

GESAMTARBEITSVERTRAG GAV 2020–2023

IM SCHWEIZERISCHEN GEBÄUDEHÜLLENGEWERBE

GESAMTARBEITSVERTRAG VRM 2019–2028

VORRUHESTANDSMODELL IM SCHWEIZERISCHEN GEBÄUDEHÜLLENGEWERBE



Gebäudehülle Schweiz

Verband Schweizer
Gebäudehüllen-Unternehmungen
Lindenstrasse 4
9240 Uzwil
T 071 955 70 30
F 071 955 70 40
info@gebäudehülle.swiss
www.gebäudehülle.swiss



Gewerkschaft Unia

Zentralsekretariat, Standort Zürich
Strassburgstrasse 11
8004 Zürich
T 044 295 15 15
F 044 295 15 55
info@unia.ch
www.unia.ch



Gewerkschaft Syna

Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
Postfach 1668
4600 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72
info@syna.ch
www.syna.ch



Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Postfach 5037
8021 Zürich
T 044 295 30 75
F 044 295 30 63
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

gedruckt in der
schweiz

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Vom 1. Januar 2020

abgeschlossen zwischen der

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

einerseits, sowie der

Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

und der

Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits

1. Auflage
Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	7
I. Schuldrechtliche Bestimmungen	9
GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich	9
Art. 1 Vertragschliessende Parteien	11
Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck	11
Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich	12
Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich	12
Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich	13
Allgemeines	15
Art. 6 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	17
Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)	17
Art. 8 Sozialinstitutionen	18
Art. 9 Koalitionsfreiheit	19
Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen	19
Art. 11 Verstösse der Arbeitgeber	21
Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmenden	21
Art. 13 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	22
Art. 14 Das Schiedsgericht	22
Art. 15 Anschlussverträge	22
Art. 16 Vertragsdauer und Vertragsänderungen	23
Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge	25
Art. 17 Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungs- beiträge	27
II. Normative Bestimmungen	29
Löhne, Zuschläge	29
Art. 18 Leistungslohn	31
Art. 19 Lohn- und Gehaltsabrechnung	31
Art. 20 Stunden- oder Monatslohn	32
Art. 21 Mindestlöhne	32
Art. 22 Lohnzuschläge bei Überstunden	34
Art. 23 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertags- arbeiten, Vor- und Nachholzeit	35
Art. 24 Lohnanpassung	35
Art. 25 13. Monatslohn	35
Art. 26 Zulagen bei auswärtiger Arbeit	36
Art. 27 Benützung eines privaten Fahrzeuges	36

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung	39
Art. 28 Normalarbeitszeit	41
Art. 29 Arbeitszeiteinteilung	41
Art. 30 Überstunden	42
Art. 31 Arbeitszeitkontrolle	42
Art. 32 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit	42
Art. 33 Unterbruch der täglichen Arbeit	42
Art. 34 Feriendauer	43
Art. 35 Ferienkürzung	43
Art. 36 Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug	44
Art. 37 Ferienlohn	44
Art. 38 Feiertagsregelung	45
Art. 39 Feiertagsentschädigung	45
Art. 40 Absenzenregelung	45
Art. 41 Weiterbildung und Förderung der Weiterbildung	46
Sozial- und Sonderleistungen	47
Art. 42 Kinder- und Familienzulagen	49
Art. 43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung	49
Art. 44 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht	49
Art. 45 Verhinderung durch Unfall	50
Art. 46 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz	51
Art. 47 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung	52
Art. 48 Verhinderung durch Erfüllung eines politischen Amtes oder durch Ausübung von gesetzlichen Pflichten	52
Art. 49 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub	52
Art. 50 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden	53
Kündigung	55
Art. 51 Kündigungsform	57
Art. 52 Kündigung während der Probezeit	57
Art. 53 Kündigung nach der Probezeit	57
Art. 54 Kündigungsschutz	58
Art. 55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	59
Art. 56 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden	60
Art. 57 Fristlose Entlassung	60
Art. 58 Ungerechtfertigte Entlassung	61
Vorruhestand	63
Art. 59 Vorruhestandsmodell (VRM)	65
Unverzichtbarkeit	67
Art. 60 Unverzichtbarkeit	69

Anhang 7	
Anschlussvertrag zum GAV	105
Anhang 8	
Kautionsregelung	107
Anhang 9	
Tabelle der bezahlten Feiertage	113
Anhang 10	
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe	115

Legende

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

Grundsatz

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

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

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

I. Schuldrechtliche Bestimmungen

GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich

- Art. 1 Vertragschliessende Parteien
- Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck
- Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich
- Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich
- Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

Art. 1 Vertragschliessende Parteien

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

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

einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden

- Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich
- Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits.

Der GAV tritt am 1. Januar 2020 in Kraft

Art. 2 Vertragsziel und Vertragszweck

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

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

Art. 3 Räumlicher Geltungsbereich

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

Art. 4 Betrieblicher Geltungsbereich

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

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

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

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

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

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

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

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

- 4.3 Ist die Unterstellung eines Betriebes bzw. eines Betriebsteils unklar, versucht die PLK mit dem Betrieb und den paritätischen

Kommissionen der anderen betroffenen GAV eine einvernehmliche Lösung zu finden.
Wird keine Einigung erzielt, ist nötigenfalls der Rechtsweg zu beschreiten.

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

- 5.1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden unter Beachtung Art. 5.2 GAV, die in Betrieben oder Betriebsteilen des Gebäudehüllengewerbes arbeiten.
- 5.2 Nicht unterstellte Arbeitnehmende sind:
- a) Geschäftsleiter sowie Mitarbeitende in leitender Funktion
 - b) Meister mit eidg. Diplom
 - c) Bauführer Gebäudehülle oder Poliere mit eidg. Fachausweis
 - d) Kaufmännisches Personal
 - e) Personal mit hauptsächlich planerischer und administrativer Funktion
- Die Arbeitnehmenden sind darüber zu orientieren, ob und welchem GAV sie unterstellt sind.
Ergänzende Details zur Unterstellung der Lernenden sind im Anhang 2 GAV geregelt.
- 5.3 Der GAV gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Allgemeines

- Art. 6 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 8 Sozialinstitutionen
- Art. 9 Koalitionsfreiheit
- Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Nachzahlungen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen
- Art. 11 Verstöße der Arbeitgeber
- Art. 12 Verstöße der Arbeitnehmenden
- Art. 13 Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren
- Art. 14 Das Schiedsgericht
- Art. 15 Anschlussverträge
- Art. 16 Vertragsdauer und Vertragsänderungen

Art. 6 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 6.1 Um die Ziele dieses GAV zu verwirklichen, arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Branche, der darin angesiedelten Unternehmungen und Mitarbeitenden.
- 6.2 Für die Dauer des GAV des Gebäudehüllengewerbes verpflichten sich die Parteien für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und insbesondere keine kollektiven, arbeitsstörenden Massnahmen innerhalb der Branche gegenüber einzelnen Betrieben zu treffen oder zu organisieren, um Forderungen im Zusammenhang mit dem GAV des Gebäudehüllengewerbes durchzusetzen.
- 6.3 Auftretende Meinungsverschiedenheiten während der Vertragsdauer werden durch die Paritätische Landeskommission (PLK) beigelegt. Findet keine Einigung statt, gilt Art. 13 GAV sinngemäss.
- 6.4 Die Vertragsparteien setzen sich für Sicherheit, Hygiene und Gesundheit auf Baustellen und Arbeitsplätzen ein.
- 6.5 Die Vertragsparteien fördern die berufliche Weiterbildung.
- 6.6 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken.

Art. 7 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 7.1 Zum Vollzug dieses GAV im Sinne der gemeinsamen Durchführung gemäss Art. 357b OR übertragen die Vertragsparteien die dafür notwendigen Rechte der Paritätischen Landeskommission (PLK), die in der Rechtsform eines Vereins bestellt ist. Die Statuten bilden Anhang 3 dieses GAV.
- 7.2 Die Paritätische Landeskommission hat folgende Aufgaben:
 - a) Vollzug dieses GAV;
 - b) Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - c) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;

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

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

Art. 8 Sozialinstitutionen

- 8.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet die Arbeitnehmenden innerhalb von 30 Tagen nach Arbeitsantritt bei der AHV-Ausgleichskasse anzumelden.
- 8.2 Die Abwicklung der AHV / IV / EO erfolgt über die «Spida AHV-Ausgleichskasse, Zürich».
- 8.3 Der Familienausgleich gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) erfolgt über die «Spida Familienausgleichskasse, Zürich».

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

Art. 9 Koalitionsfreiheit

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

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

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

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

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

10.3 Kontroll- und Verfahrenskosten

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

10.4 Konventionalstrafe

- a) Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verlet-

zungen 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 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber;
 - 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 machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
- b) Überdies können folgend GAV-Verletzungen mit Konventionalstrafen belegt werden:
- 1) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb gemäss Art. 31 GAV nicht oder nur mangelhaft Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000.00 belegt.
 - 2) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Art. 10.2 GAV nicht während fünf Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000.00 belegt.
 - 3) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gem. Art. 10.1 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht obschon sie ordnungsgemäss aufbewahrt wurden, wird mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000.00 belegt.
 - 4) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 62.5 GAV missachtet, wird wie folgt sanktioniert:
 - Betrieb mit 1 Arbeitnehmenden: bis CHF 1'000.00
 - Betrieb mit 2–5 Arbeitnehmenden: bis CHF 2'000.00
 - Betrieb mit 6–10 Arbeitnehmenden: bis CHF 3'000.00
 - Betrieb mit 11–20 Arbeitnehmenden: bis CHF 4'000.00
 - Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmenden: bis CHF 5'000.00

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

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 Art. 10 GAV belangt werden.
- 11.2 Die PLK ist berechtigt, ihre Feststellungen an staatliche Stellen, insbesondere an öffentlich-rechtliche Vergabestellen weiterzugeben.

Art. 12 **Verstösse der Arbeitnehmenden**

- 12.1 Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAV sowie fahrlässig gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln verstossen, können durch die PLK mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 12.2 Arbeitnehmende, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können mit einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, belangt werden.
- 12.3 Konventionalstrafen sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz-Regeln zu verwenden.

Art. 13 **Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren**

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

Art. 14 **Das Schiedsgericht**

- 14.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Obmann und zwei weiteren Schiedsrichtern zusammen. Der Obmann muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Schiedsrichter sind je nach der Natur der Streitsache Personen mit besonderer Fachkenntnis oder Juristen zu ernennen.
- 14.2 Sowohl der Obmann wie die beiden weiteren Mitglieder des Schiedsgerichtes sind von den Vertragsparteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei zu ernennen. Können sich diese nicht oder nicht vollumfänglich einigen, oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des gesamten Schiedsgerichtes durch die zuständige Gerichtsinstanz im Kanton Zürich.
- 14.3 Als Gerichtsstand wird Zürich vereinbart.
- 14.4 Das Schiedsverfahren ist nach den Regeln der schweizerischen Zivilprozessordnung durchzuführen.

Art. 15 **Anschlussverträge**

- 15.1 Freiwillige Anschlussverträge von Nichtverbandsfirmen sind möglich.

Anstelle der Vertragsparteien erteilt die PLK ihre Zustimmung gemäss Art. 356b OR zu diesen Anschlussverträgen. Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen (Details siehe Anhang 7 GAV).

Art. 16 Vertragsdauer und Vertragsänderungen

16.1 Der vorliegende GAV wird bis zum 31.12.2023 fest vereinbart und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2014. Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten erstmals am 30.6.2023 per 31.12.2023 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.

16.2 Anhänge

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

Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge
Art. 17 Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Vollzugskosten-
beiträge, Aus-/
Weiterbildungs-
beiträge

Art. 17 **Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge**

- 17.1 Die Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge werden erhoben um:
- a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
 - b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
 - c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - d) Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung;
 - e) die Administration der PLK-Geschäftsstelle zu decken.
- 17.2 Über die Verwendung der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Art. 17.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommision. Die Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind im Anhang 4 GAV «Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge» beschrieben.
- 17.3 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, für Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien sowie für den Vollzug dieses GAV verwendet werden.
- 17.4 Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.
- 17.5 a) **Beiträge der Arbeitnehmenden und Lernenden**
Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.00 pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00 pro Monat, Total CHF 25.00 pro Monat. Alle unterstellten Lernenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 4.00 pro Monat und einen Ausbildungsbeitrag von CHF 1.00 pro Monat, Total CHF 5.00 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden / Lernenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) **Beiträge der Arbeitgeber**
Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugs-

kostenbeitrag von CHF 20.00 pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00 pro Monat, Total CHF 25.00 pro Monat.

