



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB - 21.04.2020

Meldungsnummer: AB04-0000000429

Publizierende Stelle:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Anhang:

[\[527738335\] definitive Version PUBL_Gebäudehülle_de.pdf](#)

Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmen (Gebäudehülle Schweiz) einerseits, die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV). (GAV ersichtlich im PDF)

Rechtliche Hinweise:

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 30 Tage

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmen (Gebäudehülle Schweiz) einerseits, die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV).

Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)

7.1 Zum Vollzug dieses GAV wird eine Paritätische Landeskommission (PLK) bestellt ist.

...

7.2 Die Paritätische Landeskommission hat folgende Aufgaben:

- a) Vollzug dieses GAV;
- b) ...
- 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 Betreuung) bezüglich der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeiträge;
- f) Wahl der Inkassostelle für die Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge;
- g) ...
- h) Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
- i) Beurteilung der Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers und Arbeitnehmers;
- j) ...
- 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 Artikel 62.5 GAV;
- m) ...

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

Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, ..., 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, ..., Arbeitszeitaufzeichnungen gemäss Artikel 31 GAV „Arbeitszeitkontrolle“, Auszahlungsbelege, Lebensläufe (u.a. Einstufungsgrundlagen) usw.

10.2 Die Arbeitgeber haben die in Artikel 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 ... 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 einzelnen 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 machen
- b) Überdies können folgende GAV-Verletzungen mit Konventionalstrafen belegt werden:
 - 1) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb gemäss Artikel 31 GAV nicht oder nur mangelhaft Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis 10°000 Franken belegt.
 - 2) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 10.1 GAV nicht während fünf Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis 10°000 Franken belegt.
 - 3) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gem. Artikel 10.1 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht obschon sie ordnungsgemäss aufbewahrt wurden, wird mit einer Konventionalstrafe bis 10°000 Franken belegt.
 - 4) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 62.5 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:
 - Betrieb mit 1 Arbeitnehmenden: bis 1°000 Franken
 - Betrieb mit 2 - 5 Arbeitnehmenden: bis 2°000 Franken
 - Betrieb mit 6 - 10 Arbeitnehmenden: bis 3°000 Franken
 - Betrieb mit 11 - 20 Arbeitnehmenden: bis 4°000 Franken
 - Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmenden: bis 5°000 Franken
 - 5) Wer die Kautions gemäss den Bestimmungen im Anhang 8 GAV nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
- 10.5 Die ... Konventionalstrafe sowie die auferlegten Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen zu bezahlen auf die bezeichnete(n) Zahlstelle(n).

Art. 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 Artikel 10 GAV belangt werden.

Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmenden

- 12.1 Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAV ... verstossen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

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

Art. 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 Artikel 17.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommision. ...
- 17.5 a) Beiträge der Arbeitnehmenden und Lernenden
- Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken pro Monat, Total 25 Franken pro Monat.
- Alle unterstellten Lernenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 4 Franken pro Monat und einen Ausbildungsbeitrag von 1 Franken pro Monat, Total 5 Franken pro Monat.
- Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden / Lernenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
- Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die ... unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken pro Monat, Total 25 Franken pro Monat.
- Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die ... unterstellten Lernenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 4 Franken pro Monat und einen Ausbildungsbeitrag von 1 Franken pro Monat, Total 5 Franken pro Monat.
- Dieser Beitrag (unter Beachtung von Artikel 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.
- 17.7 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge haftet der Arbeitgeber.

Art. 18 Leistungslohn

18.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Artikel 21 und Artikel 24 GAV sind vorbehalten. ...

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 300 Franken 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 Artikel 43 bis 49 GAV.

Art. 19 Lohn- und Gehaltsabrechnung

19.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Artikel 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.

19.6 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 ...

Art. 20 Stunden- oder Monatslohn

20.1 Basierend auf der Jahresarbeitszeitregelung gemäss Artikel 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 Artikel 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 2'184 Stunden.

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

Art. 21 Mindestlöhne

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

- 21.2 ... Die Mindestlöhne werden ... im Anhang 6 GAV festgelegt ...

- 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 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 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.

21.7 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.

Art. 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 Artikel 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 Prozent ausbezahlt.

Art. 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 Artikel 23.2 GAV.

23.2 Trifft Artikel 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%
Samstagsarbeit	über 5 Std.	50%
Abendarbeit	20.00 - 23.00	50%

Art. 24 Lohnanpassung

24.1 Die Lohnanpassungen sind im Anhang 6 GAV geregelt

Art. 25 13. Monatslohn

25.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttoloohn (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.

