

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gerüstbau**

vom 9. Dezember 1999

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

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

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 8. Juni 1998 des Gerüstbaus werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die Betriebe und Betriebsteile, welche im Gerüstbau tätig sind, sowie Betriebe anderer Branchen, die Gerüste für Dritte montieren. Nicht unterstellt sind Betriebe anderer Branchen, welche für den Eigenbedarf Gerüste erstellen.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>4</sup> Die nachfolgenden, allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie die Voraussetzungen nach den Absätzen 2 und 3 erfüllen und im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung nach Absatz 1 Arbeiten ausführen: Artikel 12, 13 Absätze 1 und 2, Artikel 14, 15, 17 (Abs. 12 erst ab dem zweiten Beschäftigungsmonat in der Schweiz), 18, 19, 20, 29, Anhang 1, Anhang 3 und Anhang 7. Wenn die Dauer dieser Arbeiten in einem Jahr zwei Monate überschreitet, so ist für solche Arbeitsverhältnisse eine Krankentaggeldversicherung nach Artikel 21 und Anhang 2 abzuschliessen oder eine schriftliche Regelung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit zu treffen, die mindestens den Anforderungen von Artikel 324a Obligationenrecht entspricht.

<sup>5</sup> Von der Bestimmung über den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag (Art. 3 GAV) sind ausgenommen die Kantone Genf, Waadt, Wallis und Neuenburg. Ebenfalls ausgenommen ist das Büropersonal.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

**Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 3 GAV) ist dem seco – Direktion für Arbeit (DA) alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom seco – DA aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das seco – DA kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

**Art. 4**

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2000 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2001.

9. Dezember 1999

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Ruth Dreifuss

Der Bundeskanzler: François Couchepin

10707

## **Gesamtarbeitsvertrag für den Gerüstbau**

abgeschlossen am 8. Juni 1998

zwischen

dem Schweizerischen Gerüstbau-Unternehmer-Verband *einerseits*

und

der Gewerkschaft Bau & Industrie und der Gewerkschaft SYNA *anderseits*

---

### **Art. 3 Paritätischer Fonds**

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmer haben in einen paritätisch verwalteten Fonds einen Beitrag zu entrichten. Dieser beträgt Fr. 25.– pro Monat und wird bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Die Arbeitgeber entrichten einen jährlichen Grundbeitrag von Fr. 50.–.

Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:

- a. Deckung der Kosten im Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages;
- b. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- c. Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses;
- d. Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;
- e. Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters.

<sup>3</sup> Das Büropersonal ist von der Beitragspflicht entbunden und kann keine Leistungen des paritätischen Fonds in Anspruch nehmen.

### **Art. 4 Friedenspflicht**

<sup>2</sup> (...) Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

## **Art. 7 Mitwirkung und Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen**

<sup>1</sup> Es wird die Regelung bezüglich Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes im LMV 2000 (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 13. Februar 1998, Anhang 5 zum LMV 2000)<sup>2</sup> übernommen. Diese Zusatzvereinbarung enthält Bestimmungen u.a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

<sup>2</sup> Es wird die Regelung bezüglich der hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmer sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen (Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 13. Februar 1998, Anhang 6 zum LMV 2000)<sup>3</sup> übernommen.

## **Art. 8 Probezeit**

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

<sup>2</sup> Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. (...)

<sup>3</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

## **Art. 9 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a. im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
- b. im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr, bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
- c. ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

<sup>2</sup> Siehe Anhang 6 GAV.

<sup>3</sup> Siehe Anhang 7 GAV.

## **Art. 10            Sonderregelungen für Saisonarbeiter**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber informieren ihre bisher beschäftigten ausländischen Saisonarbeiter rechtzeitig, d. h. in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor deren Ausreise, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonarbeiter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. ...

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen Saisonarbeiter bei Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen Saisonarbeitern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte Saisonarbeiter, die in der kommenden Saison auf eine Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber ebenfalls rechtzeitig bekannt.

<sup>3</sup> Aus den Mitteilungen im Sinne von Artikel 10 Absatz 1 und 10 Absatz 2 dieses Vertrages bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden.

## **Art. 11            Kündigungsschutz**

<sup>1</sup> Grundsatz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Artikel 11 Absatz 2 und 3 so lange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

<sup>2</sup> Taggeldleistungen und Invalidenrente: Erhält der Arbeitnehmer neben Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihm ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

<sup>3</sup> Krankheit nach Kündigung: Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Artikel 336c Absatz 2 OR. im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin (in der Regel ein Monatsende) nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Endtermin (in der Regel Monatsende).

<sup>4</sup> Unfall nach Kündigung: Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist so lange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.

## **Art. 12            Bestimmungen zur Arbeitszeit**

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

<sup>2</sup> Reisezeit: Als Reisezeit gilt die Zeit, die für den Transport von der Sammelstelle/Werkhof auf die Baustelle und zurück benötigt wird. (...)

<sup>3</sup> Jährliche und wöchentliche Arbeitszeiten: Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2190 Stunden ( $365 \text{ Tage} / 7 = 52.14 \text{ Wochen} \times 42 \text{ Stunden}$ ), inkl. einer bezahlten Znünpause von täglich 15 Minuten.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a. minimal  $38\frac{3}{4}$  Wochenstunden ( $= 5 \times 7\frac{3}{4}$  Stunden) und
- b. maximal  $46\frac{1}{4}$  Wochenstunden ( $= 5 \times 9\frac{1}{4}$  Stunden)

<sup>6</sup> Arbeitsfreie Tage: An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen und am 1. August wird nicht gearbeitet. Ebenfalls wird an Samstagen nicht gearbeitet. In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden; in diesem Fall erfolgt eine Meldung an die Paritätische Berufskommission bzw. an das zuständige Gewerkschaftssekretariat, bis spätestens am Vortag vor Büroschluss. ...