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

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

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

II. Normative Bestimmungen

Löhne, Zuschläge

- Art. 18 Leistungslohn
- Art. 19 Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Art. 20 Stunden- oder Monatslohn
- Art. 21 Mindestlöhne
- Art. 22 Lohnzuschläge bei Überstunden
- Art. 23 Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, Vor- und Nachholzeit
- Art. 24 Lohnanpassung
- Art. 25 13. Monatslohn
- Art. 26 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 27 Benützung eines privaten Fahrzeugs

Art. 18 **Leistungslohn**

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

18.2 **Vorübergehende Lohnreduktion**

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

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

Art. 19 **Lohn- und Gehaltsabrechnung**

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

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

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

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

- 19.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden aus Gründen, welche der Arbeitgeber zu verantworten hat, ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, soweit dadurch die Höchst-arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche nicht überschritten wird.
- 19.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).
- 19.7 Dem Arbeitnehmenden können Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

Art. 20 Stunden- oder Monatslohn

- 20.1 Basierend auf der Jahresarbeitszeitregelung gemäss Art. 28 GAV werden die Mitarbeitenden im Grundsatz im Monatslohn angestellt und entlohnt. Dabei hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf 12 gleich hohe Auszahlungen basierend auf Art. 28.2 GAV.
Von dieser Regelung ausgenommen sind Kurz- sowie saisonale Einsätze.
- 20.2 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich wie folgt:
Summe von 12 Monatslöhnen eines Arbeitnehmenden dividiert durch die gesamtarbeitsvertragliche definierte Jahresarbeitszeit von 2184 Stunden.
- 20.3 Bei der 42-Stunden-Woche ergibt sich der Stundenlohn aus der Division des Monatslohnes durch 182.

Art. 21 Mindestlöhne

- 21.1 Der Anspruch auf den GAV-Mindestlohn besteht ab Vollendung des 18. Altersjahres (Volljährigkeit).
- 21.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober über die Anpassungen der Löhne gemäss Art. 24 GAV. Die Mindest-

Löhne werden jährlich im Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

21.3 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

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

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

Bei Uneinigkeiten entscheidet die PLK.

21.5 **Mindestlohnkategorien:**

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

a) **Facharbeitende**

Als Facharbeitende gelten sämtliche Arbeitnehmende, welche im Berufsfeld Gebäudehülle ihre Lehre in den Berufen Dachdecker, Abdichter, Fassadenbauer 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.

21.6 Berufsabschlüsse ausserhalb der Schweiz

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

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

21.7 Angelernte mit Zusatzausbildung

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

**21.8 Arbeitnehmende mit Zusatzausbildung Projektleiter Solar-
montage**

Mitarbeitende mit einem Abschluss als Projektleiter Solar-
montage 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 Art. 30.2 GAV. Überstunden sind in der Regel durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb von 5 Monaten vom 31.12. an gerechnet, zu kompensieren. Ist die Kompensation in der vorgegebenen Frist nicht möglich, dann werden die Überstunden mit dem Mai-Lohn mit einem Zuschlag von 25 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 Art. 23.2 GAV.
- 23.2 Trifft Art. 23.1 GAV nicht zu, sind für Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit Zuschläge gemäss untenstehender Tabelle am Monatsende auszurichten.

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

Art. 24 Lohnanpassung

- 24.1 Die Lohnanpassungen sind im Anhang 6 GAV geregelt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Nach Ablauf der Geltungsdauer des GAV verpflichten sich die Vertragsparteien das Lohnmodell zu beurteilen und neu darüber zu verhandeln.

Art. 25 13. Monatslohn

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

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

- 25.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden 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 Spesensätze sind in Anhang 6 GAV «Zusatzvereinbarung» 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 «Zusatzvereinbarung» vergütet.
- 27.3 Die Entschädigungen nach Art. 27.2 GAV gelten als Zahlung im Sinne von Art. 327b Abs. 1 und 2 OR.
- 27.4 Der Arbeitnehmende bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

Arbeitszeit, Ferien, Absenzen, Weiterbildung

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

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. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten. Der Samstag ist in der Regel arbeitsfrei.
- 28.2 Die Jahresarbeitszeit inkl. bezahlte Wegzeit beträgt 2184 Stunden (durchschnittlich 42 Std. pro Woche, bzw. 182 Stunden pro Monat).
Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,40 Stunden (8 Stunden und 24 Minuten) als Berechnungsgrundlage angewandt.
Die Jahresarbeitszeit ist massgebend zur Berechnung der monatlich fixen Lohnzahlung an Arbeitnehmende im Stundenlohn. Bei einem Austritt unter dem Jahr erfolgt eine pro Rata-Stundenabrechnung.
- 28.3 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 50 Stunden.
- 28.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg vom Wohndomizil zum Betrieb und zurück gilt nicht als Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende Wegzeit wird als Arbeitszeit angerechnet.

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 Art. 23.1 GAV.

Art. 30 Überstunden

- 30.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Mehrarbeit von einem Arbeitnehmende nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben geleistet werden können.
- 30.2 Die geleistete Arbeit wird Ende Jahr saldiert. Die die Jahresarbeitszeit (2184 Stunden) übersteigende Mehrarbeit gilt als Überstunden (siehe Art. 22.2 GAV). Die Minderarbeitszeit verfällt zu lasten 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. Er-sichtlich muss sein: die Lage, die Zeit, der Ort, die Dauer der Mit-tagspause und der Wochentag.
Für die Erhebung der Arbeitsleistung stellt die PLK ein Arbeits-zeiterhebungssystem 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 nachzuho-len, 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 Arbeit-geber 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 Art. 329e OR, ohne Verschulden des Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden. Die Kürzung beträgt jedoch ab dem 2. Monat ein Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung.

Art. 36 **Ferienzeitpunkt und zusammenhängender Bezug**

- 36.1 Die Ferien sind im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 36.2 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende vereinbaren den Zeitpunkt der Ferien. Der Arbeitnehmende hat auf die Betriebsverhältnisse Rücksicht zu nehmen und der Arbeitgeber auf die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmenden.
- 36.3 Werden Betriebsferien durchgeführt, so ist ein Teil des Ferienanspruchs während dieser Zeit einzuziehen.
- 36.4 Krankheits- und Unfalltage während der Ferien gelten nicht als bezogene Ferientage, sofern dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorliegt. Krankheitsmeldung mit Arztzeugnis sind dem Arbeitgeber umgehend einzureichen.
- 36.5 Bei einem Auslandsaufenthalt gilt die Regelung der Krankentaggeldversicherung. Es gilt entsprechend zu beachten, dass bei einem Auslandsaufenthalt das Arztzeugnis durch ein Spital auszustellen ist. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die entsprechenden Regelungen der Krankentaggeldversicherung.

Art. 37 **Ferienlohn**

- 37.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 37.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
- 37.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittsjahr aufgelöst und hat der Arbeitnehmende die Ferien auf sein Verlangen für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.
Ein Restferienguthaben muss wenn immer möglich während der Kündigungsfrist abgebaut werden.
- 37.4 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten.

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. Art. 28.2 GAV.
- 39.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 39.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militär- und 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 gemäss Art. 5 GAV unterstellten Arbeitnehmenden können grundsätzlich bis zu drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungszwecke einsetzen. Diese Regelung gilt für den Besuch von beruflichen Kursen und Bildungsveranstaltungen, die von einer Vertragspartei durchgeführt werden. Die PLK kann weitere Kurse dieser Regelung unterstellen.
- 41.3 Der Arbeitnehmende, der von diesem Recht Gebrauch macht, hat den Termin rechtzeitig mit dem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu vereinbaren.

Sozial- und Sonderleistungen

Art. 42 Kinder- und Familienzulagen

Art. 43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Art. 44 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht

Art. 45 Verhinderung durch Unfall

Art. 46 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

Art. 47 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und Schlechtwetterentschädigung

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

Art. 49 Schwangerschaftsabsenzen, Mutterschaftsurlaub

Art. 50 Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden

Art. 42 Kinder- und Familienzulagen

- 42.1 Die Auszahlung von Kinderzulagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 42.2 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden die Zulage samt dem Lohn aus.

Art. 43 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

- 43.1 Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Der Grund der Abwesenheit ist auf Verlangen des Arbeitgebers zu belegen.
- 43.2 Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall hat der Arbeitnehmende ab drittem Arbeitstag der Absenz unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beizubringen.
In schriftlich begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber ab erstem Tag der Verhinderung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

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 Arztzeugnisses 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 über-

lassen, 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.

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

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

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

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

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. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden die Hälfte der Prämie belasten und zwar im Betrag, wie er für eine Deckung von 80 Prozent des zuletzt bezahlten Lohnes ab dem ersten Krankheitstag benötigt würde. Der Arbeitgeber hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tariftabelle des Versicherers auszuweisen.

Art. 45 **Verhinderung durch Unfall**

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

- 45.2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmende.
- 45.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- 45.4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmende für den Tag des Unfalles und die darauffolgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.

Art. 46 Verhinderung durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

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

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

- 46.2 Die Spida AHV-Ausgleichskasse richtet die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der Erwerbsersatzordnung (EO) aus. Details zu den Erwerbsausfallentschädigungen können dem Anhang 6 GAV, Art. 6 «Familienzulagen / Lohnersatzleistungen Spida» entnommen werden.
- 46.3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehenden festgesetzten Ansätze gemäss Art. 46.2 GAV übersteigen.

**Art. 47 Arbeitslosenversicherung / Kurzarbeit und
Schlechtwetterentschädigung**

47.1 a) Arbeitslosenversicherung

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

b) Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung

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

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

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

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

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. Damit sind alle Lohnfortzahlungsverpflichtungen des Arbeitgebers abgegolten. Allfällige Versicherungsleistungen bzw. der Lohnersatz bei Mutterschaft gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) sind anzurechnen, d.h. fallen an den Arbeitgeber.
- 49.4 Erbringt die Krankentaggeldversicherung vor der Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Erbringt die Erwerbssatzordnung (EO) nach Niederkunft keine Leistungen, erfolgt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers während höchstens 8 Wochen.

Art. 50 **Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden**

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

Kündigung

Art. 51 Kündigungsform

Art. 52 Kündigung während der Probezeit

Art. 53 Kündigung nach der Probezeit

Art. 54 Kündigungsschutz

Art. 55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

Art. 56 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

Art. 57 Fristlose Entlassung

Art. 58 Ungerechtfertigte Entlassung

Art. 51 Kündigungsmform

- 51.1 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 51.2 Die schriftliche Kündigung kann auch persönlich übergeben werden. Der Empfang der Kündigung ist zu quittieren.

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

ten 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. 54 Kündigungsschutz

- 54.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 54.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- 54.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

- 54.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 54.5 Ist die Kündigung nach Art. 336.2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmenden für zwei Monate betragen.
- 54.6 Wer gestützt auf Art. 336 OR und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 54.7 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 55 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

- 55.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutz- oder Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher oder nachher;
 - während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu mindestens 100% arbeitsunfähig ist;
 - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

- d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 55.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 55.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 55.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 56 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

- 56.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 336c 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 56.2 Art. 336c Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 57 Fristlose Entlassung

- 57.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 57.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
Nachgewiesene Schwarzarbeit von Arbeitnehmenden gilt in der Regel als wichtiger Grund.

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

Art. 58 Ungerechtfertigte Entlassung

- 58.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 58.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 58.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

Vorruehstand

Art. 59 Vorruehstandsmodell (VRM)

Art. 59 Vorruhestandsmodell (VRM)

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

Unverzichtbarkeit
Art. 60 Unverzichtbarkeit

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

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- Art. 61 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers
- Art. 62 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch den Arbeitgeber
- Art. 63 Abgabe von Material, Werkzeugen und Unterlagen
- Art. 64 Arbeitszeugnis
- Art. 65 Schwarzarbeit
- Art. 66 Pflichten des Arbeitnehmenden
- Art. 67 Sorge zu Material und Werkzeug
- Art. 68 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung durch die Arbeitnehmenden
- Art. 69 Herausgabepflicht
- Art. 70 Befolgung und Anweisung
- Art. 71 Haftpflicht
- Art. 72 Sprachregelung
- Art. 73 Vertragsauflage und Aushändigung

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 Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.
- 62.2 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden über die betriebliche wie bauplatzbedingte Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 62.3 Arbeitgebende und Arbeitnehmenden wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen.
Weiter gilt:
- a) Um einsatzfähig am Arbeitsplatz zu erscheinen, ist der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc.) vor dem Arbeitsbeginn zu unterlassen.
 - b) Der Konsum von Rauschmitteln (Alkohol, Drogen etc.) ist während der Arbeitszeit und den Pausen untersagt.
- Entspricht ein Arbeitnehmender lit. a) und b) nicht, dürfen ihm keine Arbeiten übertragen werden. Er ist ohne Lohnanspruch von der Arbeitsstelle wegzuweisen.
- 62.4 Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte Trägerschaft der Branchenlösung. Sie empfiehlt bzw. ordnet geeignete Mass-

nahmen 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 Art. 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. 64 **Arbeitszeugnis**

- 64.1 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden aus.
- 64.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 65 **Schwarzarbeit**

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

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

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 der SUVA und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmende gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmenden durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.
- 68.4 Jeder unterstellte Arbeitnehmende im Gebäudehüllengewerbe ist grundsätzlich verpflichtet, einen branchenspezifischen Grundkurs betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu ab-

solvieren. Diese Verpflichtung erfüllen alle Arbeitnehmenden automatisch, die in der Schweiz eine Ausbildung als Polybauer (Fachrichtung Abdichten, Dachdecken, Fassadenbau, Gerüstbau oder Sonnenschutz-Systeme) absolviert haben. Arbeitnehmende, die einen gleichwertigen Kurs im Ausland besucht haben, können ebenfalls vom Grundkurs befreit werden. Ein entsprechendes Gesuch muss an die PLK gerichtet werden, welche abschliessend über die Gleichwertigkeit entscheidet. Die PLK führt eine Liste der Grundkurse, welche die Voraussetzungen erfüllen, insbesondere das Kriterium «branchenspezifische Inhalte».

