

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

vom 19. August 2014

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 14. Mai 2013 im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Der GAV gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Genf, Waadt und Wallis.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes. Dazu gehören Betriebe, die in den nicht statisch beanspruchten Bereichen Steildach, Flachdach/Unterterrainabdichtungen und Fassadenbekleidung tätig sind. Dazu gehören 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.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

<sup>3</sup> Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, die in Betrieben des Gebäudehüllengewerbes arbeiten. Ergänzende Details zur Unterstellung der Lernenden sind im Anhang 2 geregelt.

Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:

- a) Geschäftsleiter sowie Mitarbeiter in leitender Funktion
- b) Poliere mit eidg. Diplom
- c) das kaufmännische und das Verkaufspersonal

<sup>4</sup> Die 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 Arbeitnehmer<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> 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 des GAV zuständig.

### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

### **Art. 4**

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2014 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 27.1 i.V.m. Artikel 1.1 von Anhang 6 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

**Art. 5**

<sup>1</sup> Die Bundesratsbeschlüsse vom 2. August 2010, vom 22. März 2011, vom 25. Oktober 2011, vom 6. Februar 2012, vom 26. Februar 2013 und vom 6. März 2014 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe werden aufgehoben.

<sup>2</sup> Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

19. August 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

## **Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe**

zwischen  
dem Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen (Gebäudehülle Schweiz)  
*einerseits*

und  
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna  
*andererseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 9** Paritätische Landeskommission (PLK)

- 9.1 Zur Umsetzung dieses GAV wird eine Paritätische Landeskommission (PLK) in der Rechtsform eines Vereins bestellt. ...
- 9.4 Die Paritätische Landeskommission befasst sich mit:
- a) dem Vollzug dieses GAV;
  - b) ...
  - c) der Förderung der beruflichen ... Weiterbildung;
  - d) dem Erlass aller für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen;
  - e) der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der ... Vollzugskostenbeiträge;
  - f) der Wahl der Inkassostelle für die ... Vollzugskostenbeiträge;
  - g) ...
  - h) dem Aussprechen und Inkasso von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
  - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
  - k) ...
  - l) ...
  - m) der Überwachung der Einhaltung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV sowie Beurteilung und Ahndung von Verstössen gegen den Vertrag.
  - n) ...
- 9.5 Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung dieses GAV ... durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen. Im Einverständnis mit der zu kontrollierenden Firma kann die PLK auch ein anderes Kontrollorgan (z.B. Treuhandstelle) einsetzen.

- 9.6 Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein Recht auf gemeinsame Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden zu.
- 9.7 Ergeben die Kontrollen ein vom GAV abweichendes Ergebnis, so entscheidet die PLK gemäss Artikel 13, 14 und 15 GAV über allfällige Massnahmen.

**Art. 13** Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen

- 13.1 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 auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, Abrechnungsunterlagen von Temporärbeschäftigten, Subunternehmer usw.

- 13.2 Die Firmen haben die in Artikel 13.1 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

13.3 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.

- 13.4 Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

- 1) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- 2) Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
- 3) Einmalige oder mehrmalige Verletzungen 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 machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
  - 8) Wer die Kautions gemäss den Bestimmungen im Anhang 8 nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
- 13.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto der PLK zu leisten.

**Art. 14** Verstösse der Arbeitgeber

- 14.1 ... Sie können ausserdem mit den Kontroll- und Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.4 GAV belangt werden.
- 14.3 Die ... Konventionalstrafe sowie die auferlegten Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.6 GAV.

**Art. 15** Verstösse der Arbeitnehmenden

- 15.1 Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAV ... verstossen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 15.3 Konventionalstrafen sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln zu verwenden.
- 15.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Kontroll- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides an die Paritätische Landeskommission zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.6 GAV.

**Art. 20** Vollzugskostenbeitrag

- 20.1 Der Vollzugskostenbeitrag 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 Fragen der Weiterbildung;
  - e) die Administration der PLK-Geschäftsstelle zu decken.
- 20.2 Über die Verwendung der ... Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission. ...

- 20.5 a) Beiträge der Arbeitnehmenden  
Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen ... Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat.  
Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen (Beiträge Lernende siehe Anhang 2 GAV).
- b) Beiträge der Arbeitgeber  
Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen ... Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat.  
Dieser Beitrag (unter Beachtung von Art. 20.2 GAV) sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 20.8 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete ... Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

#### **Art. 21** Leistungslohn

- 21.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip. Generelle Lohnanpassungen unter Beachtung von Artikel 24 ... GAV sind vorbehalten. ...
- 21.2 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 um 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 46 bis 52 GAV.