### Art. 13 Ferien

<sup>1</sup> Genereller Ferienanspruch: Dem Arbeitnehmer steht folgender Ferienanspruch zu:

	Arbeitnehmer im Monatslohn	Arbeitnehmer im Stundenlohn
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen (= 25 Arbeitstage)	10,6% des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)
Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen (= 30 Arbeitstage)	13,0% des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)

<sup>2</sup> Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss der Tabelle im Anhang 1 berechnet. Der in Artikel 13 Absatz 1 dieses Vertrages festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. ... In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.

<sup>5</sup> Festlegung des Zeitpunktes: Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmers sind angemessen zu berücksichtigen. ...

<sup>6</sup> Betriebsferien: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmern bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest. Sind Betriebsferien in den Weihnachts- und Neujahrswochen vereinbart worden, werden die ausfallenden Arbeitstage im Ferienanspruch angerechnet.

### Art. 14 Feiertage

<sup>1</sup> Entschädigungsberechtigte Feiertage: Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen (mindestens acht Feiertage pro Jahr), sofern sie auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

<sup>2</sup> Entschädigung beim Arbeitnehmer im Stundenlohn bzw. beim Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

<sup>3</sup> Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet hat. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn der Arbeitnehmer:

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

<sup>4</sup> Saisonarbeiter: Saisonarbeiter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.

<sup>5</sup> Pauschale Entschädigung: Die Betriebe haben die Möglichkeit, an Stelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestimmungen eine pauschale Abgeltung von 3% zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen (...) abgegolten.

## **Art. 15 Kurzabsenzen**

<sup>1</sup> Anspruchsvoraussetzungen: Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a. Waffen- und Kleiderinspektion: 1/2 Tag  
Falls der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag;
- b. Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes: 1 Tag;
- c. Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) des Arbeitnehmers: 3 Tage;
- d. Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage;
- e. Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag.

<sup>3</sup> Bei den in Artikel 15 Absatz 1 dieses Vertrages genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätte.

<sup>4</sup> Auszahlung: Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

## **Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst**

<sup>1</sup> Höhe des Entschädigungsanspruches: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht
der ganzen Rekrutenschule	50%	80%
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes		
– in den ersten 4 Wochen	100%	100%
– ab 5. bis 21. Woche	50%	80%

<sup>2</sup> Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

<sup>3</sup> Lohnausfallberechnung: Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zu Grunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

<sup>4</sup> Abzüge: Werden dem Arbeitnehmer aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge (...) des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihm diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art. 16 Abs. 1 dieses Vertrages gelten als um diese Beiträge gekürzt.

## **Art. 17 Lohn (Basislöhne, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen)**

<sup>1</sup> Basislöhne: Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende Basislöhne, auf die der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Artikel 17 Absatz 6 dieses Vertrages. Die Basislöhne je Lohnklasse betragen in Franken in der Stunde (...):



Zone	Lohnklassen			
	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
ROT	4585/25,40	4390/24,35	4100/22,60	3575/19,80
BLAU	4510/25,05	4320/24,00	3975/22,00	3510/19,50
GRÜN	4440/24,70	4250/23,70	3850/21,40	3450/19,25

Die Einteilung in die verschiedenen Lohnzonen erfolgt gemäss Anhang 3.

<sup>2</sup> Besitzstandwahrung der alten Lohnzonen: Gebiete mit Lohnzonen, die (...) bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne ausweisen als gemäss Absatz 1 dieses Artikels, behalten diese höheren Werte so lange, bis sie von den neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden (geografische Einteilung siehe Anhang 3)

<sup>4</sup> Lohnklassen: Für die in Artikel 17 Absatz 1 dieses Vertrages festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

<b>Lohnklassen</b>	<b>Voraussetzungen</b>
C (Gerüstbauarbeiter)	Gerüstbauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse <sup>4</sup>
B (Gerüstbauarbeiter mit Fachkenntnissen)	Gerüstbauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber auf Grund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Gerüstbaubetrieb behält der Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung B.
A (Gerüstbau-Monteur)	Gerüstbau-Monteur mit entsprechender Berufserfahrung, der als Gruppenführer eingesetzt wird. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Gerüstbaubetrieb behält der Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A.
Q (Chef-Monteur)	Chef-Monteur als Gruppenführer mit eidgenössischem Fachausweis.

<sup>5</sup> Anrechnung der Berufserfahrung: Bei Arbeitnehmern, die vom Hoch- und Tiefbau in den Gerüstbau hinüberwechseln, ist bei der Einreihung in die Lohnklassen die bisherige Berufserfahrung zu berücksichtigen.

<sup>6</sup> Einreihung in die Lohnklasse: Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Einteilung in die Lohnklasse kann die paritätische Berufskommission angerufen werden.

<sup>4</sup> Während längstens 6 Monaten oder für Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht während längstens 3 Monaten kann der Basislohn zu Anlernzwecken um max. 10% unterschritten werden.

<sup>7</sup> Qualifikation und Lohnanpassung: Der Arbeitnehmer wird jährlich im 1. Quartal des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten des Arbeitnehmers. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst. ...

<sup>8</sup> Lohnregelungen in Sonderfällen: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmern sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

- a. körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;
- b. Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- c. branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Gerüstbaugewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
- d. Büropersonal.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die Paritätische Berufskommission angerufen werden.