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

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

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

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.

Art. 71 Haftpflicht

- 71.1 Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig verursachten Schaden. Dies nach Massgabe der von ihm zu fordernden Sorgfalt.
- 71.2 Die Schadenersatzforderung ist innerhalb eines Jahres nach Kenntnisnahme geltend zu machen, ansonsten verwirkt sie.

Art. 72 Sprachregelung

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

Art. 73 Vertragslage und Aushändigung

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

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 5. Juli 2019

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident

Walter Bisig

Mitglied der
Geschäftsleitung
Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin

Vania Alleva

Vizepräsident

Aldo Ferrari

Co-Leiterin
Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Präsident

Arno Kerst

Vizepräsident

Hans Maissen

Anhänge

Übersicht der Anhänge

Anhang 1

Mindestbestimmungen für befristete im Stundenlohn entschädigte Anstellungsverhältnisse

Anhang 2

Zusatzreglement Lernende

Anhang 3

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Anhang 5

Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)

Anhang 6

Zusatzvereinbarung

Anhang 7

Anschlussvertrag zum GAV

Anhang 8

Kautionsregelung

Anhang 9

Tabelle der bezahlten Feiertage

Anhang 10

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Anhang 1

Mindestbestimmungen für befristete im Stundenlohn entschädigte Anstellungsverhältnisse

Art. 1 Grundsatz

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

Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze

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

Art. 37 Ferienlohn

25 Tage	10,64%
30 Tage	13,04%

Art. 38 Feiertagsregelung

pro Feiertag 0,39%

Art. 40 Absenzenregelung

pro Absenztage 0,39%

Art. 25 13. Monatslohn

8,33%

Art. 22 Lohnzuschläge bei Überstunden

25% pro Stunde

(Basis Grundlohn plus Anteil 13. Monatslohn)

Art. 23 Sonn- und Feiertage

100% pro Stunde

(Basis Grundlohn plus Anteil 13. Monatslohn)

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

Anhang 2

Zusatzreglement Lernende

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

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

Mindestlohn Lernende im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe: Lehren mit Abschluss Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

1. Lehrjahr	CHF	900.00 pro Monat
2. Lehrjahr	CHF	1'100.00 pro Monat
3. Lehrjahr	CHF	1'300.00 pro Monat

2-jährige Grundbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA)

1. Lehrjahr	CHF	800.00 pro Monat
2. Lehrjahr	CHF	1'000.00 pro Monat

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

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 5. Juli 2019

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident

Walter Bisig

Mitglied

der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin

Vania Alleva

Vizepräsident

Aldo Ferrari

Co-Leiterin

Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Präsident

Arno Kerst

Vizepräsident

Hans Maissen

Anhang 3

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Art. 1 **Name und Sitz**

- 1.1 Unter dem Namen «Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe» besteht ein Verein gemäss Art. 60ff. ZGB und gestützt auf Art. 7 des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Gebäudehüllengewerbe (GAV).
- 1.2 Der Verein hat seinen Sitz in Zürich. Die Vereinsadresse lautet:

Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
Postfach 5037
8021 Zürich
info@plk-gebaeudehuelle.ch
www.plk-gebaeudehuelle.ch

Art. 2 **Zweck und Kompetenzen**

- 2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien sowie der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und den Vollzug des GAV im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe.
- 2.2 Dem Verein steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrages und der mit ihm zusammenhängenden Regelungen zu ergreifen. Er übernimmt zu diesem Zweck die Kontrollaufgaben gemäss Art. 7 Abs. 1 lit. a EntsG, für welche eine separate Spartenrechnung geführt wird. Der Verein verfolgt im Bereich der Sparte Kontrollaufgaben gemäss Art. 7. Abs. 1 EntsG keine kommerziellen Zwecke und erstrebt keinen Gewinn.
- 2.3 Die einzelnen Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus dem GAV, insbesondere dessen Art. 7 und Art. 17. Sie bleiben auch nach dem Auslaufen des GAV bestehen, soweit sie zur ordentlichen Abwicklung der Geschäfte notwendig sind.

Art. 3 Mitglieder

- 3.1 Mitglieder des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (PLK) sind die Vertragsparteien des GAV und somit die den Vertragsparteien angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.
- 3.2 Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der PLK.

Art. 4 Organe

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

Art. 5 PLK-Versammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe ist die PLK-Versammlung, zusammengesetzt aus den Delegierten der Mitglieder.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Mitglieder bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 4 Delegierte der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz
 - 3 Delegierte der Gewerkschaft Unia
 - 1 Delegierter der Gewerkschaft Syna
- 5.3 Die PLK-Versammlung hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
 - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;
 - c) Wahl der Revisionsstelle;
 - d) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
 - e) Genehmigung der Vereinsrechnung;
 - f) Entlastung des Vorstandes und der Kassenstelle;

- g) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).
- 5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme sowie externe Fachberater zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten.
- 5.6 Die PLK-Versammlungen werden durch den Vorstand einberufen und geleitet. Die beiden Vorstandsmitglieder wechseln sich bei der Leitung ab. Sie vertreten sich gegenseitig bei Verhinderung.
- 5.7 Die PLK-Versammlung findet mindestens zweimal jährlich oder auf Verlangen eins Mitglieds statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der PLK-Versammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.
- 5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt. Dieses wird an der nächstfolgenden Sitzung genehmigt.
- 5.9 Die PLK-Versammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheide sind von der PLK-Versammlung zu bestätigen.

Art. 6 Der Vorstand (Co-Präsidium)

- 6.1 Der Vorstand besteht aus je einem Delegierten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, die von jeder Seite bestimmt werden.
- 6.2 Der Vorstand ist zuständig für:
- a) die Einberufung, Vorbereitung und Leitung der PLK-Versammlungen;
 - b) die Vertretung des Vereins nach aussen;

- c) die Leitung und Beaufsichtigung des Sekretariats und der Buchführung;
 - d) den Vollzug der Beschlüsse der PLK-Versammlung. Er kann den Vollzug an das Sekretariat oder an Dritte delegieren.
- 6.3 In dringenden Fällen kann der Vorstand Massnahmen der gemeinsamen Durchführung des GAV beschliessen. Diese Beschlüsse müssen einer umgehend einberufenen PLK-Versammlung zur Genehmigung vorgelegt werden.

Art. 7 Finanzen

- 7.1 Der Verein «Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe» finanziert sich über:
- a) Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge gem. Art. 17 GAV und der entsprechenden Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Bundesrates;
 - b) Anschlussvertragsgebühren (Art. 15 GAV);
 - c) Zinserträge;
 - d) weitere Einnahmen, insbesondere Konventionalstrafen und den Vertragsunterstellten auferlegte Kontroll- und Verfahrenskosten (Art. 7.2 lit. h) GAV).
- 7.2 Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Vollzugskosten- und die Aus- und Weiterbildungsbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreuung) ergeben sich aus dem GAV bzw. der AVE sowie dem von den Vertragsparteien erlassenen Reglement.
- 7.3 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission (PLK) für das Schweizerische Gebäudehüllengewerbe ist gestützt auf Art. 7 und Art. 17 GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut.
- 7.4 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen und den einschlägigen Vorschriften, insbesondere den Weisungen der zuständigen Bundesbehörden.

Art. 8 Revisionsstelle

- 8.1 Die Revisionsstelle überprüft die Jahresrechnung des Vereins.

- 8.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

Art. 9 Haftung

- 9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 9.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Mitglieder des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 10 Auflösung

- 10.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe kann nur von der PLK-Versammlung beschlossen werden. Der Auflösungsbeschluss bedarf der Zustimmung der Delegierten aller Mitglieder.
- 10.2 Allfällige Aktiven werden je zur Hälfte den Vertragsparteien der Arbeitgeber- bzw. der Arbeitnehmerseite überwiesen.
- 10.3 Die nach Auflösung des Vereins verbleibenden Mittel betreffend die Sparte Kontrollaufgaben gemäss Art. 7 Abs. 1 EntSG sind einer steuerbefreiten Institution mit Sitz in der Schweiz mit gleicher oder ähnlicher Zielsetzung zuzuwenden. Eine Verteilung dieser Mittel unter die Mitglieder ist ausgeschlossen.

Art. 11 Inkrafttreten

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

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 5. Juli 2019

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident

Walter Bisig

Mitglied der
Geschäftsleitung
Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin

Vania Alleva

Vizepräsident

Aldo Ferrari

Co-Leiterin
Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Präsident

Arno Kerst

Vizepräsident

Hans Maissen

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge, Aus- und Weiterbildungsbeiträge

Art. 1 Grundsatz

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

Art. 2 Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

- 2.1 Der Beitragsabzug für unterstellte Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird auf der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge sind gemäss Weisung der PLK an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 2.3 Arbeitgeber, die nicht Mitglied der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz sind, jedoch unter die Allgemeinverbindlichkeitserklärung fallen, entrichten ihrerseits einen Beitrag. Dieser berechnet sich aus der Anzahl der unterstellten Arbeitnehmenden, multipliziert mit dem Vollzugskosten- und dem Aus- und Weiterbildungsbeitrag gemäss Art. 17 GAV.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber (Anschlussvertragsfirmen)

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

Art. 4 Beitragsquittungen

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

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

Art. 5 Beitragsrückerstattung

- 5.1 Arbeitnehmende, die Mitglied einer der vertragsunterzeichneten Arbeitnehmer-Organisation sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge von der zuständigen Organisation wieder zurückerstattet.
- 5.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 6 Verwendung der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge

- 6.1 Von den Bruttoeinnahmen der PLK werden die Sekretariatskosten der PLK sowie die Aufwendungen der PLK für den Vollzug des GAV bezahlt. Die verbleibende Summe wird wie folgt aufgeteilt:
- a) 60% an Gebäudehülle Schweiz, wobei ein Teil zweckgebunden für die Förderung der Aus- und Weiterbildung über die Bildungsinstitution Polybau erfolgt;
 - b) 40% gesamthaft an Unia und Syna.
- 6.2 Diese Mittel sind wie folgt zu verwenden:
- a) Vollzug des GAV;
 - b) Förderung und Umsetzung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - c) Förderung und Umsetzung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
 - d) die Administration der PLK-Geschäftsstelle.
- 6.3 Die Paritätische Landeskommission erstellt jährlich ein Budget.
- 6.4 Die Jahresrechnungen und Bilanzen der Paritätischen Landeskommission werden jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

Art. 7 Durchführungorgane

- 7.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.
- 7.2 Der PLK werden in Bezug auf die Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge folgende Aufgaben übertragen:
- a) sie genehmigt die Jahresrechnung und den Kontrollbericht;
 - b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben;
 - c) sie ist kompetent, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.
- 7.3 Als Kontrollstelle amtiert eine von der PLK gewählte unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:
- a) sie kontrolliert die Jahresrechnung;
 - b) sie erstellt einen Kontrollbericht z.H. der PLK;
 - c) sie überprüft in Zusammenarbeit mit der PLK-Geschäftsstelle die korrekte Ausführung der Vollzugskosten- und die Aus- und Weiterbildungsbestimmungen.

Art. 8 Durchsetzungsbemühungen

- 8.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezügerin der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge – in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien – dass die Beitragspflicht gemäss Art. 17 GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PLK werden regelmässig informiert.
- 8.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PLK und das Schiedsgericht zuständig.
- 8.3 Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge haftet der Arbeitgeber.

Art. 9 Gültigkeit

- 9.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 5. Juli 2019

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident

Walter Bisig

Mitglied der
Geschäftsleitung
Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin

Vania Alleva

Vizepräsident

Aldo Ferrari

Co-Leiterin
Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Präsident

Arno Kerst

Vizepräsident

Hans Maissen

Anhang 5

Spida Familienausgleichskasse (Spida FAK)

Art. 1 Grundsatz

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

Art. 2 Leistungskatalog

- 2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:
 - a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den kantonalen Vorschriften;
 - b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung. Diese Leistungen entsprechen in jedem Fall den gesetzlich vorgeschriebenen Familienzulagen (FamZG).
- 2.2 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichs-Leistungen aus diesem Leistungskatalog können mit den der Spida FAK geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.
- 2.3 Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 6 GAV jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist das Leistungs- und Kassenreglement der Spida FAK massgebend.

Art. 3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

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

Art. 4 Abrechnungspflicht

- 4.1 Die Arbeitgeber von Gebäudehülle Schweiz rechnen mit der Spida FAK nach Massgabe der Weisungen der Spida AHV-Aus-

gleichskasse über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.

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

Art. 5 Rechnungsführung / Beitragsinkasso

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

Art. 6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers

- 6.1 Die zuständige PLK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmenden obliegenden Leistungen kontrollieren.
- 6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. Spida FAK oder von der PLK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abgeliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen. Überdies hat er bei eigenem Verschulden den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Spida FAK zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.
- 6.3 Die Spida AHV-Ausgleichskasse wird zum Inkasso der Beiträge und allfälliger Konventionalstrafen ermächtigt.