Art. 26 Zulagen 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 Spensensätze sind in Anhang 6 GAV ... geregelt.

Für die Mittagspause ist mindestens 1 Stunde 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.

Art. 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 ... vergütet.
- 27.3 Die Entschädigungen nach Artikel 27.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Artikel 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.

Art. 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. ... Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.
- 28.2 Die Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2'184 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.

Art. 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 Artikel 23.1 GAV.

Art. 30 Überstunden

- 30.2 Die geleistete Arbeit wird Ende Jahr saldiert. Die die Jahresarbeitszeit (2'184 Stunden) übersteigende Mehrarbeit gilt als Überstunden (siehe Artikel 22.2 GAV). Die Minderarbeitszeit verfällt zulasten des Arbeitgebers; ausgenommen sind Minusstunden, die durch den Arbeitnehmenden verursacht wurden.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 1 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.

Art. 34 Feriendauer

- 34.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

Anspruchsberechtigte	Anzahl Arbeitstage
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	25
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.

Art. 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 Artikel 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.

Art. 36 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug

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

Art. 37 Ferienlohn

- 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 Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.
- Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.

Art. 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.

Art. 39 Feiertagsentschädigung

- 39.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gem. Artikel 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 Zivildienst sowie unbezahltem Urlaub.

Art. 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) 5 Tage bei Geburt eines eigenen Kindes;
 - 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).

Art. 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 ... 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 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.

Art. 43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

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

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

Art. 44 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung,
Versicherungspflicht

- 44.1 Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit bleibt der erste Tag der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt. Bei Vorlegen eines Arzzeugnisses ab dem 3. Tag der Absenz rückwirkend ist dieser Karenztag zahlungspflichtig. Ab 2. Tag der Absenz besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss nachfolgender Regelung.
- 44.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.
- 44.3 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
- a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab zweitem Tag zu 80 Prozent entschädigt wird. Dem Arbeitgeber ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80% des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Wartefrist auf maximal 90 Tage erhöhen;
 - 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 Prozent 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.
- ...
- 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.
- 44.6 Schliesst der Arbeitgeber eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmenden den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. ...

Art. 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%

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

Art. 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. ...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 Artikel 324a OR. Erbringt die Erwerbsersatzordnung (EO) nach Niederkunft keine

Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

Art. 51 Kündigungensform

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

Art. 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.

Art. 53 Kündigung nach der Probezeit

- 53.1 ... 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.

Art. 55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

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

- b) ... 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;

Art. 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.

Art. 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 Buchstabe 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 Anschlussklärung 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 Artikel 10.4 lit. b Ziff. 4 GAV auferlegt.

Art. 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.

Art. 65 Schwarzarbeit

65.1

- a) Schwarzarbeit ist verboten ...
- b) Als Schwarzarbeit gilt Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, ...
- c) Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der PLK verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. ...
- d) Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wesentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 ... des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. ...

Art. 69 Herausgabepflicht

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

Art. 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.

Zusatzreglement Lernende

... Die ... festgelegten Bestimmungen sowie die beschriebenen Rechte und Pflichten gelten auch für die Lernenden der ... unterstellten Betriebe. Diese Bestimmungen gelten auch für Arbeitnehmende, die eine Zusatzlehre absolvieren.

...

Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe:

Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

- | | |
|-------------|------------------------|
| 1. Lehrjahr | Fr. °900.-- pro Monat |
| 2. Lehrjahr | Fr. 1°100.-- pro Monat |
| 3. Lehrjahr | Fr. 1°300.-- pro Monat |

2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA)

- | | |
|-------------|------------------------|
| 1. Lehrjahr | Fr. °800.-- pro Monat |
| 2. Lehrjahr | Fr. 1°000.-- pro Monat |

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

Zusatzvereinbarung

Art. 1 Lohnanpassung (gemäss Art. 24 GAV)

- 1.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden ... ab Inkrafttreten dieser Allgemeinverbindlicherklärung und danach jährlich per 1. Januar bis ins Jahr 2023 generell um 20 Franken pro Monat bzw. 0.11 Franken pro Stunde und Arbeitnehmenden erhöht.

Diese automatische Erhöhung der Effektivlöhne wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25% über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Facharbeitende > 60 Mt.) liegt.

Zusätzlich wird eine individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhung von durchschnittlich 20 Franken pro Monat entrichtet. Der Arbeitgeber legt die Verteilung fest. Die unterstellten Arbeitnehmenden des Betriebes haben einen gemeinsamen Anspruch auf diese Lohnerhöhung.