<sup>9</sup> Lohnauszahlung allgemein: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung.

<sup>10</sup> Monatlich ausgeglichene Lohnauszahlung: Wird der Lohn auf Grund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen:  $\text{Stundenlohn} \times \text{Jahrestotalstunden}$  geteilt durch 12.

<sup>12</sup> 13. Monatslohn: Die Arbeitnehmer haben ab Anstellungsbeginn im Betrieb Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Pro-rata-Anspruch.

Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend:

- a. hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern sowie den Arbeitnehmern mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang 1) zusätzlich ausbezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet;
- b. Pro-rata-Auszahlung: Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmern anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 1) bezahlt.

## **Art. 18 Lohnzuschläge**

<sup>1</sup> Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstundenarbeit oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 5.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 6.00 und 20.00 Uhr.

<sup>2</sup> Überstundenarbeit: ... Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich am Ende des Kalenderjahres oder spätestens in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5% oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25% erfolgt.

<sup>3</sup> Sonntagsarbeit: Für Arbeiten an Sonntagen (vom Samstag 17 Uhr bis Montag 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter) wird ein Zuschlag von 50% gewährt. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

## **Art. 19 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen**

<sup>1</sup> Für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr wird eine Zuschlag von 50% bezahlt.

<sup>2</sup> Verpflegungsentschädigung: Als Verpflegungsentschädigung (...) wird allen Gerüstbauarbeitern eine Zulage von Fr. 13.50 pro Tag vergütet.

<sup>3</sup> Fahrzeugentschädigung: Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges auf Anordnung des Arbeitgebers werden folgende Entschädigungen vergütet:

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

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

## **Art. 20 Schlechtwetterentschädigung**

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

<sup>2</sup> Anspruch bei Schlechtwetter: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. ...

<sup>3</sup> Ausgleich in Zeit (Anrechnung von Kompensationsstunden): Ein Ausgleich in Zeit unter Anrechnung von Kompensations- oder Überstunden gemäss Artikel 18 ist nur dann gestattet, wenn:

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

<sup>5</sup> Arbeitsbereitschaft: Der Arbeitnehmer hat sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreter zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Art. 20, Abs. 3). Der Arbeitnehmende hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreter andere zumutbare Arbeit zu leisten.

## **Art. 21 Krankentaggeld-Versicherung**

<sup>1</sup> Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 80% der wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden, zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern.<sup>5</sup> (...)

<sup>2</sup> Prämien:

- a. Prämientragung: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- b. Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. (...)

<sup>3</sup> Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a. Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitnehmer auf Grund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b. Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztage zu Lasten des Arbeitnehmers. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
- c. Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen.

<sup>5</sup> Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder nach Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG).

- d. Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
- e. Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f. Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g. Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h. Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen (...) in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung auf Grund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgehobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

<sup>4</sup> «Merkblatt»: Es gelten im Übrigen die (...) Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung (...) (Anhang 2).

## **Art. 22 Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Leistungen bei Unfall: Bei Unfall eines Arbeitnehmers hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80% des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80% des versicherten Verdienstes zu bezahlen. (...)

<sup>2</sup> Leistungskürzungen der SUVA: Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.

## **Art. 23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup> Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, folgende Leistungen (...) ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

- a. bis Ende des fünften Dienstjahres: einen weiteren Bruttomonatslohn;

b. ab dem sechsten Dienstjahr: zwei weitere Bruttomonatslöhne.

<sup>2</sup> Anrechnungsmöglichkeit: Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden bei Entrichtung der Prämien:

- a. allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;
- b. paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

<sup>3</sup> Ausschluss der Anrechnung: Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

#### **Art. 24 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten, vorbehalten bleibt Artikel 339b bis 339d OR. Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der (...) Tabelle (siehe Anhang 4).

<sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

#### **Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht**

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

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

#### **Art. 27 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers**

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

#### **Art. 28 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers**

<sup>1</sup> Erfüllt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere der in Absatz 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so hat er dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Die Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers entsteht bei:

- a. verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
    - zehn Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmern;
    - fünf Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmern;
  - b. verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt;
  - c. verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von zwei Tagen gilt.
- <sup>3</sup> Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.
- <sup>4</sup> Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Artikel 337d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Absatz 2 und 3 dieses Artikels.

## **Art. 29 Vollzugsbestimmungen**

- <sup>1</sup> Zuständigkeit: Für die Anwendung und Durchsetzung dieses Gesamtarbeitsvertrages sowie für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind die Vertragsparteien zuständig.
- <sup>2</sup> Bestellung einer Paritätischen Kommission: Es wird eine Paritätische Berufskommission eingesetzt.
- <sup>3</sup> Aufgaben: Die Paritätische Berufskommission hat grundsätzlich die Aufgabe, die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Vertrages durchzusetzen. Insbesondere hat sie die Aufgabe:
- a. gemeinsame Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb durchzuführen. Sie kann die Lohnkontrolle und Untersuchung durch Dritte, wie eine lokale Paritätische Kommission gemäss LMV 2000, ausführen lassen;
  - b. bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;
  - c. die Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmer und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen gemäss Anhang 6 zum LMV 2000 zu vollziehen, soweit es sich um Unterkünfte und Baustellen von diesem Vertrag unterstellten Betrieben handelt;
  - d. bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb zu vermitteln (Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe», Anhang 5 zum LMV 2000), soweit der Betrieb diesem Vertrag unterstellt ist;

- e. Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5 zum LMV 2000) zu schlichten, soweit der Betrieb diesem Vertrag unterstellt ist.

Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der Paritätischen Berufskommission unverzüglich zu behandeln.

<sup>4</sup> Es ist eine Einigung anzustreben. (...)

<sup>8</sup> Öffentlichkeit: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der Paritätischen Berufskommission (...) ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

<sup>9</sup> Sanktionen: Stellt die Paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die Paritätische Berufskommission ist berechtigt:

- a. eine Verwarnung auszusprechen;
- b. eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 20 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c. die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

<sup>10</sup> Bemessung der Konventionalstrafe: Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und der fehlbare Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen dieses Vertrages abgehalten wird. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien wie:

- a. Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen,
- b. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
- c. einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen,
- d. Grösse des Betriebes,
- e. Umstand, ob der fehlbare Arbeitnehmer oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist,
- f. Umstand, ob der Arbeitnehmer seine individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht (...).

<sup>11</sup> Bezahlung der Konventionalstrafe: Eine (...) verhängte Konventionalstrafe sowie allfällige Neben- und Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen der Paritätischen Berufskommission zu zahlen. Die Paritätische Berufskommission verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung dieses Vertrages; allfällige Überschüsse sind dem Bildungsfonds zuzuweisen.



### **Anhänge**

1. Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes
2. Merkblatt Krankentaggeld
3. Lohnzonen
4. Berechnung der Abgangsentschädigung
6. Zusatzvereinbarung Mitwirkung (siehe Anhang 5 LMV 2000)
7. Zusatzvereinbarung Hygiene auf Baustellen (siehe Anhang 6 LMV 2000)

**Tabelle**  
**zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 13 GAV) und**  
**des prozentualen 13. Monatslohns (Art. 17 Abs. 12 GAV)**

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmenden	Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
	Ferienlohn	13. Monatslohn
<b>1. Grundlöhne</b>		
Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
<b>2. Weitere Leistungen mit Lohncharakter</b>		
13. Monatslohn	nein	nein
Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
Verwaltungsrats-Honorare	nein	nein
Tantiemen	nein	nein
<b>3. Absenzlöhne</b>		
Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)	nein	ja
Feiertagslohn	ja	ja
Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV	ja	ja
Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV	ja	ja
Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit	ja	ja
Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein <sup>6</sup>	nein <sup>6</sup>
Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA	nein <sup>7</sup>	nein <sup>7</sup>
Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. SUVA-Karenztage)	ja	ja
Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- und Zivildienst	ja <sup>8</sup>	ja <sup>8</sup>
Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV	ja	ja
<b>4. Naturallöhne</b>		
Naturallöhne	ja	ja

<sup>6</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

<sup>7</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

<sup>8</sup> Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmenden	Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
	Ferienlohn	13. Monatslohn
Wohnungszulage	ja	ja
Dienstwohnung	nein	ja
<b>5. Zuschläge und Prämien</b>		
Zuschläge für Überzeitarbeit	ja <sup>9</sup>	ja <sup>9</sup>
Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja
Zuschläge für Reisezeit	ja <sup>9</sup>	ja <sup>9</sup>
Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge	ja <sup>9</sup>	ja <sup>9</sup>
Zuschlag für Untertagsarbeiten	ja	ja
Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja
<b>6. Zulagen und Spesen</b>		
Mittagszulagen	nein	nein
Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
Fahrpreismässigungen, Freifahrkarten	nein	nein
Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein
<b>7. Geschenke und diverse Leistungen</b>		
Dienstaltersgeschenke, bzw. -entgelte	nein	nein
Naturalgeschenke	nein	nein
Abgangsentschädigung	nein	nein
Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja
Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z.B. Kursgelder)	nein	nein
Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein
Andere Treueprämien als Ziffer 311	nein	nein

<sup>9</sup> Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet wird, nicht aber, wenn die Abrechnung auf Grund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

## Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gerüstbau. BRB

---

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmenden	Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
	Ferienlohn	13. Monatslohn
<b>8. Akkordlöhne</b>	10	10

---

<sup>10</sup> Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV (Akkordlohn) und 50 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

«Merkblatt»

## **Krankentaggeld-Versicherung für die Gerüstbauarbeiter**

13. Februar 1998

### **Art. 1 Grundsätze**

<sup>1</sup> Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Artikel 22 dieses Vertrages (...) zu genügen. (...)

<sup>2</sup> Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

### **Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes**

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

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

<sup>3</sup> Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst  $\frac{1}{365}$  des Jahresverdienstes.

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

<sup>5</sup> Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

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

### **Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen**

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wartezeit von höchstens 30 Tagen) der (...) Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% ausbezahlt (...).

#### **Art. 4           Karenztag**

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

#### **Art. 5           Dauer der Versicherungsleistungen**

<sup>1</sup> Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinander folgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art.22 bzw. 11 dieses Vertrages.

<sup>3</sup> Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich (...) auf mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Artikel 7 dieses Merkblattes sinngemäss.

<sup>4</sup> Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

<sup>5</sup> Allfällige Leistungen von SUVA, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeldleistungen angerechnet, sodass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag des ausgerichteten Krankentaggeldes durch das volle versicherte Taggeld geteilt wird. Die so ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

<sup>6</sup> Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

Dienstalter im Betrieb	Leistungsdauer
bis 10 Jahre	90 Tage
über 10 Jahre	120 Tage
über 15 Jahre	150 Tage
über 20 Jahre	180 Tage

#### **Art. 6           Aufnahme in die Versicherung**

<sup>1</sup> Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer auf Grund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen.