Anhang 6

Zusatzvereinbarung

Art. 1 Lohnanpassung (gemäss Art. 24 GAV)

- 1.1 Die Effektivlöhne der unterstellten Arbeitnehmenden werden während der Geltungsdauer dieses GAV (2020 – 2023) jährlich per 1. Januar generell um CHF 20.00 pro Monat bzw. CHF 0.11 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 CHF 20.00 pro Monat entrichtet. Der Arbeitgeber legt die Verteilung fest. Die unterstellten Arbeitnehmenden des Betriebes haben einen gemeinsamen Anspruch auf diese Lohnerhöhung.
- 1.2 Die Jahresteuern werden bis zum Wert von 1,5% automatisch ausgeglichen. Die Teuerung wird jeweils auf den vorangehenden Lohn aufgerechnet. Fällt die Jahresteuern höher als 1,5% aus, wird über die Höhe des Ausgleichs verhandelt. Bei einer negativen Jahresteuern wird in der Folge zur Bemessung des Teuerungswertes von dem in der Vergangenheit bestimmten Indexwert ausgegangen.
Die Mindestlöhne werden um die Teuerung bis zum Wert von 1,5% automatisch angepasst.
Für Löhne, die mehr als 25% über dem höchsten Mindestlohn aller Kategorien (Facharbeitende > 60 Mt.) liegen, ist die Teuerungsanpassung nicht zwingend.
- 1.3 Der Landesindex der Konsumentenpreise ist bis zu 102.1 Punkten ausgeglichen (Indexstand Oktober 2018, Basis Dezember 2015 = 100 Punkte).

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

2.1 Die Mindest-Monatslöhne betragen ab 1.1.2020:

Berufserfahrg. in der Branche	Facharbeitende	Angelernte	Bauarbeitende
< = 12 Mt.	CHF 4'482.00	CHF 4'141.00	CHF 3'939.00
> 12 Mt.	CHF 4'662.00	CHF 4'286.00	CHF 4'118.00
> 24 Mt.	CHF 4'849.00	CHF 4'437.00	CHF 4'306.00
> 36 Mt.	CHF 5'043.00	CHF 4'592.00	CHF 4'502.00
> 48 Mt.	CHF 5'245.00	CHF 4'753.00	CHF 4'706.00
> 60 Mt.	CHF 5'444.00	CHF 4'920.00	CHF 4'920.00

Die Mindest-Stundenlöhne betragen ab 1.1.2020:

Berufserfahrg. in der Branche	Facharbeitende	Angelernte	Bauarbeitende
< = 12 Mt.	CHF 24.65	CHF 22.75	CHF 21.65
> 12 Mt.	CHF 25.60	CHF 23.55	CHF 22.65
> 24 Mt.	CHF 26.65	CHF 24.40	CHF 23.65
> 36 Mt.	CHF 27.70	CHF 25.25	CHF 24.75
> 48 Mt.	CHF 28.80	CHF 26.10	CHF 25.85
> 60 Mt.	CHF 29.90	CHF 27.05	CHF 27.05

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

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

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

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

- 4.1 Die Mittagzulage beträgt CHF 18.00 pro Tag.
Anstelle einer täglichen Mittagzulage kann eine Monatspauschale von mindestens CHF 300.00 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 CHF 15.00 und das Abendessen mit CHF 20.00 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 CHF –.70/km.

Art. 6 Familienzulagen / Lohnersatzleistungen Spida

- 6.1 Die Spida richtet folgende Leistungen aus (Stand 01.01.2020):
a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den kantonalen Vorschriften;
b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;
c) Erwerbsausfallentschädigungen EO.

Grundausbildung als Rekrut:

Dienstleistende ohne Kinder
(RS/Rekrutierung/Zivilschutz/Zivildienst)
CHF 62.00/Tag

Dienstleistende mit Kindern
(RS/Rekrutierung/Zivilschutz/Zivildienst)
min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Andere obligatorische Dienste:

Dienstleistende ohne Kinder
(WK/Zivilschutz/Zivildienst/J+S Leiterkurs/Jungschützenleiterkurs)
min. CHF 62.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Dienstleistende mit Kindern
(WK/Zivilschutz/Zivildienst/J+S Leiterkurs/Jungschützen-
leiterkurs)
min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Gradänderungsdienst:

Dienstleistende ohne Kinder
min. CHF 111.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Dienstleistende mit Kindern
min. CHF 160.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

**Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener
(300 – 420 Tage):**

Als Rekrut ohne Kinder
CHF 62.00/Tag

Als Rekrut mit Kindern
min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Als Soldat ohne Kinder
min. CHF 62.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Als Soldat mit Kindern
min. CHF 98.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Als Kaderanwärter ohne Kinder
min. CHF 91.00/Tag – max. CHF 196.00/Tag

Als Kaderanwärter mit Kindern
min. CHF 135.00/Tag – max. CHF 245.00/Tag

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 5. Juli 2019

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident

Walter Bisig

Mitglied

der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin

Vania Alleva

Vizepräsident

Aldo Ferrari

Co-Leiterin

Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Präsident

Arno Kerst

Vizepräsident

Hans Maissen

Anhang 7

Anschlussvertrag zum GAV

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

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

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

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

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

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

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

Anhang 8

Kautionsregelung

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 CHF 10'000.00 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 CHF 2'000.00 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab CHF 2'000.00 bis CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr beträgt die Kautions CHF 5'000.00. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von CHF 10'000.00 zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuwei-

sen, sofern die Auftragssumme weniger als CHF 2'000.00 beträgt.

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

Art. 3 Anrechenbarkeit

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

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 Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Art. 17 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 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

- ten- 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 Kautio

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

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

- 9.1 Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautio 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.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Zürich, Olten, 5. Juli 2019

Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Präsident

Walter Bisig

Mitglied

der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Gewerkschaft Unia

Präsidentin

Vania Alleva

Vize-Präsident

Aldo Ferrari

Co-Leiterin

Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Präsident

Arno Kerst

Vizepräsident

Hans Maissen

Anhang 9

Tabelle der bezahlten Feiertage

Es gelten als Feiertage:

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

Anhang 10

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

vom 11. Juni 2020

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 5. Juli 2019 im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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.

¹ SR 221.215.311

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.

⁴ 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 Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ 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.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 17 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2020 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 6 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.

11. Juni 2020

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

abgeschlossen am 5. Juli 2019

zwischen

dem

Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmen (Gebäudehülle Schweiz)

einerseits

und

den Gewerkschaften Unia und Syna

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

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 erfüllen;
 - 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:
- die Kosten des Vollzugs des GAV;
 - die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
 - Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung
 - 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%
Nachtarbeit	23.00 – 06.00	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-Bruttolohn (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc.) zusätzlich ausbezahlt.
Den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf Jahresende 8,33% des im laufenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc.) zusätzlich vergütet.
- 25.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stunden- oder Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmende 8,33% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Gesamt-Bruttolohnes zusätzlich vergütet (exkl. Überstundenentschädigungen, Spesen etc.).
- 25.3 Werden Anteile des 13. Monatslohn 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 Spensätze 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 Feiertage 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 unaufgefordert 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 Arztzeugnisses 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 Wartezeit von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit den 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 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 Kündigungform

- 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

5416

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 Taggelderleistungen 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 überbetriebli-

chen 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:
- das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug;
 - das erforderliche Material;
 - 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

- Schwarzarbeit ist verboten
- Als Schwarzarbeit gilt Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht,
- 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. . . .
- Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich 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 ...:

Berufserfähr. 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 ...:

Berufserfähr. 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 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 (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 2 000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2 000 Franken bis 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5 000 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 2 000 Franken beträgt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme 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 Kautionsleistung nur einmal geleistet werden. Die Kautionsleistung ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionsleistung liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kautionsleistung

- 4.1 Die Kautionsleistung 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 Kautionsleistung

- 5.1 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautionsleistung 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 Kautionsleistung 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 Kautionsleistung (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 Barkautionsleistung zu verlangen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung 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 Kautionsleistung 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

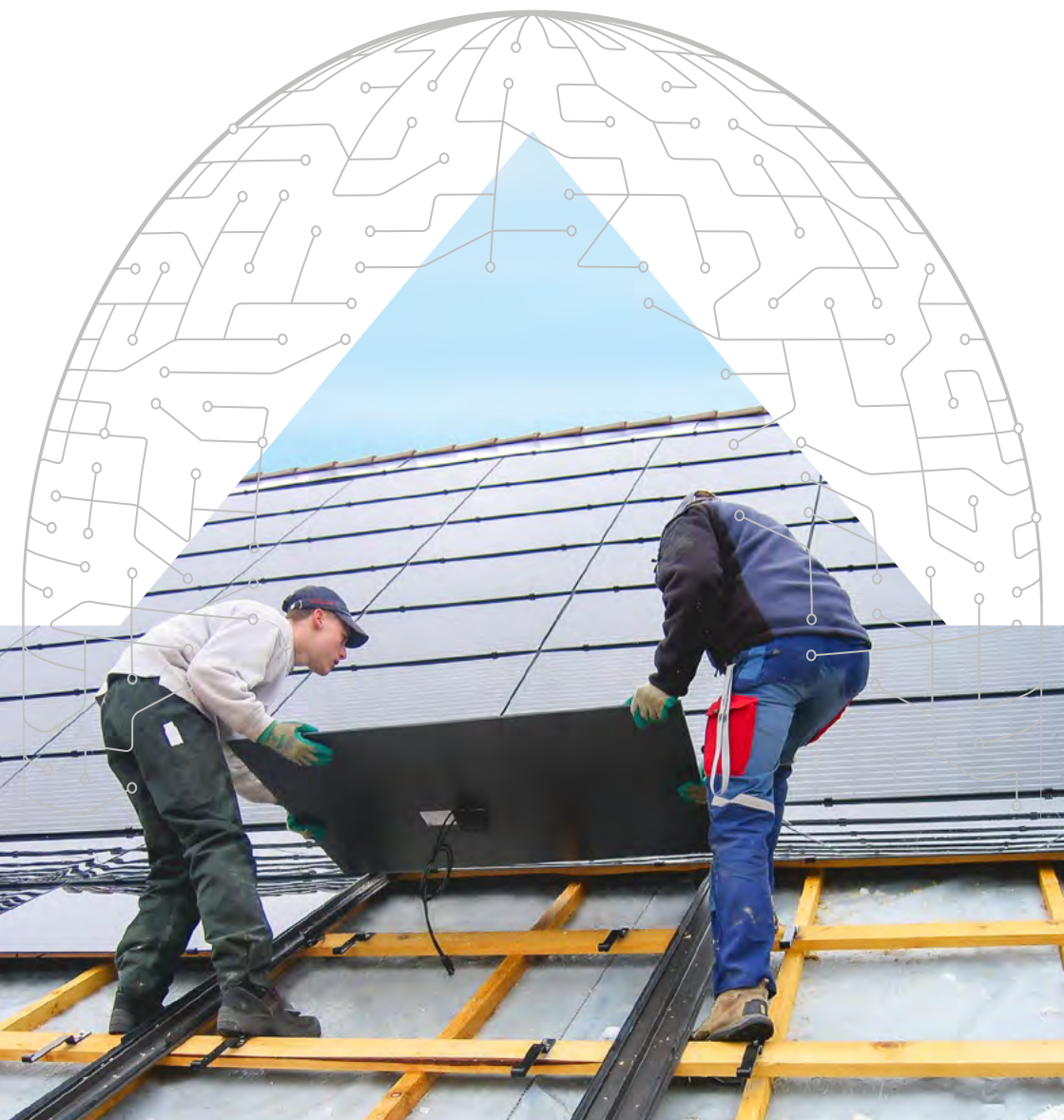
- 10.1 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

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)

5428



GESAMTARBEITSVERTRAG VRM 2019–2028

VORRUHESTANDSMODELL IM SCHWEIZERISCHEN GEBÄUDEHÜLLENGEWERBE



Gebäudehülle Schweiz

Verband Schweizer
Gebäudehüllen-Unternehmungen
Lindenstrasse 4
9240 Uzwil
T 071 955 70 30
F 071 955 70 40
info@gebäudehülle.swiss
www.gebäudehülle.swiss



Gewerkschaft Unia

Strassburgstrasse 11
8004 Zürich
T 044 295 15 15
F 044 295 15 55
info@unia.ch
www.unia.ch



Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7
Postfach 1668
4600 Olten
T 044 279 71 71
F 044 279 71 72
info@syna.ch
www.syna.ch