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

- 2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen ...:

Berufserfährig. i.d. Branche	Facharbeitende	Angelernte	Bauarbeitende
< = 12 Mt.	Fr. 4°482.--	Fr. 4°141.--	Fr. 3°939.--
> 12 Mt.	Fr. 4°662.--	Fr. 4°286.--	Fr. 4°118.--
> 24 Mt.	Fr. 4°849.--	Fr. 4°437.--	Fr. 4°306.--
> 36 Mt.	Fr. 5°043.--	Fr. 4°592.--	Fr. 4°502.--
> 48 Mt.	Fr. 5°245.--	Fr. 4°753.--	Fr. 4°706.--
> 60 Mt.	Fr. 5°444.--	Fr. 4°920.--	Fr. 4°920.--

Die Mindest-Stundenlöhne betragen ...:

Berufserfährig. i.d. Branche	Facharbeitende	Angelernte	Bauarbeitende
< = 12 Mt.	Fr. 24.65	Fr. 22.75	Fr. 21.65
> 12 Mt.	Fr. 25.60	Fr. 23.55	Fr. 22.65
> 24 Mt.	Fr. 26.65	Fr. 24.40	Fr. 23.65
> 36 Mt.	Fr. 27.70	Fr. 25.25	Fr. 24.75
> 48 Mt.	Fr. 28.80	Fr. 26.10	Fr. 25.85
> 60 Mt.	Fr. 29.90	Fr. 27.05	Fr. 27.05

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

- 4.1 Die Mittagzulage beträgt 18 Franken pro Tag.

Anstelle einer täglichen Mittagzulage kann eine Monatspauschale von mindestens 300 Franken für die Dauer von jeweils einem Jahr vereinbart werden.

Ist bei auswärtigen Arbeitseinsätzen die Einnahme eines Frühstücks bzw. eines Abendessens erforderlich, so wird das Frühstück mit 15 Franken und das Abendessen mit 20 Franken entschädigt.

Art. 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 70 Rappen/Kilometer.

Kautionsregelung

Art. 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 Kautions in der Höhe bis zu 10⁰000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kautions 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 Kautions 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 Kautions (Saldierung) abgerechnet.
- Die PLK ist berechtigt, bei der Freigabe einer Kautions (Saldierung) Bankgebühren weiter zu verrechnen und vorab in Abzug bringen zu lassen.

Art. 2 Höhe der Kautions

- 2.1 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2⁰000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2⁰000 Franken bis 20⁰000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5⁰000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20⁰000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10⁰000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als 2⁰000 Franken beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 ⁰ 000.--	Keine Kautionspflicht
Fr. 2 ⁰ 000.--	Fr. 20 ⁰ 000.--	Fr. 5 ⁰ 000.--
Fr. 20 ⁰ 000.--		Fr. 10 ⁰ 000.--

Art. 3 Anrechenbarkeit

- 3.1 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen

anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautions liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kautions

- 4.1 Die Kautions 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.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautions

- 5.1 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautions 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 Kautions 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 anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautions (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 Barkautions zu verlangen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions 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 Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

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

Art. 7 Freigabe der Kautions

- 7.1 Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions 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.

Art. 8 Sanktionen bei Nichtleisten der Kautions

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

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

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

Art. 10 Gerichtsstand

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

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)

* * *

Beantragter Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Genf, Waadt und Wallis.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) des Gebäudehüllengewerbes. Als Betriebe und Betriebsteile des Gebäudehüllengewerbes gelten solche, die in den nicht statisch beanspruchten Bereichen Steildach, Flachdach, Unterterrainabdichtungen und Fassadenbekleidungen tätig sind und Dampfbremsen, Wärmedämmungen und Luftdichtigkeitsschichten integrieren, Eindeckungen, Abdichtungen, und Bekleidungen mit verschiedenen Materialien vornehmen, Schutz- und Nutzsichten anbringen und Elemente zur Nutzung von Solarenergie an der Gebäudehülle (Photovoltaik / Thermische Anlagen ohne Installation 220V) montieren.

Nicht zum Gebäudehüllengewerbe gehören die Montage von Fenstern und Türen, Kompaktfassaden-Ausführungen mit Verputz und Abrieb und die Anbringung von Holz-, Metallbausystemen und Holzfassaden.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmenden.

Ausgenommen 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.

⁴Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung² gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

⁵Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2024.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit

¹ SR 823.20

² EntsV, SR 823.201