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

## **Art. 7            Versicherungsvorbehalte**

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

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

4 Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für Saisonarbeiter) werden nicht berücksichtigt.

## **Art. 8            Erlöschen der Versicherung**

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

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

## **Art. 10           Örtlicher Geltungsbereich**

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

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

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

<sup>4</sup> Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der näch-

barten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.



## **Basislöhne**

### **Art. 1 Grundsatz, Übergang zum neuen Lohnzonensystem**

<sup>1</sup> Es gilt das in Artikel 2 dieses Anhangs festgelegte, neue Basislohnsystem. (...)

<sup>2</sup> Besitzstandswahrung der alten Lohnzonen: Gebiete mit Lohnzonen, die (...) bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne ausweisen als gemäss Artikel 2 dieses Anhangs, behalten diese höheren Werte so lange, bis sie von den neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden.

Hinweis: \* Vertragsgebiet, das den schon bisher höheren Basislohn bewahrt.

### **Art. 2 Basislöhne, Lohnzoneneinteilung**

Es gelten (...) folgende Basislöhne in Schweizerfranken:

#### **Stundenlöhne/Lohnklasse Q**

##### **ROT 25.40**

Aargau, Regio Basel, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.

##### **BLAU 25.05**

Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

##### **GRÜN 24.70**

Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen und Thun; Region Bern-Mittelland Zone I und II und Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

#### **Stundenlöhne/Lohnklasse A**

##### **ROT 24.35**

Genf [24.40]\*

Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.

**BLAU 24.00**

Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Moutier, La Neuveville, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

**GRÜN 23.70**

Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmmental, Oberhasli, Saanen, und Thun; Region Bern-Mittelland Zone I und II und Gemeinden Münchenbuchsee, Moosseedorf und Diemerswil), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

**Stundenlöhne/Lohnklasse B**

**ROT 22.60**

Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.

**BLAU 22.00**

Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Trachselwald, Thun, Wangen a.A.; Regionen Bern-Mittelland Zone I, Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freiburg, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

**GRÜN 21.40**

Bern (Region Bern-Mittelland Zone II).

**Stundenlöhne/Lohnklasse C**

**ROT 19.80**

Regio Basel, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.

**BLAU 19.50**

Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Uri, Zug.

### **GRÜN 19.25**

Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja), Bern (Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Region Bern-Mittelland Zonen I und II).

### **Monatslöhne/Lohnklasse Q**

#### **ROT 4585**

Aargau, Regio Basel [4590]\*, Genf [4590]\*, Waadt [4625]\*

#### **BLAU 4510**

Bern (Amtsbezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen; Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern Stadt [4520]\*, Biel), Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Zürich.

#### **GRÜN 4440**

Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St.Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.

### **Monatslöhne/Lohnklasse A**

#### **ROT 4390**

Aargau, Regio Basel [4395]\*, Genf, [4395]\*, Waadt [4430]\*

#### **BLAU 4320**

Bern (Amtsbezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern-Stadt [4325]\*, Biel), Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau [4325]\*, Wallis, Zürich.

#### **GRÜN 4250**

Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St.Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.

### **Monatslöhne/Lohnklasse B**

#### **ROT 4100**

Regio Basel, Genf, Waadt [4130]\*.

#### **BLAU 3975**

Region Bern-Stadt [4010]\*, Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich.

#### **GRÜN 3850**

Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

### **Monatslöhne/Lohnklasse C**

#### **ROT 3575**

Regio Basel, Genf, Waadt [3610]\*.

#### **BLAU 3510**

Aargau, Bern (Amtsbezirke, Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern-Stadt [3515]\*, Biel), Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau [3515]\*, Uri, Wallis, Zug, Zürich.

#### **GRÜN 3450**

Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St.Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin.

**Tabelle  
zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 24  
des GAV Gerüstbau (...)**

Alter	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
DJ*																
<b>20</b>	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
<b>21</b>	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
<b>22</b>	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
<b>23</b>	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
<b>24</b>	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
<b>25</b>	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
<b>26</b>	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
<b>27</b>	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
<b>28</b>	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0
<b>29</b>	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
<b>30</b>	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
<b>31</b>	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
<b>32</b>	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
<b>33</b>	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
<b>34</b>	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
<b>35</b>	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
<b>36</b>	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
<b>37</b>		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
<b>38</b>			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
<b>39</b>				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
<b>40</b>					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

\* Dienstjahre

Skala mit Maximum 40 Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

Zusatzvereinbarung Mitwirkung (= Anhang 5 zum LMV 2000)<sup>11</sup>

**Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.**

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

## **Zusatzvereinbarung**

### **«Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»**

#### **(Mitwirkungsvereinbarung)**

vom 13. Februar 1998<sup>12</sup>

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 73 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2000; nachstehend LMV) folgende Zusatzvereinbarung ab:

## **Kapitel I: Zweck, Geltungsbereich, Begriffe**

### **Art. 1**           Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

- a. das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,
- b. sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:
  1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,
  2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
  3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

### **Art. 2**           Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen.

<sup>11</sup> Siehe Artikel 7 Absatz 1 GAV.

<sup>12</sup> Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.

### **Art. 3           Begriffe im Mitwirkungsrecht**

<sup>1</sup> *Information* bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmenden über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt.

<sup>2</sup> *Mitsprache* bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmenden besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

<sup>3</sup> *Mitentscheidung* bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmenden getroffen werden kann.

<sup>4</sup> *Selbstverwaltung* bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

## **Kapitel II: Information**

### **Art. 4           Gegenstand der Information sowie Durchführung**

<sup>1</sup> Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens einmal jährlich die Arbeitnehmenden über die Auswirkungen des Geschäftsganges:

- a. auf die Beschäftigung und
- b. auf die Beschäftigten.