Gesamtarbeitsvertrag VRM Gebäudehülle Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe (GAV-VRM Gebäudehülle)

vom 20. Juni 2018

abgeschlossen zwischen

**der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz –
Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen,
Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil**

einerseits sowie der

Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

und der

Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits

2. Auflage
Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

Vertragschliessende Parteien	149
Präambel	151
I. Geltungsbereich	153
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich	153
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich	153
Art. 3 Freiwillige Unterstellung	154
Art. 4 Allgemeinverbindlichkeit	154
II. Friedenspflicht	155
Art. 5 Friedenspflicht	155
III. Finanzierung	157
Art. 6 Mittelherkunft	157
Art. 7 Beiträge	157
Art. 8 Beitragserhebung	157
Art. 9 Finanzplanung und Kontrolle	158
Art. 10 Änderung der Beitrags- und/oder Leistungspflicht	158
IV. Leistungen	159
Art. 11 Grundsatz	159
Art. 12 Leistungsarten	159
Art. 13 Anspruchsberechtigte Personen	159
Art. 14 Ordentliche Überbrückungsrente	160
Art. 15 Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag	162
Art. 16 Invalidität des Leistungsbezügers	162
Art. 17 Tod des Leistungsbezügers	163
Art. 18 Härtefallersatzleistungen	163
Art. 19 Gesuchsverfahren und Kontrolle	164
V. Vollzug	165
Art. 20 Stiftung VRM Gebäudehülle	165
Art. 21 Stiftungsrat	166
Art. 22 Sanktionen bei Vertragsverletzungen	166
Art. 23 Gerichtliche Zuständigkeit	167
VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen	169
Art. 24 Änderung gesetzlicher Vorschriften	169
Art. 25 Inkrafttreten und Vertragsdauer	169
Art. 26 Übergangsregelung bei freiwilliger Unterstellung	169
Art. 27 Vertragsänderungen	169

Anhang 1 zum GAV-VRM Gebäudehülle	171
Tabelle A: Überbrückungsrente (gem. Art. 14 Abs. 2 GAV-VRM Gebäudehülle)	

Anhang 2	
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlich- erklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestands- modell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe	173

Alphabetisches Sachregister	189
------------------------------------	-----

Legende	
ATSG	Allgemeiner Teil des Sozialversicherungs- rechts
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
GAV Gebäudehülle	Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
GAV-VRM Gebäudehülle	Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestands- modell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
OR	Obligationenrecht
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VRM Gebäudehülle	Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Vertragschliessende Parteien

abgeschlossen zwischen

**der Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz –
Verband Schweizer Gebäudehüllen-
Unternehmungen**, Lindenstrasse 4, 9240 Uzwil

einerseits sowie der

Gewerkschaft Unia, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

und der

Gewerkschaft Syna, Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits

Der GAV-VRM Gebäudehülle tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Präambel

In der Erkenntnis, dass die Arbeitnehmenden im Baugewerbe spätestens ab Alter 60 den physischen Belastungen nur noch bedingt gewachsen sind, diese Arbeitnehmenden aber bezüglich ihres Fachwissens und ihrer Erfahrung eine wesentliche Ressource für die Branche und den einzelnen Betrieb darstellen, soll ein von den Sozialpartnern im Gebäudehüllengewerbe erarbeitetes Vorruhestandsmodell zur Verfügung gestellt werden. Dieses bietet den betroffenen Arbeitnehmenden die Möglichkeit, das Arbeitspensum im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber den gegenseitigen Bedürfnissen und den physischen Möglichkeiten anzupassen bzw. zu reduzieren.

Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Umsetzung dieses Modells im Sinne von Art. 357b OR. Zu diesem Zweck wird die Stiftung VRM Gebäudehülle (nachfolgend Stiftung VRM) gegründet. Die Stiftung VRM ist für den gesamten Vollzug des GAV-VRM Gebäudehülle zuständig.

I. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

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

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

- 2.1 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 insbesondere folgende Elemente im Hochbau:

- Integration der Dampfbremse/Wärmedämmung/Luftdichtigkeitsschicht
- Eindeckung, Abdichtung, Bekleidung mit verschiedenen Materialien
- Schutz und Nutzsichten
- 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.

- 2.2 Vom GAV-VRM Gebäudehülle ausgenommen sind:
- a) das kaufmännische Personal;
 - b) Lernende;
 - c) Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben;
 - d) In der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter von Aktiengesellschaften und GmbH, sofern ihr Anteil mindestens 10% am Gesamtkapital beträgt.

Art. 3 Freiwillige Unterstellung

- 3.1 Kaufmännische Mitarbeiter, im Betrieb in der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre von Aktiengesellschaften und mitarbeitende Gesellschafter von GmbH können dem GAV-VRM Gebäudehülle durch ihren Betrieb mittels einer freiwilligen Unterstellungsvereinbarung unterstellt werden, sofern diese für den gesamten Betrieb abgeschlossen wird. Es gelten für sie die Bedingungen von Art. 13 GAV-VRM Gebäudehülle.
- 3.2 Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben, können dem GAV-VRM Gebäudehülle durch ihren Betrieb mittels einer freiwilligen Unterstellungsvereinbarung unterstellt werden. Es gelten für sie die Bedingungen von Art. 13 GAV-VRM Gebäudehülle.

Art. 4 Allgemeinverbindlichkeit

- 4.1 Die Parteien reichen unmittelbar nach Genehmigung und Unterzeichnung des GAV-VRM Gebäudehülle durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein.

II. Friedenspflicht

Art. 5 **Friedenspflicht**

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

III. Finanzierung

Art. 6 Mittelherkunft

- 6.1 Die Mittel zur Finanzierung des Vorruhestandsmodells werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden, durch Zuwendungen Dritter sowie durch Erträge des Stiftungsvermögens geäuft.
- 6.2 Für die Finanzierung gilt das Rentenwertumlageverfahren. Aus den Beiträgen dürfen ausschliesslich die nach versicherungstechnischen Grundsätzen gebildeten Barwerte für die in den entsprechenden Zeitperioden neu entstehenden Überbrückungsrenten, zusätzliche BVG-Sparbeiträge, allfällige Härtefallleistungen sowie die administrativen Kosten der Stiftung finanziert werden.
- 6.3 Das Reglement VRM Gebäudehülle regelt das Controlling und das Verfahren zur Sicherstellung des Finanzbedarfs.

Art. 7 Beiträge

- 7.1 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,50% des massgeblichen Lohnes. Der Betrag wird monatlich vom Brutto-Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig übernommen werden.
- 7.2 Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 0,85% des massgeblichen Lohnes.
- 7.3 Als massgeblicher Lohn gilt der SUVA-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.
- 7.4 Die Deklaration der Gesamtjahreslohnsomme gemäss Art. 7 Ziff. 3 GAV-VRM Gebäudehülle, allenfalls korrigiert um die Lohnsumme nicht unterstellter Lohnbezüger, erfolgt durch den Arbeitgeber jährlich jeweils bis spätestens 31. Januar des Folgejahres.

Art. 8 Beitragserhebung

- 8.1 Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung VRM die gesamten Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

- 8.2 Dem Arbeitgeber werden jährlich mit Fälligkeit 30. September Akonto-Beiträge in der Höhe von 67% der anhand der gesamten SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeitenden des Vorjahres errechneten Jahresbeiträge in Rechnung gestellt.
- 8.3 Gestützt auf die SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeitenden wird der Restbetrag mit Fälligkeit 31. März definitiv abgerechnet und in Rechnung gestellt.
- 8.4 Die Stiftung VRM stellt pro Mahnung CHF 100.00 sowie einen Verzugszins von 5% ab Einleitung der Betreibung in Rechnung.
- 8.5 Das Reglement VRM Gebäudehülle regelt die weiteren Einzelheiten der Beitragserhebung.

Art. 9 Finanzplanung und Kontrolle

- 9.1 Zur Sicherstellung einer geordneten finanziellen Entwicklung gelten folgende Grundregeln der Finanzplanung und Kontrolle:
 - a) Es sind über die Alterstruktur der Mitarbeitenden sowie deren Entwicklung genaue Statistiken zu erarbeiten und periodisch weiterzuführen.
 - b) Der Finanzfluss ist permanent und systematisch zu überwachen und die sich aufdrängenden Massnahmen sind bei den Parteien des GAV-VRM Gebäudehülle zu beantragen.

Art. 10 Änderung der Beitrags- und/oder Leistungspflicht

- 10.1 Können mit den vorhandenen und erwarteten Mitteln die Leistungen voraussichtlich nicht finanziert werden, verhandeln die Parteien des GAV-VRM Gebäudehülle auch während einer festen Vertragsdauer über die notwendigen Massnahmen.
- 10.2 Sind unaufschiebbare Massnahmen zur Sicherung der finanziellen Mittel notwendig, kann der Stiftungsrat die Leistungen kürzen. Er informiert die Vertragsparteien umgehend.
- 10.3 Änderungen sollen frühestens 6 Monate nach dem Beschluss des Stiftungsrates in Kraft treten, wenn nicht deren Dringlichkeit kürzere Fristen gebietet.

IV. Leistungen

Art. 11 Grundsatz

- 11.1 Die Leistungen an die Anspruchsberechtigten haben sich an den vorhandenen Mitteln auszurichten.
- 11.2 Es werden Leistungen erbracht, die die Reduktion des Arbeitspensums oder den vollständigen frühzeitigen Altersrücktritt ab Vollendung des 60. Altersjahres bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters ermöglichen bzw. finanziell abfedern. Der Leistungszeitraum ist auf jeden Fall auf die letzten fünf Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rentenalter beschränkt.
- 11.3 Details betreffend Leistungserbringung der Stiftung VRM regelt das Reglement VRM Gebäudehülle.

Art. 12 Leistungsarten

Es werden ausschliesslich folgende Leistungen erbracht:

- a) Überbrückungsrenten – Art. 14 GAV-VRM Gebäudehülle;
- b) Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag – Art. 15 GAV-VRM Gebäudehülle;
- c) Härtefallersatzleistungen – Art. 18 GAV-VRM Gebäudehülle.

Art. 13 Anspruchsberechtigte Personen

- 13.1 Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende in einem dem GAV-VRM Gebäudehülle unterstellten Betrieb, wenn sie kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:
- Männer, die das 60. bzw. Frauen, die das 59. Altersjahr vollendet haben und
 - die ihre Erwerbstätigkeit in Abstimmung mit dem unterstellten Betrieb im erforderlichen Mindestmass reduzieren bzw. pro Jahr für eine minimale Anzahl von Monaten unterbrechen und
 - die während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 25 Jahre und davon die letzten 7 Jahre vor dem Leistungsbezug ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich

- GAV-VRM Gebäudehülle gearbeitet und die Beitragspflicht gemäss GAV-VRM Gebäudehülle erfüllt haben und
- die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfang des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind.
- 13.2 Freiwillig unterstellte Personen gemäss Art. 3 Ziffer 1 und 2 GAV-VRM Gebäudehülle sind anspruchsberechtigt, sofern sie durch ihren Betrieb vor der Vollendung ihres 50. Altersjahres dem GAV-VRM Gebäudehülle unterstellt worden und diesem bis zur Inanspruchnahme von Leistungen ununterbrochen unterstellt geblieben sind. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Art. 26.1 GAV-VRM Gebäudehülle.
- 13.3 Wer wegen Arbeitslosigkeit die siebenjährige Frist nicht erfüllt, weil er in dieser Zeit während höchstens zwei Jahren arbeitslos war, die anderen Voraussetzungen gemäss Art. 13 Abs. 1 GAV-VRM Gebäudehülle aber erfüllt, hat Anspruch auf eine ungekürzte Überbrückungsrente. Das Reglement VRM Gebäudehülle regelt die Details.
- 13.4 Fehlende Jahre der Anstellung in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM Gebäudehülle sowie der freiwilligen Unterstellung unter den GAV-VRM Gebäudehülle können nicht eingekauft werden.
- 13.5 Eine Anspruchsberechtigung auf Vorruhestandsleistungen entsteht ausschliesslich auf Begehren der anspruchsberechtigten Person.

Art. 14 **Ordentliche Überbrückungsrente**

- 14.1 Die Überbrückungsrenten der Stiftung VRM werden ausschliesslich in Rentenform ausgerichtet.
- 14.2 Die Höhe der monatlichen Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich 72% des entgangenen Monatslohnes bzw. dem Maximalwert gemäss Tabelle A im Anhang 1 GAV-VRM Gebäudehülle, entsprechend dem Alter der anspruchsberechtigten Person bei Inanspruchnahme der Überbrückungsrente. Es gelangt immer der tiefere der beiden Beträge zur Auszahlung.
Die Überbrückungsrente basiert auf dem durchschnittlichen ordentlichen Monatslohn (brutto, ohne Zuschläge und Überstundenentschädigungen), welcher vor der Inanspruchnahme der Überbrückungsrente entrichtet wurde. Als Monatslohn gilt

$\frac{1}{2}$ des SUVA-pflichtigen Jahreslohnes, jedoch höchstens das 3,25-fache der maximalen monatlichen AHV-Altersrente. Details zur Bestimmung des durchschnittlichen ordentlichen Monatslohnes sind im Reglement VRM Gebäudehülle festgelegt.

