Minderarbeitszeit verfällt zulasten des Arbeitgebers; ausgenommen sind Minusstunden, die durch den Arbeitnehmenden verursacht wurden.

31 Arbeitszeitkontrolle

31.1 Über die Arbeitsleistungen ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Ersichtlich muss sein: die Lage, die Zeit, der Ort, die Dauer der Mittagspause und der Wochentag.

Für die Erhebung der Arbeitsleistung stellt die PLK ein Arbeitszeiterhebungssystem zur Verfügung. Die Betriebe können ein eigenes, gleichwertiges System verwenden.

32 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

32.1 Der Arbeitnehmende hat die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls er die Arbeit:

a) selbstverschuldet zu spät antritt;
b) unbegründet unterbricht;
c) vorzeitig ohne stichhaltigen Grund verlässt.

32.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

33 Unterbruch der täglichen Arbeit

33.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Arbeitnehmenden fest.

33.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.

33.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

34 Feriendauer

34.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Anspruchsberechtigte	Anzahl Arbeitstage
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	26
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	26
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	26
Arbeitnehmende ab dem 61. Altersjahr	30

Bei altersbedingten Anpassungen des Ferienguthabens ist der Minder- oder Mehranspruch ab dem Folgemonat des zurückgelegten Altersjahres pro Rata zu berechnen.

35 Ferienkürzung

35.1 Ist der Arbeitnehmende durch sein Verschulden während eines Dienstjahres 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.

35.2 Beträgt die Verhinderung nicht mehr als 1 Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines politischen Amtes oder Jugendurlaub gemäss Art. 329e OR, ohne Verschulden des Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden. Die Kürzung beträgt jedoch ab dem 2. Monat ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung.

36 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug

36.1 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.

36.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgeber auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmenden.

36.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.

36.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorliegt. Krankheitsmeldung mit Arztzeugnis sind dem Arbeitgeber umgehend einzureichen.

36.5 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

37 Ferienlohn

37.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

37.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

37.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.

37.4 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten.

38 Feiertagsregelung

38.1 Neun eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

38.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen, siehe Anhang 9 GAV.

39 Feiertagsentschädigung

39.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gem. Art. 28.2 GAV.

39.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

39.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militär- und Zivilschutzdienst sowie unbezahltem Urlaub.

40 Absenzenregelung

40.1 Der Arbeitgeber gewährt - sofern diese Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen - bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub:

a) 2 Tage bei eigener Heirat;

b) 10 Tage Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR) bei der Geburt eines eigenen Kindes, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100% entschädigt wird.

   Die Anmeldung für die Entschädigung durch die Ausgleichskasse wird durch den Arbeitgeber vorgenommen. Der Arbeitgeber behält die entsprechende EO-Entschädigung.

   Durch den GAV fallen bei Geburt eines Kindes keine zusätzlichen Urlaubstage zum gesetzliche Vaterschaftsurlaub an.

   Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

c) 1 Tag bei Heirat eines eigenen Kindes, zur Teilnahme an der Trauung, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt;

d) 3 Tage beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes oder von Eltern;

e) 3 Tage beim Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern die Genannten mit dem Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft gelebt haben, im anderen Fall 1 Tag;

f) 1 Tag bei Ausmusterung;

g) 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern dieser auf einen Arbeitstag fällt und kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist (Beschränkung auf einen Tag pro Jahr).

41 Weiterbildung und Förderung der Weiterbildung

41.1 Die PLK subventioniert berufsbezogene Module / Kurse / Lehrgänge. Das unterstützungsberechtigte Weiterbildungsangebot wird von der PLK festgelegt.

41.2 Die gemäss Art. 5 GAV unterstellten Arbeitnehmenden können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. Diese Regelung gilt für den Besuch von beruflichen Kursen und Bildungsveranstaltungen, die von einer Vertragspartei durchgeführt werden. Die PLK kann weitere Kurse dieser Regelung unterstellen.

41.3 Der Arbeitnehmende, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit dem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

Sozial- und Sonderleistungen

Art. 42 Kinder- und Familienzulagen

Art. 43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Art. 44 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht

Art. 45 Verhinderung durch Unfall

Art. 46 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

Art. 47 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

Art. 48 Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten

Art. 49 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

Art. 50 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden

42 Kinder- und Familienzulagen

42.1 Die Auszahlung von Kinderzulagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

42.2 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden die Zulage samt dem Lohn aus.

43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

43.1 Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Der Grund der Abwesenheit ist auf Verlangen des Arbeitgebers zu belegen.

43.2 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmende ab drittem Arbeitstag der Absenz unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

In schriftlich begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber ab erstem Tag der Verhinderung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

44 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht

44.1 Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit bleiben die ersten zwei Tage der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt, sofern der Arbeitnehmende weniger als 4 volle Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist.

Für Mitarbeitende, die mehr als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt sind, bleibt der erste Tag der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt.