<sup>2</sup> Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massentlassung (Art. 24 ff. dieser Vereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massentlassung (Art. 25 Abs. 5 und 27 dieser Zusatzvereinbarung).

<sup>3</sup> Die Information kann erfolgen:

- a. schriftlich an die Arbeitnehmenden oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
- b. oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist.

## Kapitel III: Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

### Art. 5 Grundsatz

**1 Der Betrieb und die Arbeitnehmenden arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen.**

**2** Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:

- a. die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen (Anhang 3);
- b. die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS<sup>13</sup> genehmigte Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»;
- c. die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;
- d. die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA).

### Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

**1** Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Beilage zu diesem Anhang).

**2 Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:**

- a. **alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und ausgebildet werden<sup>14</sup>;**
- b. **eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist.**

**3 Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung sollen die Arbeitnehmenden in der Lage sein, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit jederzeit selbstständig und sachgemäss zu handeln.**

<sup>13</sup> Genehmigt am 8. Juli 1997 durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).

<sup>14</sup> Siehe Artikel 2 und 5 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 sowie Artikel 3 der VO über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 (Anhang 3).



#### **Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden**

<sup>1</sup> Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Anhang 3).

<sup>2</sup> **Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.**

<sup>3</sup> **Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten<sup>15</sup>:**

- a. er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;
- b. er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;
- c. bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;
- d. er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte.

#### **Art. 8 Betriebsbesuche**

<sup>1</sup> **Die Arbeitnehmenden im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmenden mit<sup>16</sup>.**

<sup>2</sup> **Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.**

#### **Art. 9 Informationsbeschaffung**

**Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen<sup>17</sup>. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.**

<sup>15</sup> Artikel 11 Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 und Artikel 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).

<sup>16</sup> Artikel 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).

<sup>17</sup> Artikel 6 Abs. 1 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).

**Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung**

**1** Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge bestimmen.

**2** Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit.

**3** Arbeitnehmende sind berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden.

**4** Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:

- a. **der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;**
- b. **die «Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge» trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» nicht nachkommt.**

## **Kapitel IV: Besondere Betriebliche Situationen**

### **Unterkapitel 1:**

#### **Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung**

**Art. 11 Überstunden**

**Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen** unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (Art. 53 LMV) sowie allfälliger Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. **Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden** (Art. 53 LMV).

**Art. 12 Akkordlohnarbeit**

**In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. -möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Ak-**

**kordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann.**

**Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen**

**In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. -möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen.**

**Unterkapitel 2:  
Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung**

**Art. 14 Grundsatz**

Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

**Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit**

<sup>1</sup> Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen wenn:

- a. der Arbeitsanfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG)<sup>18</sup>,
- b. die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG),
- c. die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und
- d. jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.

<sup>2</sup> Sind die Voraussetzungen nach Art. 14 Abs. 1 dieser Zusatzvereinbarung nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten.

**<sup>3</sup> Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufskommission mit.**

**Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs**

<sup>1</sup> Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:

<sup>18</sup> BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im Folgenden AVIG).

- a. die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmenden am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten,
- b. die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und
- c. während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.

<sup>2</sup> Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungs-Ansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des Landesmantelvertrages zu wenden.

#### **Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebs-einstellung**

**Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmenden fest.** Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG.

#### **Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten**

**Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen.**

#### **Art. 19 Lohnanspruch**

**Arbeitnehmende im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichener Zahlung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.**

#### **Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung**

**Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällig anders lautende Bestimmungen in lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor.**

#### **Art. 21 Leistungen der Krankentaggeldversicherung**

**Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass erkrankte Arbeitnehmende während ei-**

**ner Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen beziehen. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche der Arbeitnehmenden ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden.**

**Art. 22** Beiträge an die AHV, IV, EO, ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen

<sup>1</sup> Nach Artikel 37 lit. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen.

<sup>2</sup> Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

**Art. 23** Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst und Ferienentschädigung

<sup>1</sup> Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt.

<sup>2</sup> Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung auf Grund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet.

### **Unterkapitel 3: Betriebsübergang und Massenentlassung**

**Art. 24** Begriffe<sup>19</sup>

<sup>1</sup> Bei *Betriebsübergang* wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Die einzelnen Arbeitnehmenden können diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

<sup>2</sup> Als *Massenentlassung* gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:

- a. der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden steht und
- b. folgende Arbeitnehmende betroffen sind:

<sup>19</sup> Art. 333 Absatz 1 OR und Artikel 335d OR (Anhang 3).

1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.

## **Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten**

<sup>1</sup> Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über:<sup>20</sup>

- a. den Grund des Übergangs sowie
- b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen<sup>21</sup>.

<sup>3</sup> Ist eine Massentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmenden zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit<sup>22</sup>:

- a. die Gründe der Massentlassung,
- b. die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll,
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

<sup>5</sup> **Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Berufskommission** sowie die zuständigen GAV-Partner **rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massentlassung.**

## **Art. 26 Entlassungskriterien**

**Bei einer beabsichtigten Massentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:**

- a. **persönliche Verhältnisse,**
- b. **Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,**
- c. **Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,**

<sup>20</sup> Art. 333a OR (Anhang 3).

<sup>21</sup> Artikel 333a Absatz 2 OR (Anhang 3).

<sup>22</sup> Artikel 335f Absatz 3 und Absatz 4 OR (Anhang 3).

#### **d. berufliche Mobilität.**

##### **Art. 27** Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern

<sup>1</sup> Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massentlassung mit<sup>23</sup>; den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.