- 14.3 Die der Überbrückungsrente zu Grunde liegende Arbeitszeitreduktion bleibt bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Pensionsalters der anspruchsberechtigten Person bestehen. Die einmal gewählte Arbeitszeitreduktion kann im Laufe der Anspruchsberechtigung erhöht, nicht aber rückgängig gemacht werden. Details sind im Reglement VRM Gebäudehülle geregelt. Die Überbrückungsrente wird grundsätzlich nicht der Teuerung sowie der für die dem GAV Gebäudehülle angeschlossenen Betriebe jährlich beschlossenen Lohnerhöhung angepasst.
- 14.4 Die Inanspruchnahme ist möglich ab einer Reduktion der Erwerbstätigkeit (Reduktion der Jahresarbeitszeit) bzw. des Einkommens um mindestens 10% im unterstellten Betrieb. Dieser Reduktion gleichgestellt ist die Aufnahme einer alternativen Tätigkeit mit einem um mindestens 10% reduzierten Lohn in einem anderen unterstellten Betrieb.
- 14.5 Der Auszahlungsmodus der Überbrückungsrente ist immer monatlich. Nebst der dem Lohnausfall entsprechenden monatlichen Überbrückungsrente der Stiftung VRM erhält die anspruchsberechtigte Person vom Betrieb weiterhin eine gekürzte monatliche Lohnzahlung.
- 14.6 Das Reglement VRM Gebäudehülle regelt das Vorgehen, wenn der ordentliche Monatslohn in den letzten drei Jahren vor Inanspruchnahme einer Leistung aus dem GAV-VRM Gebäudehülle erheblichen Schwankungen unterlag.
- 14.7 Unterlag der Beschäftigungsgrad innerhalb der letzten 15 Jahre grösseren Schwankungen, so wird der leistungsbestimmende Monatslohn auf 100% aufgerechnet und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 15 Jahre angepasst. Ausgenommen sind Reduktionen des Beschäftigungsgrades infolge Invalidität (vgl. Art. 16 Abs. 3 GAV-VRM Gebäudehülle). In diesem Fall bleibt der letzte effektive Monatslohn leistungsbestimmend.

Art. 15 Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag

- 15.1 Der zusätzliche BVG-Sparbeitrag beträgt 18.00% der jeweils erbrachten Überbrückungsrente, sofern der Leistungsbezüger neben der VRM-Überbrückungsrente keine BVG-Altersleistungen bezieht.

Der Sparbeitrag wird anteilig in Form einer einmaligen Zahlung per Ende jedes Jahres erbracht, über welches hinaus der Anspruch auf eine Überbrückungsrente besteht. Letztmalig erfolgt eine anteilige Leistung des BVG-Sparbeitrages bei Beendigung der Leistungspflicht infolge Pensionierung oder Tod.

Das Reglement VRM regelt die Details.

- 15.2 Der zusätzliche BVG-Sparbeitrag wird direkt an die Vorsorgeeinrichtung, bei welcher der Leistungsbezüger über seinen Arbeitgeber BVG-versichert ist, ausgerichtet. Für diejenigen, die keiner Vorsorgeeinrichtung mehr angeschlossen sind, bestimmt der Stiftungsrat die Art und Weise der Auszahlung.

Art. 16 Invalidität des Leistungsbezügers

- 16.1 Der Durchführungsstelle ist Meldung zu erstatten, wenn der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters im Sinne der IV arbeitsunfähig oder invalid wird.

- 16.2 Wird der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters krankheits- oder unfallbedingt invalid, so wird diese in unveränderter Höhe weiterbezahlt. Die Überbrückungsrente wird aufgrund einer ermittelten Überentschädigung nach Artikel 66 Absatz 2 ATSG aus den Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge nicht gekürzt. Hingegen gilt die Überbrückungsrente als zu meldendes Ersatzeinkommen; im Falle einer erwiesenen Überentschädigung gemäss Artikel 66 Absatz 2 ATSG kann dies zu einer Kürzung der Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge führen.

- 16.3 Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit oder der Invalidität noch keine Überbrückungsrente bezogen, entsteht auf dem invaliden Teil ihres Lohnes auch nach vollendetem 60. Altersjahr kein Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Auf dem weiterhin validen Teil des Lohnes sind weiterhin Beiträge fällig bzw. es kann bei teilweiser

oder gesamter Aufgabe der Erwerbstätigkeit ein anteiliger Anspruch auf eine Überbrückungsrente geltend gemacht werden.

Art. 17 Tod des Leistungsbezügers

- 17.1 Der Tod des Bezügers einer Überbrückungsrente ist der Durchführungsstelle durch die Hinterbliebenen umgehend zu melden. Es wird um Beilage einer Kopie des amtlichen Todesscheines gebeten.
- 17.2 Stirbt der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, so endet der Anspruch auf Zahlung der Überbrückungsrente per Ende des Sterbemonats. Die infolge verspäteter Meldung zuviel bezahlten Überbrückungsrenten sind der Stiftung VRM durch die Hinterbliebenen zurückzuerstatten.
- 17.3 Beim Tod der anspruchsberechtigten Person verfällt der Anspruch auf den zusätzlichen Sparbeitrag per Ende des Sterbemonats.
- 17.4 Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt ihres Todes noch keine Überbrückungsrente bezogen oder einen Anspruch darauf geltend gemacht, erlischt mit ihrem Tod jeglicher Anspruch auf Leistungen aus diesem GAV-VRM Gebäudehülle.

Art. 18 Härtefallersatzleistungen

- 18.1 Anträge auf mögliche Härtefallersatzleistung können Arbeitnehmende stellen, die kumulativ:
- das 55. Altersjahr vollendet, das 60. Altersjahr aber noch nicht erreicht haben,
 - während 25 Jahren, davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM Gebäudehülle gearbeitet haben und
 - unfreiwillig und endgültig aus dem Gebäudehüllengewerbe (z.B. Konkurs des Arbeitgebers, Entlassung aus rein wirtschaftlichen Gründen, Nichteignungsverfügung der SUVA) ausgeschieden sind.
- 18.2 Ein allfälliger Anspruch auf sowie Art und Höhe einer Härtefallersatzleistung wird im Einzelfall abschliessend vom Stiftungsrat

bestimmt. Die Ausrichtung erfolgt als einmalige Einlage auf ein BVG-Konto. Barauszahlung ist ausgeschlossen.

- 18.3 Ein Anspruch auf Härtefallersatzleistungen kann nur geltend gemacht werden, wenn der Härtefall nach dem 1. Januar 2015 eingetreten ist.
- 18.4 Die Ausrichtung der Härtefallersatzleistung schliesst jede weitere Leistung der Stiftung VRM aus.

Art. 19 Gesuchsverfahren und Kontrolle

- 19.1 Um Leistungen zu erhalten, haben die Anspruchsberechtigten mindestens 6 Monate vor Leistungsbeginn ein Gesuch zu stellen und die Berechtigung zu belegen. Die Leistungspflicht des Leistungserbringers beginnt erst, wenn die Berechtigung vollständig nachgewiesen wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antragstellenden die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- 19.2 Bezogene Leistungen der Stiftung VRM, auf die kein Anspruch nach diesem Vertrag bestand, sind zurückzuerstatten.
- 19.3 Weitere Einzelheiten regelt das Reglement VRM Gebäudehülle.

V. Vollzug

Art. 20 **Stiftung VRM Gebäudehülle**

- 20.1 Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung des VRM Gebäudehülle im Sinne von Art. 357b OR. Zu diesem Zweck wird die Stiftung VRM Gebäudehülle (nachfolgend Stiftung VRM) gegründet. Die Stiftung VRM ist für den gesamten Vollzug des GAV-VRM Gebäudehülle zuständig und insbesondere berechtigt, die notwendigen Kontrollen gegenüber den Vertragsunterworfenen durchzuführen und in Vertretung der Vertragsparteien im eigenen Namen Betreibungen und Klagen zu erheben.
- 20.2 Die Stiftung VRM kann die operative Umsetzung des Stiftungszwecks einer dafür geeigneten externen Organisation übertragen. Insbesondere kann die Stiftung VRM zur Erreichung ihres Zweckes Versicherungsverträge abschliessen oder in bestehende Verträge eintreten, wobei sie selbst Versicherungsnehmerin und Begünstigte sein muss.
- 20.3 Die Stiftung VRM kann Kontrolltätigkeiten Dritten, namentlich den für den Vollzug des GAV Gebäudehülle gebildeten paritätischen Berufskommissionen übertragen.
- 20.4 Den Kontrollinstanzen stehen zur Durchsetzung der Bestimmungen des GAV-VRM Gebäudehülle zudem insbesondere folgende Berechtigungen zu:
- a) Betriebskontrollen bei Betrieben im Geltungsbereich des vorliegenden GAV-VRM Gebäudehülle, namentlich auch bei Betrieben mit gemischten Tätigkeiten, um die Zugehörigkeit zum betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich zu beurteilen;
 - b) Lohnbuchkontrollen;
 - c) Kontrolle der einzelnen Arbeitsverträge.
- 20.5 Die Vollzugsorgane des GAV Gebäudehülle und des GAV-VRM Gebäudehülle melden der Stiftung VRM unaufgefordert und umgehend alle Verfehlungen gegen den vorliegenden Vertrag, die sie im Rahmen der Vollzugskontrolle des GAV Gebäudehülle (Lohnbuchkontrollen) feststellen.

Art. 21 Stiftungsrat

- 21.1 Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die Verwaltung. Er bildet gleichzeitig die paritätische Kommission und kontrollierte die Einhaltung des GAV-VRM Gebäudehülle im Sinne von Art. 357b OR.
- 21.2 Der Stiftungsrat ist für die Kontrolltätigkeiten verantwortlich. Er kann diese Kontrolle fachkundigen Gremien übertragen.
- 21.3 Der Stiftungsrat erlässt die für die Umsetzung notwendigen Reglemente. Er hört vor der Beschlussfassung die Vertragsparteien an. Das Reglement VRM Gebäudehülle (Leistungs- und Beitragsreglement der Stiftung für das Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe) kann er mit Ausnahme der Notkompetenzen des Stiftungsrates gemäss Art. 10 Abs. 2 des vorliegenden GAV-VRM Gebäudehülle nur mit Zustimmung der Vertragsparteien ändern.
- 21.4 Das Reglement kann Einzelheiten über den Beitragseinzug, die Leistungsvoraussetzungen und die Ausrichtung der Leistungen näher regeln.

Art. 22 Sanktionen bei Vertragsverletzungen

- 22.1 Verletzungen von Pflichten aus diesem Vertrag können durch den Stiftungsrat mit Konventionalstrafen geahndet werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten. Fehlbaren werden auch die Kontroll- und Verfahrenskosten überbunden.
- 22.2 Vertragsverletzungen, die darin bestehen, dass keine oder ungenügende Beiträge abgerechnet wurden, werden mit einer Konventionalstrafe bis zur doppelten Höhe der fehlenden Beiträge geahndet.
- 22.3 Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich im Einzelfall nach der Schwere des Verschuldens und der Grösse des Betriebes sowie allfälligen früher ausgesprochenen Sanktionen.
- 22.4 Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet in keinem Fall von der Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.

22.5 Die Konventionalstrafen und die Kontroll- und Verfahrenskosten fallen der Stiftung VRM zu und sind gemäss Stiftungszweck zu verwenden.

Art. 23 Gerichtliche Zuständigkeit

23.1 Streitschlichtungen obliegen den ordentlichen Gerichten.

23.2 Bei Widersprüchen zwischen der deutschen, französischen und italienischen Fassung des Gesamtarbeitsvertrages VRM Gebäudehülle gilt der deutsche Wortlaut.

VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 24 Änderung gesetzlicher Vorschriften

- 24.1 Bei Änderungen gesetzlicher Bestimmungen, die Auswirkungen auf den vorliegenden Vertrag haben, verhandeln die Vertragsparteien rechtzeitig über die notwendigen Anpassungen.

Art. 25 Inkrafttreten und Vertragsdauer

- 25.1 Der GAV-VRM Gebäudehülle tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.
- 25.2 Der GAV-VRM Gebäudehülle wird auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Er kann jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres durch die Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Jahren mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden, zum ersten Mal per 31. Dezember 2028.
- 25.3 Wird der GAV-VRM Gebäudehülle gekündigt und erfolgt keine Verlängerung mit Übernahme der bisherigen Verpflichtungen, so können nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Ansprüche an die Stiftung mehr angemeldet werden.
- 25.4 Wird der GAV-VRM Gebäudehülle von keiner Seite gekündigt, so verlängert sich dieser jeweils automatisch um zwei weitere Kalenderjahre.

Art. 26 Übergangsregelung bei freiwilliger Unterstellung

- 26.1 Im Sinne einer Übergangsregelung zu Art. 13 Ziffer 2 GAV-VRM Gebäudehülle sind freiwillig unterstellte Personen der Jahrgänge 1955 bis 1960 ebenfalls anspruchsberechtigt, sofern sie durch ihren Betrieb bis spätestens 6 Monate nach dessen Unterstellung unter den GAV-VRM Gebäudehülle angemeldet worden sind.

Art. 27 Vertragsänderungen

- 27.1 Einzelne Bestimmungen dieses GAV-VRM Gebäudehülle können durch die vertragsschliessenden Parteien jederzeit geändert werden. Gesetzliche Vorgaben und Auflagen der Aufsichtsbehörde der Stiftung VRM bleiben vorbehalten.