Für alle Mitarbeitenden gilt jedoch, dass bei Vorlegen eines Arztzeugnisses ab dem 3. Tag der Absenz rückwirkend die Karenztage vom Arbeitgeber zu mindestens 80% entschädigt werden.

44.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes, exklusive Spesenvergütungen) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.

44.3 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:

a) Entschädigung des Lohnausfalls zufolge Erkrankung zu 80%; während einer allfälligen Wartefrist von maximal 30 Tagen hat der Arbeitgeber nach Abzug der Karenztage nach Art. 44.1 80% des Lohnes zu bezahlen. Nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Wartefrist auf maximal 90 Tage erhöhen; die Leistungen der Versicherung stehen immer den Arbeitnehmenden zu;

b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet wird. Eine eventuelle Wartefrist kann der Leistungsdauer angerechnet werden;

c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt;

d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt im Rahmen des Arbeitsvertrages arbeitsfähig ist;

e) der Arbeitnehmende, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann.

Wenn die Versicherung nach diesen Bedingungen abgeschlossen und abgerechnet ist, ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR im Krankheitsfall erfüllt.

Arbeitnehmenden, die nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, müssen die Leistungen nach Art. 324a OR garantiert werden.

44.4 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.

44.5 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

45 Verhinderung durch Unfall

45.1 Der Arbeitnehmende ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert.

45.2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmende.

45.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endigt mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.

45.4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmende für den Tag des Unfalles und die darauffolgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

46 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

46.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst oder Zivilschutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

	Personen ohne Kinder	Personen mit Kindern
a) für die Rekrutierungstage	50%	80%
b) in der Grundbildung als Rekrut	50%	80%
c) für Durchdiener während 300 Tagen, sofern diese noch 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben	80%	80%
d) Während Kaderschulen und Abverdienen	80%	80%
e) Während anderer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres	80%	80%

46.2 Die Spida AHV-Ausgleichskasse richtet die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der Erwerbsersatzordnung (EO) aus.

Details zu den Erwerbsausfallentschädigungen können dem Anhang 6 GAV, Art. 6 „Familienzulagen / Lohnersatzleistungen Spida“ entnommen werden.

46.3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehenden festgesetzten Ansätze gemäss Art. 46.2 GAV übersteigen.

47 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

47.1 a) Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitnehmenden haben das Recht der freien Wahl der Auszahlungsstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenversicherung die vertragsunterzeichneten Gewerkschaften.

b) Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung

Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Auszahlstelle der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen zu berücksichtigen.

48 Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten

48.1 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

48.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende im Rahmen von Art. 324a OR individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung.

49 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

49.1 Im Falle einer Schwangerschaft hat die Arbeitnehmerin den Vorgesetzten frühzeitig zu informieren, um die entsprechenden arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen einzuhalten und die Beschäftigung nach der Niederkunft zu regeln.

49.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.

49.3 Der Mutterschaftsurlaub beträgt bei Arbeitnehmerinnen, die während den 9 Monaten unmittelbar vor der Niederkunft AHV-rechtlich obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens 5 Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben sowie zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind, 16 Wochen, während dem 80% des bisherigen Lohnes bezahlt werden. Der Mutterschaftsurlaub ist 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anzutreten. 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Niederkunft zu beziehen. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.

49.4 Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Erbringt die Erwerbsersatzordnung (EO) nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

50 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden

50.1 Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

Kündigung

Art. 51 Kündigungsform

Art. 52 Kündigung während der Probezeit

Art. 53 Kündigung nach der Probezeit

Art. 54 Kündigungsschutz

Art. 55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

Art. 56 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

Art. 57 Fristlose Entlassung

Art. 58 Ungerechtfertigte Entlassung

51 Kündigungsform

51.1 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

51.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

52 Kündigung während der Probezeit

52.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

52.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

52.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

53 Kündigung nach der Probezeit

53.1 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Das Gespräch muss schriftlich festgehalten werden. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.

53.2 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem sechsten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
Für Arbeitnehmende ab Alter 55 mit mindestens sechs Dienstjahren gilt eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

53.3 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

54 Kündigungsschutz

54.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

54.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;

b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

54.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

54.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

54.5 Ist die Kündigung nach Art. 336.2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate betragen.

54.6 Wer gestützt auf Art. 336 OR und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

54.7 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

55.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutz- oder Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher oder nachher;

b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu mindestens 100% arbeitsunfähig ist;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

55.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 55.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

55.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

56 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

56.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 336c 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

56.2 Art. 336c Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

57 Fristlose Entlassung

57.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

57.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Nachgewiesene Schwarzarbeit von Arbeitnehmenden gilt in der Regel als wichtiger Grund.

Grobe Verstösse gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können nach einmaliger schriftlicher Ermahnung zur fristlosen Entlassung führen.

58 Ungerechtfertigte Entlassung

58.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre.