<sup>2</sup> Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen<sup>24</sup>. Die betroffenen Arbeitnehmenden können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen.

<sup>3</sup> Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Artikel 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich<sup>25</sup>.

##### **Art. 28** Sozialplan

<sup>1</sup> Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

<sup>2</sup> Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

## **Kapitel V: Arbeitnehmervertretung**

##### **Art. 29** Bildung einer Arbeitnehmervertretung

<sup>1</sup> In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden mindestens 100 Arbeitnehmende) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen<sup>26</sup>. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.

<sup>2</sup> Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

<sup>23</sup> Artikel 335g OR (Anhang 3).

<sup>24</sup> Artikel 335g Absatz 2 und Absatz 3 OR (Anhang 3).

<sup>25</sup> Siehe Artikel 336 Absatz 2 lit. c und Absatz 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Artikel 336a Absatz 3 OR: Entschädigung von nicht mehr als zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmer.

<sup>26</sup> Artikel 5 Mitwirkungsgesetz (Anhang 3).

### **Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise**

- 1 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlinge), die:**
  - a. länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,**
  - b. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und**
  - c. das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.**
- 2 Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmenden in einem Reglement fest.**
- 3 Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in Bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.**

### **Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung**

- 1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.**
- 2 Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:**
  - a. die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Vereinbarung hervorgehen und**
  - b. die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.**
- 3 Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.**
- 4 Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht.**

### **Art. 32 Zusammenarbeit**

- 1 Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.**
- 2 Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren.**



**<sup>3</sup> Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie orientiert die Arbeitnehmenden regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind.**

**<sup>4</sup> Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien des LMV wenden und Ratschläge einholen.**

## **Kapitel VI: Schlussbestimmungen**

### **Art. 33 Meinungsverschiedenheiten<sup>27</sup>**

**<sup>1</sup> Meinungsverschiedenheiten sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucht die Parteien zu einigen.** Kommt keine Einigung zu Stande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden.

<sup>2</sup> Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung.

### **Art. 34 Inkrafttreten und Dauer**

Diese Vereinbarung tritt mit dem LMV 2000 in Kraft und dauert bis 31. Dezember 2000. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

<sup>27</sup> Artikel 15 Mitwirkungsgesetz (Anhang 3).

*Anhang 7*

Zusatzvereinbarung Hygiene auf Baustellen (= Anhang 6 zum LMV 2000)<sup>28</sup>

**Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.**

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

**Zusatzvereinbarung  
über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die  
Hygiene und Ordnung auf Baustellen  
(Unterkunftsvereinbarung)**

vom 13. Februar 1998<sup>29</sup>

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Anwendung von Artikel 74 LMV zur Verbesserung der Unterkünfte für Arbeitnehmende sowie zur Aufrechterhaltung der Hygiene und der Ordnung auf Baustellen folgende Zusatzvereinbarung ab:

**Kapitel 1: Zweck und Geltungsbereich**

**Art. 1**           Zweck

<sup>1</sup> Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Artikel 9 LMV mit dem Zweck erlassen:

- a. den Arbeitnehmenden, insbesondere den Saisoniers (saisonal Beschäftigte), angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;
- b. den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln.

<sup>2</sup> Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden.

**Art. 2**           Geltungsbereich

<sup>1</sup> Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Artikel 1 bis 3 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen.

<sup>28</sup> Siehe Artikel 7 Absatz 2 GAV.

<sup>29</sup> Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.

**2 Der sachliche Geltungsbereich umfasst:**

- a. alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;**
- b. alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;**
- c. Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen.**

<sup>3</sup> Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglementes, bleiben vorbehalten<sup>30</sup>.

## **Kapitel 2: Unterkünfte**

### **Art. 3 Generelle Anforderungen**

**<sup>1</sup> Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen** entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., **gewährleistet sein.**

**<sup>2</sup> Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen.**

**<sup>3</sup> Unterkunftsräume (inkl. Sanitäräume) müssen beheizbar sein.**

**<sup>4</sup> Für die Bewohner muss eine Telefonstation in der Nähe (Richtwert: 150 m) erreichbar sein. In Unterkünften muss ab zehn Bewohnern eine Telefonstation (Richtwert: je 10–15 Bewohner eine Telefonstation) zur Verfügung stehen.**

### **Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)**

**<sup>1</sup> Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:**

- a. Kantinenbetrieb;**
- b. Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;**
- c. auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung.**

**<sup>2</sup> Kantinen:** Für Kantinen gilt Folgendes:

- a. bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;**

<sup>30</sup> Stand 1. 1. 1995: Kantone Waadt, Genf und Wallis

- b. für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten.

<sup>3</sup> *Küchen und Gemeinschaftsküchen*: **Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt Folgendes:**

- a. **Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:**
  - 1. **Kochstellen (z.B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle). Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden;**
  - 2. **Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;**
  - 3. **Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich abschliessbar);**
  - 4. **geeignete persönliche Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschafts-Unterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter);**
- b. **Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen;**
- c. **Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüsttische und Bewegungsfläche aufzuweisen.**

**Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume**

Ess- und Aufenthaltsräume sind wohnlich zu gestalten und mit den nötigen Möbeln auszustatten. Zur Ausrüstung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden.