Die Vertragsparteien

Uzwil, Bern, Zürich, 20. Juni 2018

Für die Genossenschaft Gebäudehülle Schweiz – Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen

Der Präsident

Walter Bisig

Als Mitglied
der Geschäftsleitung
Dominik Frei

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin

Vania Alleva

Der Vize-Präsident

Aldo Ferrari

Die Co-Leiterin
Sektor Gewerbe
Bruna Campanello

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident

Arno Kerst

Der Vize-Präsident

Hans Maissen

Anhang 1 zum GAV-VRM Gebäudehülle

Gültig ab 1. Januar 2019

Tabelle A:
Überbrückungsrente
(gem. Art. 14 Abs. 2 GAV-VRM Gebäudehülle bzw.
Ziffer 4.1.5 Reglement VRM Gebäudehülle)

Leistungsbestimmendes Alter ¹⁾ in Jahren und Monaten von (JJ/MM) bis (JJ/MM)		Maximale monatliche Über- brückungsrente in % des leistungsbestimmenden Monatslohnes ²⁾
Männer	Frauen	
60/00 – 60/11	59/00 – 59/11	36.0%
61/00 – 61/11	60/00 – 60/11	44.0%
62/00 – 62/05	61/00 – 61/05	54.0%
62/06 – 64/11	61/06 – 63/11	72.0%

1) gemäss Ziffer 4.1.5 Reglement VRM Gebäudehülle

2) bis zu einem Monatslohn von höchstens dem 3,25-fachen der maximalen monatlichen AHV-Altersrente

Anhang 2

Bundsratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

vom 30. Januar 2015

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe vom 1. September 2014 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

² Die allgemeinverbindlich erklärten 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/Unterterrainabdichtung und Fassadenbekleidung tätig sind. Dazu gehören folgende Elemente im Hochbau:

- Integration der Dampfbremse/Wärmedämmung/Luftdichtigkeitsschicht
- Eindeckung, Abdichtung, Bekleidung mit verschiedenen Materialien
- Schutz und Nutzsichten
- 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.

Ausgenommen sind:

- a) das kaufmännische Personal;
- b) Lernende;

¹ SR 221.215.311

- c) Betriebsinhaber, welche das Unternehmen als Einzelfirma oder Kollektivgesellschaft betreiben;
- d) In der Geschäftsleitung mitarbeitende Aktionäre und Gesellschafter von Aktiengesellschaften und GmbH, sofern ihr Anteil mindestens 10 % am Gesamtkapital beträgt.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Beiträge (Art. 7 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

¹ Dieser Beschluss tritt am 1. März 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

² Der Bundesratsbeschluss vom 2. August 2010 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe wird aufgehoben.

30. Januar 2015

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

abgeschlossen am 1. September 2014

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

und der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

III Finanzierung

Art. 6 Mittelherkunft

- 6.1 Die Mittel zur Finanzierung des Vorruhestandsmodells werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden, durch Zuwendungen Dritter sowie durch Erträge des Stiftungsvermögens geüfnet.
- 6.2 ...
- 6.3 ...

Art. 7 Beiträge

- 7.1 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,65 % des massgeblichen Lohnes. Der Betrag wird monatlich vom Brutto-Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig übernommen werden.
- 7.2 Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 0,95 % des massgeblichen Lohnes.
- 7.3 Als massgeblicher Lohn gilt der SUVA-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.
- 7.4 Die Deklaration der Gesamtjahreslohnsumme gemäss Artikel 7 Ziffer 3, allenfalls korrigiert um die Lohnsumme nicht unterstellter Lohnbezüger, erfolgt durch den Arbeitgeber jährlich jeweils bis spätestens 31. Januar des Folgejahres.

Art. 8 Beitragserhebung

- 8.1 Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung VRM die gesamten Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.
- 8.2 Dem Arbeitgeber werden jährlich mit Fälligkeit 30. September Akonto-Beiträge in der Höhe von 67 % der anhand der gesamten SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeitenden des Vorjahres errechneten Jahresbeiträge in Rechnung gestellt.
- 8.3 Gestützt auf die SUVA-Lohnsumme der unterstellten Mitarbeitenden wird der Restbetrag mit Fälligkeit 31. März definitiv abgerechnet und in Rechnung gestellt.
- 8.4 Die Stiftung VRM stellt pro Mahnung 100 Franken sowie einen Verzugszins von 5 % ab Einleitung der Betreuung in Rechnung.
- 8.5 ...

Art. 10 Änderung der Beitrags- und/oder Leistungspflicht

- 10.1 ...
- 10.2 Sind unaufschiebbare Massnahmen zur Sicherung der finanziellen Mittel notwendig, kann der Stiftungsrat die Leistungen kürzen. Er informiert die Vertragsparteien umgehend.
- 10.3

IV Leistungen

Art. 11 Grundsatz

- 11.1 Die Leistungen an die Anspruchsberechtigten haben sich an den vorhandenen Mitteln auszurichten.
- 11.2 Es werden Leistungen erbracht, die die Reduktion des Arbeitspensums oder den vollständigen frühzeitigen Altersrücktritt ab Vollendung des 60. Altersjahres bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters ermöglichen bzw. finanziell abfedern. Der Leistungszeitraum ist auf jeden Fall auf die letzten fünf Jahre vor dem ordentlichen AHV-Rententalter beschränkt.
- 11.3 ...

Art. 12 Leistungsarten

- 12.1 Es werden ausschliesslich folgende Leistungen erbracht:
- a) Überbrückungsrenten;
 - b) Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag; dieser beträgt 18 % der erbrachten Überbrückungsrente, sofern die rentenberechtigte Person weiter BVG-versichert ist. Der Sparbeitrag wird anteilig in Form einer einmaligen Zahlung per Ende jedes Jahres, in welchem der Anspruch auf eine Überbrückungsrente besteht, bzw. bei Beendigung der Leistungspflicht infolge Pensionierung oder Tod erbracht.
 - c) Härtefallersatzleistungen nach Artikel 18.

Art. 13 Anspruchsberechtigte Personen

- 13.1 Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende in einem ... unterstellten Betrieb, wenn sie ... kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:
- Männer, die das 60. bzw. Frauen, die das 59. Altersjahr vollendet haben und
 - die ihre Erwerbstätigkeit in Abstimmung mit dem unterstellten Betrieb im erforderlichen Mindestmass reduzieren bzw. pro Jahr für eine minimale Anzahl von Monaten unterbrechen und
 - die während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 25 Jahre und davon die letzten 7 Jahre vor dem Leistungsbezug ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM Gebäudehülle gearbeitet und die Beitragspflicht gemäss GAV-VRM Gebäudehülle erfüllt haben und
 - die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfang des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind.
- 13.2 ...
- 13.3 Fehlende Jahre der Anstellung in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM Gebäudehülle ... können nicht eingekauft werden.
- 13.4 Eine Anspruchsberechtigung auf Vorruhestandsleistungen entsteht ausschliesslich auf Begehren der anspruchsberechtigten Person.

Art. 14 Ordentliche Überbrückungsrente

- 14.1 Die Leistungen der Stiftung VRM werden ausschliesslich in Rentenform ausgerichtet.
- 14.2 Die Höhe der monatlichen Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich 70 % des entgangenen Monatslohnes bzw. dem Maximalwert gemäss Tabelle A im Anhang 1, entsprechend dem Alter der anspruchsberechtigten Person bei Inanspruchnahme der Überbrückungsrente. Es gelangt immer der tiefere der beiden Beträge zur Auszahlung.

Die Überbrückungsrente basiert auf dem durchschnittlichen ordentlichen Monatslohn (brutto, ohne Zuschläge und Überstundenentschädigungen), welcher vor der Inanspruchnahme der Überbrückungsrente entrichtet wurde. Als Monatslohn gilt $\frac{1}{12}$ des SUVA-pflichtigen Jahreslohnes, jedoch höchstens das 3,25-fache der maximalen monatlichen AHV-Altersrente. ...

- 14.3 Die der Überbrückungsrente zu Grunde liegende Arbeitszeitreduktion bleibt bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Pensionsalters der anspruchsberechtigten Person bestehen. Die einmal gewählte Arbeitszeitreduktion kann im Laufe der Anspruchsberechtigung erhöht, nicht aber rückgängig gemacht werden. ... Die Überbrückungsrente wird grundsätzlich nicht der Teuerung sowie der für die dem GAV Gebäudehülle angeschlossenen Betriebe jährlich beschlossenen Lohnerhöhung angepasst.
- 14.4 Die Inanspruchnahme ist möglich ab einer Reduktion der Erwerbstätigkeit (Reduktion der Jahresarbeitszeit) bzw. des Einkommens um mindestens 10 % im unterstellten Betrieb. Dieser Reduktion gleichgestellt ist die Aufnahme einer alternativen Tätigkeit mit einem um mindestens 10 % reduzierten Lohn in einem anderen unterstellten Betrieb.
- 14.5 Der Auszahlungsmodus der Überbrückungsrente ist immer monatlich. Nebst der dem Lohnausfall entsprechenden monatlichen Überbrückungsrente der Stiftung VRM erhält die anspruchsberechtigte Person vom Betrieb weiterhin eine gekürzte monatliche Lohnzahlung.
- 14.6 ...

Art. 15 Gekürzte Rentenleistung

- 15.1 Wer wegen Arbeitslosigkeit die siebenjährige Frist nicht erfüllt, d.h. in dieser Zeit während höchstens zwei Jahren arbeitslos war, die anderen Voraussetzungen aber erfüllt (Art. 13 Abs. 1), hat Anspruch auf eine ungekürzte Überbrückungsrente. ...
- 15.2 Unterlag der Beschäftigungsgrad innerhalb der letzten 15 Jahre grösseren Schwankungen, so wird der leistungsbestimmende Monatslohn auf 100 % aufgerechnet und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 15 Jahre angepasst. Ausgenommen sind Reduktionen des Beschäftigungsgrades infolge Invalidität (vgl. Art. 16 Abs. 3). In diesem Fall bleibt der letzte effektive Monatslohn leistungsbestimmend.

Art. 16 Invalidität des Leistungsbezügers

- 16.1 Der Durchführungsstelle ist Meldung zu erstatten, wenn der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters im Sinne der IV arbeitsunfähig oder invalid wird.

- 16.2 Wird der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters krankheits- oder unfallbedingt invalid, so wird diese in unveränderter Höhe weiterbezahlt. Die Überbrückungsrente wird aufgrund einer ermittelten Übererschädigung nach Artikel 66 Absatz 2 ATSG² aus den Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge nicht gekürzt. Hingegen gilt die Überbrückungsrente als zu meldendes Ersatzeinkommen; im Falle einer erwiesenen Übererschädigung gemäss Artikel 66 Absatz 2 ATSG kann dies zu einer Kürzung der Leistungen des Unfallversicherers, der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der beruflichen Vorsorge führen.
- 16.3 Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit oder der Invalidität noch keine Überbrückungsrente bezogen, entsteht auf dem invaliden Teil ihres Lohnes auch nach vollendetem 60. Altersjahr kein Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Auf dem weiterhin validen Teil des Lohnes sind weiterhin Beiträge fällig bzw. es kann bei teilweiser oder gesamter Aufgabe der Erwerbstätigkeit ein anteiliger Anspruch auf eine Überbrückungsrente geltend gemacht werden.

Art. 17 Tod des Leistungsbezügers

- 17.1 ...
- 17.2 Stirbt der Bezüger einer Überbrückungsrente vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, so endet der Anspruch auf Zahlung der Überbrückungsrente per Ende des Sterbemonats. Die infolge verspäteter Meldung zuviel bezahlten Überbrückungsrenten sind der Stiftung VRM durch die Hinterbliebenen zurückzuerstatten.
- 17.3 Beim Tod der anspruchsberechtigten Person verfällt der Anspruch auf den zusätzlichen Sparbeitrag per Ende des Sterbemonats.
- 17.4 Hat eine anspruchsberechtigte Person zum Zeitpunkt ihres Todes noch keine Überbrückungsrente bezogen oder einen Anspruch darauf geltend gemacht, erlischt mit ihrem Tod jeglicher Anspruch auf Leistungen aus diesem GAV-VRM Gebäudehülle.

Art. 18 Härtefallersatzleistungen

- 18.1 Anträge auf mögliche Härtefallersatzleistung können Arbeitnehmende stellen, die kumulativ:
- das 55. Altersjahr vollendet, das 60. Altersjahr aber noch nicht erreicht haben
 - während 25 Jahren, davon die letzten sieben Jahre ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM Gebäudehülle gearbeitet haben und

² Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1)

- unfreiwillig und endgültig aus dem Gebäudehüllengewerbe (z. B. Konkurs des Arbeitgebers, Entlassung aus rein wirtschaftlichen Gründen, Nichteignungsverfügung der SUVA) ausgeschieden sind.
- 18.2 Ein allfälliger Anspruch sowie Art und Höhe einer Härtefallersatzleistung wird im Einzelfall abschliessend vom Stiftungsrat bestimmt. Die Ausrichtung erfolgt als einmalige Einlage auf ein BVG-Konto. Barauszahlung ist ausgeschlossen.
- 18.3 Ein Anspruch auf Härtefallersatzleistungen kann nur geltend gemacht werden, wenn der Härtefall nach dem 1. Januar 2015 eintritt.
- 18.4 Die Ausrichtung der Härtefallersatzleistung schliesst jede weitere Leistung der Stiftung VRM aus.

Art. 19 Gesuchsverfahren und Kontrolle

- 19.1 Um Leistungen zu erhalten, haben die Anspruchsberechtigten mindestens 6 Monate vor Leistungsbeginn ein Gesuch zu stellen und die Berechtigung zu belegen. Die Leistungspflicht des Leistungserbringers beginnt erst, wenn die Berechtigung vollständig nachgewiesen wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antragstellenden die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- 19.2 Bezogene Leistungen der Stiftung VRM, auf die kein Anspruch nach diesem Vertrag bestand, sind zurückzuerstatten.
- 19.3 ...