58.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

58.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

Vorruhestand

Art. 59 Vorruhestandsmodell (VRM)

59 Vorruhestandsmodell (VRM)

59.1 Die Vertragsparteien haben einen Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (GAV-VRM Gebäudehülle) abgeschlossen und setzen sich für eine gemeinsame Umsetzung und Durchführung ein.

Unverzichtbarkeit

Art. 60 Unverzichtbarkeit

60 Unverzichtbarkeit

60.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 61 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Art. 62 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber

Art. 63 Abgabe von Material, Werkzeugen und Unterlagen

Art. 64 Arbeitszeugnis

Art. 65 Schwarzarbeit

Art. 66 Pflichten des Arbeitnehmenden

Art. 67 Sorge zu Material und Werkzeug

Art. 68 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden

Art. 69 Herausgabepflicht

Art. 70 Befolgung und Anweisung

Art. 71 Haftpflicht

Art. 72 Sprachregelung

Art. 73 Vertragsauflage und Aushändigung

61 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

61.1 Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Betriebe schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

61.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

62 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber

62.1 Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.

62.2 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden über die betriebliche wie bauplatzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

62.3 Arbeitgebende und Arbeitnehmenden wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.

Weiter gilt:

a) Um einsatzfähig am Arbeitsplatz zu erscheinen, ist der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc.) vor dem Arbeitsbeginn zu unterlassen.
b) Der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc.) ist während der Arbeitszeit und den Pausen untersagt.

Entspricht ein Arbeitnehmender lit. a) und b) nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.

62.4 Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte Trägerschaft der Branchenlösung. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Massnahmen an, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz fördern.

Die Trägerschaft gewährleistet insbesondere die permanente Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der von der EKAS genehmigten „Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das schweizerische Gebäudehüllen- und Gerüstbaugewerbe“ zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508 (genehmigt am 01. Januar 2016).

Die Branchenlösung ist für alle unterstellten Betriebe obligatorisch.

Mit Hilfe des Handbuchs zur Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Gebäudehüllengewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmenden eines Betriebes oder ihre Vertretung müssen rechtzeitig über Fragen der Umsetzung der Branchenlösung orientiert und angehört werden, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmer haben die Ausbildung zur „Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ (KOPAS) sowie alle 2 Jahren einen Weiterbildungskurs zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Mitarbeitenden ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

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

62.5 Bei einer Kontrolle muss der Arbeitgeber die Anschlusserklärung und das (persönliche) Handbuch zur „Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das schweizerische Gebäudehüllen- und Gerüstbaugewerbe“ sowie die Bestätigung über den besuchten KOPAS-Grundkurs bzw. den KOPAS-Weiterbildungskurs oder mindestens die Anmeldung dazu vorlegen.

Arbeitgebern, die gegen diese Pflichten verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 10.4 lit. b Ziff. 4 GAV auferlegt.

63 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

63.1 Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

a) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug;
b) das erforderliche Material;
c) die notwendigen Unterlagen.

Das Werkzeug wird abgeschlossen gelagert. Darüber wird ein Inventar aufgenommen. Der Arbeitnehmende ist für fehlendes Werkzeug haftbar.

63.2 Der Arbeitnehmende hat grundsätzlich Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

64 Arbeitszeugnis

64.1 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden aus.

64.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

65 Schwarzarbeit

65.1

a) Schwarzarbeit ist verboten und kann zur fristlosen Entlassung führen.
b) Als Schwarzarbeit gilt Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.
c) Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der PLK verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.
d) Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

66 Pflichten des Arbeitnehmenden

66.1 Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.

67 Sorge zu Material und Werkzeug

67.1 Der Arbeitnehmende bedient Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Bei Fehlen von Instruktionen bemüht sich der Arbeitnehmende, diese einzuholen. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

67.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgeber.

68 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden

68.1 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

68.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.

68.3 Der Arbeitnehmende hat die Weisungen der SUVA und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmende gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmenden durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

68.4 Jeder unterstellte Arbeitnehmende im Gebäudehüllengewerbe ist grundsätzlich verpflichtet, einen branchenspezifischen Grundkurs betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu absolvieren. Diese Verpflichtung erfüllen alle Arbeitnehmenden automatisch, die in der Schweiz eine Ausbildung als Polybauer (Fachrichtung Abdichten, Dachdecken, Fassadenbau, Gerüstbau oder Sonnenschutz-Systeme) absolviert haben. Arbeitnehmende, die einen gleichwertigen Kurs im Ausland besucht haben, können ebenfalls vom Grundkurs befreit werden. Ein entsprechendes Gesuch muss an die PLK gerichtet werden, welche abschliessend über die Gleichwertigkeit entscheidet. Die PLK führt eine Liste der Grundkurse, welche die Voraussetzungen erfüllen, insbesondere das Kriterium „branchenspezifische Inhalte“.