#### **Art. 22** Lohn- und Gehaltsabrechnung

- 22.1 Der Lohn wird unter Beachtung von Artikel 31.4 GAV monatlich auf der Basis von 42 Std./Woche, unbesehen der flexiblen Arbeitszeit, bzw. 182 Std. pro Monat abgerechnet und ausbezahlt.
- 22.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in Schweizer Franken innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen. Es erfolgen keine Barauszahlungen.

- 22.3 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.
- 22.4 Bei Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 22.6 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).
- 22.7 ...

**Art. 23** Stunden- oder Monatslohn

- 23.1 Basierend auf der Jahresarbeitszeitregelung gemäss Artikel 31 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 31.2 GAV.  
Von dieser Regelung ausgenommen sind Kurz- sowie saisonale Einsätze.
- 23.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:  
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmenden dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche definierte Jahresarbeitszeit von 2184 Stunden.
- 23.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Dividierung des Monatslohnes durch 182.

**Art. 24** Mindestlöhne

- 24.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab 18. Altersjahr (Volljährigkeit).
- 24.2 ... Die Mindestlöhne werden im Anhang 6 GAV ... festgelegt ...
- 24.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.
- 24.4 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 Behinderung 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.
- 24.6 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) Berufsarbeitende

Als Berufsarbeitende gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Polybauer ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben und ... unterstellt sind. Weiter gehören Arbeitnehmende unter diese Kategorie, welche als Berufsarbeitende aus baugewerblichen Berufen stammen, sofern diese berufsbezeichnend eingesetzt werden. Als gleichwertig gelten Spengler und Zimmerleute.

b) Angelernter

Als Angelernter gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Polybauer über ein Berufsattest verfügen und ... unterstellt sind. Weiter gehören Angelernte mit Attest unter diese Kategorie, welche aus baugewerblichen Berufen stammen und berufsbezeichnend eingesetzt werden.

c) Hilfskräfte

Unter diese Kategorie gehören all jene Arbeitnehmenden, welche in einem ... unterstellten Betrieb tätig sind und nicht der Kategorie Berufsarbeitende und Angelernte zugeordnet werden können.

Die geltenden Mindestlöhne sind im ... Anhang 6 ... geregelt.

**Art. 25** Lohnzuschläge bei Überstunden

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

25.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden. Normale 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, ist ein begründeter Antrag um Verlängerung der Frist bei der PLK einzureichen. Eine Abgeltung in Geld ist in diesem Fall nicht zulässig. Die Ausnahme ist in Artikel 34 GAV geregelt.

**Art. 26** Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit

26.1 Arbeit die als Vor- oder Nachholzeit angerechnet wird, bewirkt keinen Zuschlag, sofern diese mindestens 2 Wochen im Voraus angeordnet wurde. Ansonsten gilt Artikel 26.2.

26.2 Trifft Artikel 26.1 GAV nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle auszurichten.

Werden an Samstagen, am Abend, gemäss untenstehender Tabelle Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag innerhalb der folgenden 5 Monate zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle auszuführen.

Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag gemäss nachstehender Tabelle zu entrichten.

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00–23.00	100 %
Samstagsarbeit	06.00–12.00	25 %
	12.00–20.00	50 %
Abendarbeit	20.00–23.00	50 %
Nachtarbeit	23.00–6.00	50 %

#### **Art. 27** Lohnanpassung

27.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden ... jährlich per 1.1. generell um 40 Franken pro Monat bzw. 22 Rappen pro Stunde und Arbeitnehmende erhöht. Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25 % über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Berufsarbeitende > 60 Mt.) liegt. ...

#### **Art. 28** 13. Monatslohn

28.1 Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird auf Jahresende ein ganzer durchschnittlicher Monats-Bruttolohn zusätzlich ausbezahlt.

Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf Jahresende 8,33 % des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet (unter Berücksichtigung von Art. 23.4 GAV).

28.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden 8,33 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes vergütet (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc. und unter Berücksichtigung von Art. 23.4 GAV).

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

28.4 Auf den 13. Monatslohn besteht kein Ferienanspruch.

**Art. 29** Zulagen bei auswärtiger Arbeit

29.1 Grundsatz: Entstehen dem Arbeitnehmenden durch auswärtige Arbeit Kosten für Verpflegung und eine anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet. Die ... Spesensätze 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.

29.4 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. 30** Benützung eines privaten Fahrzeuges

30.1 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.

30.2 Bei Benützung eines dem Arbeitnehmenden gehörenden Motorfahrzeuges, werden die Entschädigungen gemäss Anhang 6 GAV ... vergütet.

30.3 Die Entschädigungen nach Artikel 30.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Artikel 327b Abs. 1 und 2 OR.

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

**Art. 31** Normalarbeitszeit

31.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen 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.