V **Vollzug**

Art. 20 Stiftung VRM Gebäudehülle

- 20.1 Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung des VRM Gebäudehülle im Sinne von Artikel 357b OR. Zu diesem Zweck wird die Stiftung VRM Gebäudehülle (nachfolgend Stiftung VRM) gegründet. Die Stiftung VRM ist für den gesamten Vollzug des GAV-VRM Gebäudehülle zuständig und insbesondere berechtigt, die notwendigen Kontrollen gegenüber den Unterstellten durchzuführen und in Vertretung der Vertragsparteien im eigenen Namen Betreibungen und Klagen zu erheben.
- 20.2 Die Stiftung VRM kann die operative Umsetzung des Stiftungszwecks einer dafür geeigneten externen Organisation übertragen. Insbesondere kann die Stiftung VRM zur Erreichung ihres Zweckes Versicherungsverträge abschliessen oder in bestehende Verträge eintreten, wobei sie selbst Versicherungsnehmerin und Begünstigte sein muss.
- 20.3 Die Stiftung VRM kann Kontrolltätigkeiten Dritten, namentlich den für den Vollzug des GAV Gebäudehülle gebildeten paritätischen Berufskommissionen übertragen.

- 20.4 Den Kontrollinstanzen stehen zur Durchsetzung der Bestimmungen des GAV-VRM Gebäudehülle zudem ... folgende Berechtigungen zu:
- a) Betriebskontrollen bei Betrieben im Geltungsbereich des vorliegenden GAV-VRM Gebäudehülle, namentlich auch bei Betrieben mit gemischten Tätigkeiten, um die Zugehörigkeit zum betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich zu beurteilen;
 - b) Lohnbuchkontrollen;
 - c) Kontrolle der einzelnen Arbeitsverträge.
- 20.5 ...

Art. 21 Stiftungsrat

- 21.1 Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die Verwaltung. Er bildet gleichzeitig die paritätische Kommission und kontrollierte die Einhaltung des GAV-VRM Gebäudehülle im Sinne von Artikel 357b OR.
- 21.2 Der Stiftungsrat ist für die Kontrolltätigkeiten verantwortlich. Er kann diese Kontrolle fachkundigen Gremien übertragen.
- 21.3 ...
- 21.4 ...

Art. 22 Sanktionen bei Vertragsverletzungen

- 22.1 Verletzungen von Pflichten aus diesem Vertrag können durch den Stiftungsrat mit Konventionalstrafen geahndet werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten. Fehlbaren werden auch die Kontroll- und Verfahrenskosten überbunden.
- 22.2 Vertragsverletzungen, die darin bestehen, dass keine oder ungenügende Beiträge abgerechnet wurden, werden mit einer Konventionalstrafe bis zur doppelten Höhe der fehlenden Beiträge geahndet.
- 22.3 Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich im Einzelfall nach der Schwere des Verschuldens und der Grösse des Betriebes sowie allfälligen früher ausgesprochenen Sanktionen.
- 22.4 Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet in keinem Fall von der Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.
- 22.5 Die Konventionalstrafen und die Kontroll- und Verfahrenskosten fallen der Stiftung VRM zu und sind gemäss Stiftungszweck zu verwenden.

Tabelle A: Überbrückungsrente (gem. Art. 14 Abs. 2 GAV-VRM Gebäudehülle)

...

Leistungsbestimmendes Alter ¹ in Jahren und Monaten von (JJ/MM) bis (JJ/MM)		Maximale monatliche Überbrückungsrente in % des leistungsbestimmenden Monates- lohnes ²
Männer	Frauen	
60/00–60/11	59/00–59/11	28.0 %
61/00–61/11	60/00–60/11	35.0 %
62/00–62/11	61/00–61/11	47.0 %
63/00–64/11	62/00–63/11	70.0 %

¹ ...
² bis zu einem Monatslohn von höchstens dem 3,25 fachen der maximalen monatlichen AHV-Altersrente

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Änderung vom 9. Dezember 2015

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zum Bundesratsbeschluss vom 30. Januar 2015¹ wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 7 Beiträge

- 7.1 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt 0,50% des massgeblichen Lohnes. Der Betrag wird monatlich vom Brutto-Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig übernommen werden.
- 7.2 Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 0,85% des massgeblichen Lohnes.
- 7.3 Als massgeblicher Lohn gilt der SUVA-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.

Der restliche Teil des Artikels bleibt unverändert.

Art 14. Ordentliche Überbrückungsrente

- 14.1 Die Leistungen der Stiftung VRM werden ausschliesslich in Rentenform ausgerichtet.
- 14.2 Die Höhe der monatlichen Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich 72% des entgangenen Monatslohnes bzw. dem Maximalwert gemäss Tabelle A im Anhang 1, entsprechend dem Alter der anspruchsberechtigten Person bei Inanspruchnahme der Überbrückungsrente. Es gelangt immer der tiefere der beiden Beträge zur Auszahlung.

Die Überbrückungsrente basiert auf dem durchschnittlichen ordentlichen Monatslohn (brutto, ohne Zuschläge und Überstundenentschädigungen), welcher vor der Inanspruchnahme der Überbrückungsrente entrichtet wurde. Als Monatslohn gilt 1/12 des SUVA-pflichtigen Jahreslohnes, jedoch höchstens das 3,25-fache der maximalen monatlichen AHV-Altersrente. ...

Der restliche Teil des Artikels bleibt unverändert.

¹ BB 2015 1681

Tabelle A: Überbrückungsrente (gem. Art. 14 Abs. 2 GAV-VRM Gebäudehülle)

Leistungsbestimmendes Alter ¹ in Jahren und Monaten von (JJ/MM) bis (JJ/MM)		Maximale monatliche Überbrückungsrente in % des leistungsbestimmenden Monats- lohnes ²
Männer	Frauen	
60/00–60/11	59/00–59/11	36.0 %
61/00–61/11	60/00–60/11	44.0 %
62/00–62/05	61/00–61/05	54.0 %
62/06–64/11	61/06–63/11	72.0 %

¹ ...
² bis zu einem Monatslohn von höchstens dem 3,25 fachen der maximalen monatlichen AHV-Altersrente

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

9. Dezember 2015

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

Verlängerung und Änderung vom 11. Oktober 2018

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 30. Januar 2015 und vom 9. Dezember 2015¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe wird bis zum 31. Dezember 2028 verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 12 Leistungsarten

Es werden ausschliesslich folgende Leistungen erbracht:

- a) Überbrückungsrenten – Artikel 14 GAV-VRM Gebäudehülle;
- b) Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag – Artikel 15 GAV-VRM Gebäudehülle;
- c) Härtefallersatzleistungen – Artikel 18 GAV-VRM Gebäudehülle.

Art. 13 Abs. 13.3, 13.4 und 13.5 (Anspruchsberechtigte Personen)

13.3 Wer wegen Arbeitslosigkeit die siebenjährige Frist nicht erfüllt, weil er in dieser Zeit während höchstens zwei Jahren arbeitslos war, die anderen Voraussetzungen gemäss Artikel 13 Absatz 1 GAV-VRM Gebäudehülle aber erfüllt, hat Anspruch auf eine ungekürzte Überbrückungsrente. ...

¹ BBl 2015 1681 9635

13.4 Fehlende Jahre der Anstellung in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM Gebäudehülle ... können nicht eingekauft werden.

13.5 Eine Anspruchsberechtigung auf Vorruhestandsleistungen entsteht ausschliesslich auf Begehren der anspruchsberechtigten Person.

Art. 14 Abs. 14.1 und 14.7 (Ordentliche Überbrückungsrente)

14.1 Die Überbrückungsrenten der Stiftung VRM werden ausschliesslich in Rentenform ausgerichtet.

14.7 Unterlag der Beschäftigungsgrad innerhalb der letzten 15 Jahre grösseren Schwankungen, so wird der leistungsbestimmende Monatslohn auf 100 % aufgerechnet und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 15 Jahre angepasst.

Ausgenommen sind Reduktionen des Beschäftigungsgrades infolge Invalidität (vgl. Art. 16 Abs. 3 GAV-VRM Gebäudehülle). In diesem Fall bleibt der letzte effektive Monatslohn leistungsbestimmend.

Art. 15 Abs. 15.1 und 15.2 (Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag)

15.1 Der zusätzliche BVG-Sparbeitrag beträgt 18.00% der jeweils erbrachten Überbrückungsrente, sofern der Leistungsbezüger neben der VRM-Überbrückungsrente keine BVG-Altersleistungen bezieht.

Der Sparbeitrag wird anteilig in Form einer einmaligen Zahlung per Ende jedes Jahres erbracht, über welches hinaus der Anspruch auf eine Überbrückungsrente besteht. Letztmalig erfolgt eine anteilige Leistung des BVG-Sparbeitrages bei Beendigung der Leistungspflicht infolge Pensionierung oder Tod.

...

15.2 Der zusätzliche BVG-Sparbeitrag wird direkt an die Vorsorgeeinrichtung, bei welcher der Leistungsbezüger über seinen Arbeitgeber BVG-versichert ist, ausgerichtet. Für diejenigen, die keiner Vorsorgeeinrichtung mehr angeschlossen sind, bestimmt der Stiftungsrat die Art und Weise der Auszahlung.

Art. 18 Abs. 18.3 (Härtefallersatzleistungen)

18.3 Ein Anspruch auf Härtefallersatzleistungen kann nur geltend gemacht werden, wenn der Härtefall nach dem 1. Januar 2015 eingetreten ist.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2028.

11. Oktober 2018

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Alain Berset

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

6380

Alphabetisches Sachregister

Zitierweise der Sachregisterhinweise:

– Ziffern stehen für Artikel

A		L	
Allgemeinverbindlichkeit	4	Leistungszeitraum	11.2
Änderung der Beitrags- und/oder Leistungspflicht	10	Leistungen	IV
Änderung gesetzlicher Vorschriften	24	Leistungsarten	12
Anspruchsberechtigte Personen	13	M	
Anspruchsberechtigung	13.4	Massgeblicher Lohn	7.3
Arbeitszeitreduktion – Anpassung	14.3	Mittelherkunft	6
Auszahlungsmodus	14.5	N	
B		Nicht unterstellte Personen	2.2
Beiträge	7	O	
Beitragserhebung	8	Ordentliche Überbrückungsrente	14
Betrieblicher Geltungsbereich	2	R	
F		Räumlicher Geltungsbereich	1
Finanzierung	III	Rente / Rentenleistung	14
Finanzplanung	9	S	
Finanzkontrolle	9	Sanktionen bei Vertragsverletzung	22
Friedenspflicht	5	Stiftung VRM Gebäudehülle	20
Freiwillige Unterstellung	3	Stiftungsrat	21
G		T	
Geltungsbereich	I	Tod des Leistungsbezügers	17
Gerichtliche Zuständigkeit	23	U	
Gesuchsverfahren und Kontrolle	19	Überbrückungsrente	14
Grundsatz	11	Übergangs- und Schlussbestimmungen	VI
H		Übergangsregelung freiwillige Unterstellung	26
Härtefallersatzleistungen	18	V	
I		Vertragsänderungen	27
Inkrafttreten des Vertrages	25	Vertragsdauer	25
Invalidität des Leistungsbezügers	16	Vertragsverletzung – Sanktionen	22
K		Vollzug	V
Kontrollinstanz	20.4	Voraussetzungen zur Leistungsberechtigung	13.1
Kontrolltätigkeiten	20.3	Z	
Konventionalstrafen	22.2	Zusätzlicher BVG-Sparbeitrag	15
Kontroll- und Verfahrenskosten	22.5		

Notizen

Notizen

Die Pensionskasse Ihrer Branche

Für Freiräume im Leben

Spida Personalvorsorgestiftung, unabhängig und flexibel. Massgeschneidert für kleine und mittlere Unternehmen. Fragen Sie nach einer kostenlosen, unverbindlichen Offerte; wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge!

- Tiefe Beiträge
- Minimaler administrativer Aufwand
- Nachschüssige Rechnungsstellung
- Niedrige Verwaltungskosten
- Attraktive Verzinsung und Leistungen
- Flexibler Altersrücktritt

spida.

Spida
Personalvorsorgestiftung
Bergstrasse 21
Postfach
8044 Zürich
Telefon 044 265 50 50
info@spida.ch
www.spida.ch





AUS- UND WEITERBILDUNG MIT ZUKUNFT

Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung sind heute selbstverständlich. Im Bildungszentrum Polybau können Sie sich in allen für die Gebäudehüllen-Branche relevanten Themen aus- und weiterbilden.

Für spannende Aufstiegschancen in allen 5 Berufsfeldern der Gebäudehüllen-Spezialisten!



GEBÄUDEHÜLLE SCHWEIZ, Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen | PAVIDENSA, Abdichtungen Estriche Schweiz
SFHF, Schweizerischer Fachverband für hinterlüftete Fassaden | SGUV, Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband
VSR, Verband Schweiz. Anbieter von Sonnen- und Wetterschutz-Systemen