Alle übrigen Arbeitnehmenden wie Neueinsteigende aus anderen Branchen, Anzulernende, Ungelernte, temporär vermittelte Hilfskräfte ohne Ausbildung als Polybauer wie auch entsandte Mitarbeiter von ausländischen Unternehmen besuchen den genannten Grundkurs. Der Arbeitgeber ist für den Besuch verantwortlich. Er hat die betroffenen Arbeitnehmenden zum Besuch dieser Ausbildung anzuhalten und ihnen die entsprechende Zeit zur Verfügung zu stellen. Die Kurskosten inkl. Reise- und Verpflegungsspesen bezahlt der Arbeitgeber.

Jedem Absolventen dieses Grundkurses ist ein schriftliches Zertifikat auszustellen. Dieses Zertifikat behält seine Gültigkeit in der Branche während 5 Jahren. Spätestens zwei Monate nach Ablauf des Zertifikates bzw. spätestens nach fünf Jahren ab Lehrabschluss hat der Arbeitnehmende einen Ergänzungskurs zu besuchen. Der Arbeitgeber stellt den Kursbesuch sicher. Dabei gelten die obengenannten Bestimmungen sinngemäss. Der Besuch des Ergänzungskurses ist auch für die Arbeitnehmenden obligatorisch, welche einen gleichwertigen Grundkurs im Ausland besucht haben.

Inhalt und Struktur der Kurse müssen mit den relevanten gesetzlichen Grundlagen kompatibel sein und ergeben sich insbesondere aus der spezifischen, von der EKAS genehmigten Branchenlösung zur Umsetzung der EKAS-Richtlinie 6508.

69 Herausgabepflicht

69.1 Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmende dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen wie Pläne, Baubeschriebe usw., sofort zurück.

70 Befolgung von Anweisungen

70.1 Der Arbeitnehmende befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:

a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
b) benimmt er sich gegenüber allen Personen, mit denen er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamation geben könnte;
c) unterlässt er das Rauchen während der Arbeitszeit, wenn dies vom Auftrag her verlangt wird;
d) benachrichtigt er bei Arbeitsverhinderung unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertretung;
e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

71 Haftpflicht

71.1 Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt.

71.2 Die Schadenersatzforderung ist innerhalb eines Jahres nach Kenntnisnahme geltend zu machen, ansonsten verwirkt sie.

72 Sprachregelung

72.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache.
Bei Unklarheiten gilt die deutsche Fassung.

73 Vertragslage und Aushändigung

73.1 Der vorliegende GAV ist in der Werkstätte des Arbeitgebers an gut sichtbarer Stelle aufzulegen. Ferner haben ihn die unterzeichneten Arbeitnehmerverbände einem jeden ihrer Mitglieder, die in den dem GAV unterstellten Betrieben beschäftigt sind, in einem Exemplar auszuhändigen.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 25. September 2023

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung
Arthur Müggler	Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiter Vertragspolitik	Zentralsekretärin
Johann Tscherrig	Migmar Dhakyel

Anhänge

1	Mindestbestimmungen für befristete im Stundenlohn entschädigte Anstellungsverhältnisse
2	Zusatzreglement Lernende
3	Statuten des Vereins, Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
4	Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge
5	Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)
6	Zusatzvereinbarung
7	Anschlussvertrag zum GAV
8	Kautionsregelung
9	Tabelle der bezahlten Feiertage
10	Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Anhang 1

Mindestbestimmungen für befristete im Stundenlohn entschädigte Anstellungsverhältnisse

1 Grundsatz

1.1 Die Vertragsparteien erstellen zu Handen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes (gestützt auf den Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe).

2 Berechnung der Mindeststundensätze

2.1 Um die Mindeststandards zu erfüllen, sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 21 GAV und Anhang 6 GAV „Zusatzvereinbarung“ und abgestützt auf die in Art. 28 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Art. 37 Ferienlohn

26 Tage 11,11%

30 Tage 13,04%

Art. 38 Feiertagsregelung

pro Feiertag 0,39%

Art. 40 Absenzenregelung

pro Absenztag 0,39%

Art. 25 13. Monatslohn

8,33%

Art. 22 Lohnzuschläge bei Überstunden

25% pro Stunde (Basis Grundlohn plus Anteil 13. Monatslohn)

Art. 23 Sonn- und Feiertage

25% pro Stunde (Basis Grundlohn plus Anteil 13. Monatslohn)

2.2 Im Weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 33.3 GAV (Unterbruch für Mitternachtsverpflegung), Art. 44 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht), Art. 46 GAV (Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz) zu respektieren sind.

Anhang 2

Zusatzreglement Lernende

Grundsätzlich werden die Lehrverhältnisse gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet. Die im GAV festgelegten Bestimmungen sowie die beschriebenen Rechte und Pflichten gelten auch für die Lernenden der GAV-unterstellten Betriebe. Diese Bestimmungen gelten auch für Arbeitnehmende, die eine Zusatzlehre absolvieren.