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

31.2 Die massgebliche 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.

- 31.4 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. 32** Vorholzeit

- 32.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können Betriebsweise vereinbaren, dass die Vorholzeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen wird. Die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage sind schriftlich festzulegen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird durch den Arbeitgeber frühzeitig bekannt gegeben.

**Art. 34** Freiwillige Mehrarbeit

- 34.1 Beabsichtigen die Arbeitnehmenden, freiwillig und auf eigenen Wunsch Mehrarbeit zu leisten, haben sie sich zum Voraus mit dem Arbeitgeber über Zeitpunkt und Umfang dieser Mehrarbeit zu einigen. Diese Vereinbarung ist zwingend schriftlich abzuschliessen. Diese separat vereinbarte Mehrarbeit ist nicht der Jahresarbeitszeit anzurechnen und wird zusätzlich zum ordentlichen Lohn ohne Zuschläge vergütet, dies auch dann, wenn die entsprechende Mehrarbeit an Samstagen geleistet wird. Die entsprechend vereinbarte Mehrarbeit ist in der Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Die zulässige Grenze der Höchststarbeitszeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

Die Regelung zur freiwilligen Mehrarbeit ist bewilligungspflichtig. Entsprechend ist ein begründeter Antrag mittels vorgegebenen Formulars der PLK zu stellen.

**Art. 35** Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

- 35.1 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.
- 35.2 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

**Art. 36**            Unterbruch der täglichen Arbeit

- 36.1 Es wird empfohlen, die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause zu unterbrechen. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich mit dem Arbeitnehmenden fest.
- 36.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.
- 36.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1 Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

**Art. 37**            Feriendauer

- 37.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

Tage/Jahr	Anzahl Arbeitstage		
Kategorie	2014	2015	2016
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 20. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 50. Altersjahr	24	24	25
Arbeitnehmende bis und mit vollendetem 60. Altersjahr	25	25	25
Arbeitnehmende ab dem 61. Altersjahr	30	30	30

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

**Art. 38**            Ferienkürzung

- 38.1 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.
- 38.2 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. 39** Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug

- 39.2 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.
- 39.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.
- 39.4 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.
- 39.5 ... 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. 40** Ferienlohn

- 40.3 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 zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

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

**Art. 41** Feiertagsregelung

- 41.1 Neun eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 41.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

**Art. 42** Feiertagsentschädigung

- 42.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn gemäss Artikel 31.2 GAV.
- 42.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 42.3 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. 43** Absenzenregelung

43.1 Absenzenregelung

Der Arbeitgeber leistet – sofern diese Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen – bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub:

- a) 2 Tage bei Verheiratung;
- b) 3 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 andern Fall 1 Tag;
- f) 1 Tag bei Aismusterung;
- 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. 44** Weiterbildung

44.1 Die ... unterstellten Arbeitnehmenden können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. ...

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

**Art. 46** Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

46.2 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.

**Art. 47** Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung,  
Versicherungspflicht

47.1 Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit bleibt der erste Tag der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt. Bei Vorlegen eines Arztzeugnisses ab dem 3. Tag der Absenz rückwirkend ist dieser Karenztag zahlungspflichtig. Ab zweitem Tag der Absenz besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss nachfolgender Regelung.

- 47.2 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.
- 47.3 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 Wartezeit von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Wartezeit auf maximal 90 Tage erhöhen;
  - b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet wird. Eine eventuelle Wartezeit kann der Leistungsdauer angerechnet werden;
  - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent beträgt;
  - d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist;
  - e) der Arbeitnehmende, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird;
  - f) ...
- 47.4 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.
- 47.5 Es sind 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20 % kann der Arbeitnehmende eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.
- 47.6 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- 47.7 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. 49** Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

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

49.2

	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 %

49.3 Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehenden festgesetzten Ansätze übersteigen.

**Art. 52** Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

- 52.1 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.
- 52.2 Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaftskomplikationen erfolgt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit. Es gelten die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung.
- 52.3 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.
- 52.4 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. 54**           Kündigungsform

- 54.1 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. ...
- 54.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

**Art. 55**           Kündigung während der Probezeit

- 55.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 55.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 55.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

**Art. 56**           Kündigung nach der Probezeit

- 56.1 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.
- 56.2 Wird nach der Ausbildung das Anstellungsverhältnis ohne Unterbruch im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Ausbildungszeit miteinbezogen.

**Art. 58**           Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- 58.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) ...
  - 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;
  - c) ...
  - d) ...

**Art. 64**            Pflichten und Rechte des Arbeitgebers

- 64.1 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.
- 64.2 Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge. Dabei berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung und Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

**Art. 65**            Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 65.1 Der Arbeitgeber trifft alle notwendigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.
- 65.2 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.
- 65.3 Arbeitgeber und Arbeitnehmende 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.