Die definierten Mindestlöhne gelten über die gesamte Laufdauer des aktuell geltenden GAV.

Spesenentschädigung für auswärtige Arbeiten sind für Lernende geschuldet, wenn diesen Kosten für Verpflegung und eine angemessene Unterkunft entstehen (siehe Anhang 6).

Dies gilt insbesondere für den Besuch von Blockkursen im Zusammenhang mit der obligatorischen Berufsschule und von überbetrieblichen Kursen.

Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe:

Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

1. Lehrjahr	CHF 1’000.00 pro Monat
2. Lehrjahr	CHF 1'200.00 pro Monat
3. Lehrjahr	CHF 1'400.00 pro Monat

2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA)

1. Lehrjahr	CHF 900.00 pro Monat
2. Lehrjahr	CHF 1'100.00 pro Monat

Den Lernenden ist ein 13. Monatslohn gemäss Art. 25 GAV auszurichten.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 23. Juni 2023

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung
Arthur Müggler	Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiter Vertragspolitik	Zentralsekretärin
Johann Tscherrig	Migmar Dhakyel

Anhang 3
Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

1 Name und Sitz

1.1 Unter dem Namen "Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe" besteht ein Verein gemäss Art. 60ff. ZGB und gestützt auf Art. 7 des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Gebäudehüllengewerbe (GAV).

1.2 Der Verein hat seinen Sitz in Zürich. Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
Postfach 5038
8021 Zürich
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

2 Zweck und Kompetenzen

2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien sowie der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und den Vollzug des GAV im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe.

2.2 Dem Verein steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrages und der mit ihm zusammenhängenden Regelungen zu ergreifen. Er übernimmt zu diesem Zweck die Kontrollaufgaben gemäss Art. 7 Abs. 1 lit. a EntsG, für welche eine separate Spartenrechung geführt wird. Der Verein verfolgt im Bereich der Sparte Kontrollaufgaben gemäss Art. 7. Abs. 1 EntsG keine kommerziellen Zwecke und erstrebt keinen Gewinn.

2.3 Die einzelnen Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus dem GAV, insbesondere dessen Art. 7 und Art. 17. Sie bleiben auch nach dem Auslaufen des GAV bestehen, soweit sie zur ordentlichen Abwicklung der Geschäfte notwendig sind.

3 Mitglieder

3.1 Mitglieder des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) sind die Vertragsparteien des GAV und somit die den Vertragsparteien angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

3.2 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PLK.

4 Organe

4.1 Die Organe des Vereins sind:
a) die PLK-Versammlung (Delegiertenversammlung);
b) der Vorstand (Co-Präsidium);
c) die Revisionsstelle.

5 PLK-Versammlung

5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe ist die PLK-Versammlung, zusammengesetzt aus den Delegierten der Mitglieder.

5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Mitglieder bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
4 Delegierte der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz
3 Delegierte der Gewerkschaft Unia
1 Delegierter der Gewerkschaft Syna

5.3 Die PLK-Versammlung hat folgende Befugnisse:

a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;
c) Wahl der Revisionsstelle;
d) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
e) Genehmigung der Vereinsrechnung;
f) Entlastung des Vorstandes und der Kassenstelle;
g) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).

5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme sowie externe Fachberater zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.

5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten.

5.6 Die PLK-Versammlungen werden durch den Vorstand einberufen und geleitet. Die beiden Vorstandsmitglieder wechseln sich bei der Leitung. Sie vertreten sich gegenseitig bei Verhinderung.

5.7 Die PLK-Versammlung findet mindestens zweimal jährlich oder auf Verlangen eins Mitglieds statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der PLK-Versammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.

5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt. Dieses wird an der nächstfolgenden Sitzung genehmigt.

5.9 Die PLK-Versammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheide sind von der PLK-Versammlung zu bestätigen.

6 Der Vorstand (Co-Präsidium)

6.1 Der Vorstand besteht aus je einem Delegierten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, die von jeder Seite bestimmt werden.

6.2 Der Vorstand ist zuständig für:

a) die Einberufung, Vorbereitung und Leitung der PLK-Versammlungen;
b) die Vertretung des Vereins nach aussen;
c) die Leitung und Beaufsichtigung des Sekretariats und der Buchführung;
d) den Vollzug der Beschlüsse der PLK-Versammlung. Er kann den Vollzug an das Sekretariat oder an Dritte delegieren.

6.3 In dringenden Fällen kann der Vorstand Massnahmen der gemeinsamen Durchführung des GAV beschliessen. Diese Beschlüsse müssen einer umgehend einberufenen PLK-Versammlung zur Genehmigung vorgelegt werden.

7 Finanzen

7.1 Der Verein „Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe“ finanziert sich über:

a) Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge gem. Art. 17 GAV und der entsprechenden Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Bundesrates;
b) Anschlussvertragsgebühren (Art. 15 GAV);
c) Zinserträge;
d) weitere Einnahmen, insbesondere Konventionalstrafen und den Vertragsunterstellten auferlegte Kontroll- und Verfahrenskosten (Art. 7.2 lit. h) GAV).

7.2 Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Vollzugskosten- und die Aus- und Weiterbildungsbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreibung) ergeben sich aus dem GAV bzw. der AVE sowie dem von den Vertragsparteien erlassenen Reglement.

7.3 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission (PLK) für das Schweizerische Gebäudehüllengewerbe ist gestützt auf Art. 7 und Art. 17 GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut.

7.4 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen und den einschlägigen Vorschriften, insbesondere den Weisungen der zuständigen Bundesbehörden.

8 Revisionsstelle

8.1 Die Revisionsstelle überprüft die Jahresrechnung des Vereins.

8.2 Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.

8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

9 Haftung

9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.

9.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Mitglieder des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

10 Auflösung

10.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe kann nur von der PLK-Versammlung beschlossen werden. Der Auflösungsbeschluss bedarf der Zustimmung der Delegierten aller Mitglieder.

10.2 Allfällige Aktiven werden je zur Hälfte den Vertragsparteien der Arbeitgeber- bzw. der Arbeitnehmerseite überwiesen.

10.3 Die nach Auflösung des Vereins verbleibenden Mittel betreffend die Sparte Kontrollaufgaben gemäss Art. 7 Abs. 1 EntsG sind einer steuerbefreiten Institution mit Sitz in der Schweiz mit gleicher oder ähnlicher Zielsetzung zuzuwenden. Eine Verteilung dieser Mittel unter die Mitglieder ist ausgeschlossen.

11 Inkrafttreten

11.1 Diese Statuten treten mit der Genehmigung durch die PLK-Versammlung vom 5. Juli 2019 in Kraft und ersetzen die Statuten vom 1. Januar 2014.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 23. Juni 2023

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung
Arthur Müggler	Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiter Vertragspolitik	Zentralsekretärin
Johann Tscherrig	Migmar Dhakyel

Anhang 4
Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

1 Grundsatz

1.1 Die Höhe der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge ist in Art. 17 GAV geregelt.
Die Abrechnung richtet sich nach den Weisungen der PLK.

2 Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

2.1 Der Beitragsabzug für unterstellte Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird auf der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind gemäss Weisung der PLK an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

2.3 Arbeitgeber, die nicht Mitglied der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz sind, jedoch unter die Allgemeinverbindlichkeitserklärung fallen, entrichten ihrerseits einen Beitrag. Dieser berechnet sich aus der Anzahl der unterstellten Arbeitnehmenden, multipliziert mit dem Vollzugskosten- und dem Aus- und Weiterbildungsbeitrag gemäss Art. 17 GAV.

3 Beiträge der Arbeitgeber (Anschlussvertragsfirmen)

3.1 Arbeitgeber, die nicht der AVE unterstehen und diesen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, überweisen die Anschlussvertragsbeiträge gemäss Weisung der PLK an die Geschäftsstelle der PLK gemäss Art. 15 GAV.

4 Beitragsquittungen

4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitnehmenden unterzeichnet sind.

5 Beitragsrückerstattung

5.1 Arbeitnehmende, die Mitglied einer der vertragsunterzeichneten Arbeitnehmer-Organisation sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge von der zuständigen Organisation wieder zurückerstattet.

5.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

6 Verwendung der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge

6.1 Von den Bruttoeinnahmen der PLK werden die Sekretariatskosten der PLK sowie die Aufwendungen der PLK für den Vollzug des GAV bezahlt. Die verbleibende Summe wird wie folgt aufgeteilt:

a) 60% an Gebäudehülle Schweiz, wobei ein Teil zweckgebunden für die Förderung der Aus- und Weiterbildung über die Bildungsinstitution Polybau erfolgt;
b) 40% gesamthaft an Unia und Syna.

6.2 Diese Mittel sind wie folgt zu verwenden:

a) Vollzug des GAV;
b) Förderung und Umsetzung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
c) Förderung und Umsetzung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
d) die Administration der PLK-Geschäftsstelle.

6.3 Die Paritätische Landeskommission erstellt jährlich ein Budget.

6.4 Die Jahresrechnungen und Bilanzen der Paritätischen Landeskommission werden jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

7 Durchführungsorgane

7.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.

7.2 Der PLK werden in Bezug auf die Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge folgende Aufgaben übertragen:

a) sie genehmigt die Jahresrechnung und den Kontrollbericht;
b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben;
c) sie ist kompetent, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.

7.3 Als Kontrollstelle amtet eine von der PLK gewählte unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

a) Sie kontrolliert die Jahresrechnung;
b) Sie erstellt einen Kontrollbericht z.H. der PLK;
c) Sie überprüft in Zusammenarbeit mit der PLK-Geschäftsstelle die korrekte Ausführung der Vollzugskosten- und die Aus- und Weiterbildungsbestimmungen.