- 65.4 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 Gebäudehüllengewerbe» zur Erfüllung der EKAS-Richtlinie 6508 (genehmigt am 1. November 1998).

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 Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zur «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (KOPAS) 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.

Betriebe die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe, Kontrollkosten und Verfahrenskosten belegt werden.

## **Art. 66** Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

- 66.1 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.

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

**Art. 68** Schwarzarbeit

- 68.1 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 verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. ...  
d) Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

**Art. 69** Pflichten des Arbeitnehmers

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

**Art. 70** Sorge zu Material und Werkzeug

- 70.1 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.  
70.2 Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgeber.

**Art. 71** Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 71.1 Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.  
71.2 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.  
71.3 Der Arbeitnehmende hat die Weisungen ... des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. ...  
71.4 ...

**Art. 72** Herausgabepflicht

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

**Art. 73** Befolgung von Anweisungen

- 73.1 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 dem 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 im GAV 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.

...

Für die ... Lernenden sind Vollzugskostenbeiträge zu entrichten. Die Verwendung dieser Beiträge richtet sich nach den Bestimmungen des GAV. Die Höhe der Vollzugskostenbeiträge für Lernende belaufen sich auf 5 Franken. pro Monat. Betreffend Beitragspflicht gelten die Bestimmungen des GAV Artikel 20.5 und 20.6.

## **Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe:**

### **Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)**

1. Lehrjahr:	800 Fr. pro Monat
2. Lehrjahr:	1 000 Fr. pro Monat
3. Lehrjahr:	1 200 Fr. pro Monat

### **2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA)**

1. Lehrjahr:	700 Fr. pro Monat
2. Lehrjahr:	900 Fr. pro Monat

**Art. 1** Lohnanpassung (gemäss Art. 27 GAV)

- 1.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden ... jährlich per 1.1. generell um 40 Franken pro Monat bzw. 22 Rappen pro Stunde und Arbeitnehmenden erhöht. Die automatische Real-Lohnerhöhung wird bis zu einem maximalen Lohn ausgerichtet, der 25 % über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Berufsarbeitende > 60 Mt.) liegt. ...

**Art. 2** Mindestlöhne (gemäss Art. 24 GAV)

- 2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen ...:

Berufserfähr. i.d. Branche	Berufsarbeitende	Angelernter	Hilfskräfte
<= 12 Mt.	Fr. 4438.–	Fr. 4100.–	Fr. 3900.–
> 12 Mt.	Fr. 4616.–	Fr. 4244.–	Fr. 4017.–
> 24 Mt.	Fr. 4801.–	Fr. 4393.–	Fr. 4138.–
> 36 Mt.	Fr. 4993.–	Fr. 4547.–	Fr. 4262.–
> 48 Mt.	Fr. 5193.–	Fr. 4706.–	Fr. 4390.–
> 60 Mt.	Fr. 5401.–	Fr. 4871.–	Fr. 4522.–

Die Mindest-Stundenlöhne betragen ...:

Berufserfähr. i.d. Branche	Berufsarbeitende	Angelernter	Hilfskräfte
<= 12 Mt.	Fr. 24.35	Fr. 22.55	Fr. 21.45
> 12 Mt.	Fr. 25.35	Fr. 23.30	Fr. 22.05
> 24 Mt.	Fr. 26.40	Fr. 24.15	Fr. 22.75
> 36 Mt.	Fr. 27.45	Fr. 25.–	Fr. 23.40
> 48 Mt.	Fr. 28.55	Fr. 25.85	Fr. 24.10
> 60 Mt.	Fr. 29.70	Fr. 26.75	Fr. 24.85

**Art. 4** Zulagen bei auswärtiger Arbeit (gemäss Art. 29 GAV)

- 4.1 Die Mittagzulage beträgt ... 17 Franken pro Tag.

**Art. 5** Benützung des privaten Fahrzeuges (gemäss Art. 30 GAV)

- 5.1 Unter Beachtung von Artikel 30 GAV beträgt die Entschädigung des privaten Autos 60 Rappen/km.

## Kautionsregelung

### Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der ... Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Kommission für das Gebäudehüllengewerbe (PLK) 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 10°000 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 und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

### Art. 2 Höhe der Kautions

- 2.1 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2000 Franken bis 20°000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20°000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10°000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme weniger als 2000 Franken beträgt.

---

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

---

### 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 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 Vollzugskostenbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

**Art. 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 Artikel 5.2 in Anspruch nehmen.
- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 erfüllt, so ist die PLK ohne Weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) 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.

**Art. 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.

**Art. 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, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge 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 Artikel 13.4 Ziffer 8) 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.