8 Durchsetzungsbemühungen

8.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezügerin der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge - in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien - dass die Beitragspflicht gemäss Art. 17 GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PLK werden regelmässig informiert.

8.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PLK und das Schiedsgericht zuständig.

8.3 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnet Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge haftet der Arbeitgeber.

9 Gültigkeit

9.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Die Vertragsparteien
Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 23. Juni 2023

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung
Arthur Müggler	Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiter Vertragspolitik	Zentralsekretärin
Johann Tscherrig	Migmar Dhakyel

Anhang 5
Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)

1 Grundsatz

1.1 Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die „Spida Familienausgleichskasse, Zürich“ (Spida FAK).

2 Leistungskatalog

2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:

a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den kantonalen Vorschriften;

b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung.

Diese Leistungen entsprechen in jedem Fall den gesetzlich vorgeschriebenen Familienzulagen (FamZG).

2.2 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichs-Leistungen aus diesem Leistungskatalog können mit den der Spida FAK geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

2.3 Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 6 GAV jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist das Leistungs- und Kassenreglement der Spida FAK massgebend.

3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

3.1 Das Kassen- und Leistungsreglement der Spida FAK bildet einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

4 Abrechnungspflicht

4.1 Die Arbeitgeber von Gebäudehülle Schweiz rechnen mit der Spida FAK nach Massgabe der Weisungen der Spida AHV-Ausgleichskasse über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.

4.2 Die Abrechnungspflicht bei der Spida FAK gilt nicht für die Arbeitgeber in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist.

5 Rechnungsführung / Beitragsinkasso

5.1 Die Spida AHV-Ausgleichskasse wird zum Inkasso der FAK-Beiträge ermächtigt. Die Rechnungsstellung erfolgt dabei jeweils zusammen mit den AHV-Lohnbeiträgen auf gemeinsamer Abrechnung.

6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers

6.1 Die zuständige PLK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmenden obliegenden Leistungen kontrollieren.

6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. Spida FAK oder von der PLK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen. Überdies hat er bei eigenem Verschulden den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Spida FAK zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.

6.3 Die Spida AHV-Ausgleichskasse wird zum Inkasso der Beiträge und allfälliger Konventionalstrafen ermächtigt.

Anhang 6
Zusatzvereinbarung

1 Lohnanpassung (gemäss Art. 24 GAV)

1.1 Die GAV-Parteien regeln die jährlichen Lohnanpassungen und die Spesenvergütung während der Dauer des GAV jeweils im Herbst des Vorjahres per 1.1. auf dem Verhandlungsweg unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der aufgelaufenen Teuerung, der Entwicklung der Lohneinkommen und der Lebenshaltungskosten.

Können sich die GAV-Parteien nicht rechtzeitig über eine Lohnanpassung einigen, soll frühestens ab dem Monat Dezember hinsichtlich dieses einzigen Vertragselementes die Suspendierung der absoluten Friedenspflicht erklärt werden können.

1.2 Der Landesindex der Konsumentenpreise ist bis zu 105.5 Punkten ausgeglichen (Indexstand Oktober 2022, Basis Dezember 2015 = 100 Punkte).

Neu wird der Landesindex der Konsumentenpreise per Ende September Basis für die Lohnverhandlungen sein.

2 Mindestlöhne (gemäss Art. 21 und Art 24 GAV)

2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen**:**

Berufserfahrg. i.d. Branche	Facharbeitende	Angelernte	Bauarbeitende
< = 12 Mt.	4'631.00	4'279.00	4'070.00
> 12 Mt.	4'817.00	4'428.00	4'254.00
> 24 Mt.	5'009.00	4'584.00	4'448.00
> 36 Mt.	5'210.00	4'744.00	4'651.00
> 48 Mt.	5'419.00	4'910.00	4'862.00
> 60 Mt.	5'625.00	5'083.00	5'083.00

Die Mindest-Stundenlöhne betragen**:**

Berufserfahrg. i.d. Branche	Facharbeitende	Angelernte	Bauarbeitende
< = 12 Mt.	25.45	23.50	22.40
> 12 Mt.	26.45	24.35	23.40
> 24 Mt.	27.55	25.20	24.45
> 36 Mt.	28.60	26.10	25.55
> 48 Mt.	29.75	26.95	26.70
> 60 Mt.	30.85	27.95	27.95

Auf der Webseite www.plk-gebaeudehuelle.ch ist ein entsprechendes Merkblatt über den Zeitpunkt der Lohnanpassungen abrufbar.

3 Teuerungsausgleich während der Vertragsdauer (gemäss Art. 24 GAV)

3.1 Die Jahresteuerung (Indexstand September) wird bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Fällt die Jahresteuerung höher aus, wird über die Höhe des Ausgleichs verhandelt.

4 Spesenvergütungen bei auswärtiger Arbeit (gemäss Art. 26 GAV)

4.1 Die Spesenvergütung für das Mittagessen beträgt CHF 20.00 pro Tag. Anstelle einer täglichen Spesenvergütung kann eine Monatspauschale von mindestens CHF 330.00 für die Dauer von jeweils einem Jahr vereinbart werden.
Bei Absenzen von mehr als fünf Arbeitstagen pro Monat (ausgenommen sind Ferien und Feiertage) kann bei der Monatspauschale CHF 15.20 je Ausfalltag in Abzug gebracht werden.

Ist bei auswärtigen Arbeitseinsätzen die Einnahme eines Frühstücks bzw. eines Abendessens erforderlich, so wird das Frühstück mit CHF 15.00 und das Abendessen mit CHF 20.00 entschädigt.

5 Benützung des privaten Fahrzeuges (gemäss Art. 27 GAV)

5.1 Unter Beachtung von Art. 27 GAV beträgt die Entschädigung für die Verwendung des privaten Autos CHF -.70/km.

6 Familienzulagen / Lohnersatzleistungen Spida

Die Spida richtet Leistungen gemäss dem geltenden Leistungskatalog aus.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 23. Juni 2023

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung
Arthur Müggler	Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiter Vertragspolitik	Zentralsekretärin
Johann Tscherrig	Migmar Dhakyel

Anhang 7

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Verband Gebäudehülle Schweiz angeschlossene Arbeitgeber, gemäss Art. 15 GAV).

Die angeschlossene Firma bestätigt, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages, inklusive den eventuell seither erschienenen Nachträgen, erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Diese Anschlusserklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Art. 7 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Die angeschlossene Firma verpflichtet sich, die im Anhang 5 GAV vorgesehenen Leistungen zu erbringen bzw. der Spida Familienausgleichskasse, Zürich beizutreten. Ebenso anerkennt die Firma Entscheide der PLK (Art. 7 GAV) und des vertraglichen Schiedsgerichts (Art. 14 GAV). Die Firma verpflichtet sich, den in Art. 17 GAV definierten Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge zu leisten.

Die angeschlossene Firma wird bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen: Familienausgleichskasse (Anhang 5 GAV), Vertragliches Schiedsgericht (Art. 14 GAV), Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 17 GAV), Vertragsdauer und Vertragsänderungen (Art. 16 GAV).

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Landeskommission. Die Firma kann den Entscheid der Paritätischen Landeskommission innert 30 Tagen an das Vertragliche Schiedsgericht (Art. 14 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird, weiterziehen. Dieses entscheidet endgültig.

Mit der Unterzeichnung des Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Anhang 8
Kautionsregelung

1 Grundsatz

1.1 Zur Sicherung der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission (PLK) für das Gebäudehüllengewerbe hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung für das Gebäudehüllengewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kaution in der Höhe bis zu CHF 10'000.00 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

1.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution (Saldierung) abgerechnet.

Die PLK ist berechtigt, bei der Freigabe einer Kaution (Saldierung) Bankgebühren weiter zu verrechnen und vorab in Abzug bringen zu lassen.

2 Höhe der Kaution

2.1 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000.00 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab CHF 2'000.00 bis CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr beträgt die Kaution CHF 5'000.00. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kaution in der Höhe von CHF 10'000.00 zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als CHF 2'000.00 beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	CHF 2'000.00	Keine Kautionspflicht
CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00
CHF 20'000.00		CHF 10'000.00

3 Anrechenbarkeit

3.1 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

4 Verwendung der Kaution

4.1 Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Art. 17 GAV.

5 Inanspruchnahme der Kaution

5.1 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kaution gemäss Art. 5.2 in Anspruch nehmen.

5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 5.1 erfüllt, so ist die PLK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilsmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen.

5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

6 Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff

6.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kaution wieder aufzustocken.

7 Freigabe der Kaution

7.1 Arbeitgeber, welche eine Kaution gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kaution stellen:

a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Gebäudehüllengewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;

b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV tätige Entsendebetrieb frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages. In den obengenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

1) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt.

2) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

8 Sanktionen bei Nichtleisten der Kaution

8.1 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kaution nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 10.4 lit. b Ziff. 5 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kaution zu stellen.

9 Kautionsbewirtschaftung

9.1 Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kaution teilweise oder vollumfänglich delegieren.

10 Gerichtsstand

10.1 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 23. Juni 2023

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz - Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung
Arthur Müggler	Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin	Mitglied der Geschäftsleitung
Vania Alleva	Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiter Vertragspolitik	Zentralsekretärin
Johann Tscherrig	Migmar Dhakyel

Anhang 9
Tabelle der bezahlten Feiertage

Es gelten als Feiertage:

- Neujahr
- 2. Januar (Berchtoldstag) oder 1. November
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- 1. August (Bundesfeiertag)
- Weihnachten (25. Dezember)
- Stephanstag (26. Dezember)