**Art. 6 Schlafzimmer**

<sup>1</sup> Schlafzimmer bei neuen permanenten Unterkünften haben mindestens folgende Bodenflächen aufzuweisen:

- a. **1-Bett-Zimmer ( 8 m<sup>2</sup>);**
- b. **2-Bett-Zimmer (12 m<sup>2</sup>).**

<sup>2</sup> **Kajütenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m<sup>2</sup> bzw. 20 m<sup>2</sup>) sind nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung von Artikel 20 dieser Zusatzvereinbarung zulässig.**

<sup>3</sup> **Jeder Bewohner hat Anspruch auf ein einwandfreies Bett mit Bettzeug sowie neben weiteren Ablagemöglichkeiten einen abschliessbaren einteiligen Schrank (ca. 1,00 bis 1,20 × 0,60 × 1,80 m) und Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit Tisch/Stromanschluss.**

## **Art. 7 Sanitäre Einrichtungen**

**<sup>1</sup> Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:**

- a. WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgender Richtwerte:**
  - 1. Sitz-WC: ein je 5 Personen,**
  - 2. Pissoir: ein je 7 Personen,**
  - 3. Lavabo: ein je 2 Personen,**
  - 4. Dusche: ein je 5 Personen;**
- b. Rasiersteckdosen;**
- c. Die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden.**

**<sup>2</sup> Für das Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken sind ausserhalb der Schlafräume geeignete Einrichtungen (z.B. Waschmaschinen, Trocknungsräume oder Tumbler) zur Verfügung zu stellen, oder es ist ein Wäschereinigungsdienst zu organisieren.**

**<sup>3</sup> Verbindungen zwischen Schlaf- und Sanitärtrakt sind gedeckt und beleuchtbar einzurichten.**

## **Art. 8 Temporäre Unterkünfte**

**Bei temporären Unterkünften (z.B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Artikel 3 bis 7 dieses Reglementes, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden.**

## **Art. 9 Betriebsvorschriften**

**<sup>1</sup> Die Betriebsvorschriften für Unterkünfte sind in einer Hausordnung in der Sprache der Bewohner aufzuführen. Die Hausordnung regelt insbesondere:**

- a. die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,**
- b. die Benützung der allgemeinen Räume,**
- c. das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,**
- d. die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,**
- e. das Rauchverbot in gewissen Räumen,**
- f. den sparsamen Energieverbrauch,**
- g. das Besuchs- und Gastrecht,**
- h. die Nachtruhe,**
- i. die Parkierungsvorschriften,**
- k. die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,**

- l. das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,**
  - m. das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung.**
- 2 Der Logisgeber organisiert:**
- a. die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,**
  - b. Desinfizierung und Reinigung der Woldecken und Matratzen vor der Abgabe,**
  - c. die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,**
  - d. die umweltgerechte Abfallbeseitigung,**
  - e. den Wäschedienst,**
  - f. den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,**
  - g. den Notfalldienst bzw. Erste-Hilfe-Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,**
  - h. den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall.**

#### **Art. 10 Logiskosten**

<sup>1</sup> Die Logiskosten sind unter Berücksichtigung der Anlage- und Betriebskosten sowie des Komforts festzusetzen und sollen grundsätzlich kostendeckend sein; einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Die unterzeichneten Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen (siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung «Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten»).

### **Kapitel 3: Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen**

#### **Art. 11 Allgemeine Ansprüche**

**Auf allen Baustellen sind unter Vorbehalt von Art. 14 dieser Zusatzvereinbarung Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen einzurichten und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich um Baracken, Container oder Bauwagen, die mit einem geschlossenen Boden versehen sind. Diese Anlagen müssen ausreichend gross dimensioniert und verschliessbar sein.**

## **Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen**

### **<sup>1</sup> Aufenthaltsräume müssen:**

- a. den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,
- b. gut belüftbar und heizbar sein,
- c. Tisch und Sitzplatz für jeden Benützer aufweisen,
- d. über eine geordnete Garderobe verfügen,
- e. die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen.

**<sup>2</sup> Für das Trocknen nasser Arbeitskleider sind vom Arbeitgeber geeignete Massnahmen zu treffen, damit am nächsten Arbeitstag mit trockenen Arbeitskleidern weiter gearbeitet werden kann.**

## **Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen**

**<sup>1</sup> Zu jeder Baustelle gehört die entsprechende sanitäre Einrichtung mit Trinkwasser, ausreichender Waschegelegenheit und Abortanlagen; sie sind bei Bedarf nach Geschlechtern zu trennen (Bedarf bezüglich Bauhauptgewerbe).**

**<sup>2</sup> Abortanlagen sind unter Einhaltung der Abwasservorschriften an eine Kanalisation anzuschliessen, andernfalls sind Trockenaborte zu installieren. Je 20 Arbeitnehmenden ist ein Abort einzurichten. Aborte sind genügend belüftbar und mit einer Beleuchtung zu versehen. Die Verwendung von Toilettenwagen oder Sanitärbaracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Rohbauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den Arbeitnehmenden benützt werden können, erübrigt sich die Einrichtung von Abortanlagen.**

## **Art. 14 Ausnahmen**

**Sind bei kurzfristigen Baustellen Einrichtungen nach Artikel 12 und 13 dieser Zusatzvereinbarung aus wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Gründen nicht vertretbar, sorgt der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen für angemessene Ersatzlösungen (z.B. fahrbare Einrichtungen).**

## **Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen**

**<sup>1</sup> Aufenthaltsräume sind von Geräten und Material freizuhalten. Sie sind periodisch zu reinigen.**

**<sup>2</sup> Sanitäre Anlagen sind in einwandfreiem Zustand zu halten. Sie müssen täglich gereinigt und bei Bedarf desinfiziert werden.**

**<sup>3</sup> Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass geeignete Mittel zur Hautreinigung zur Verfügung stehen. Es muss wenn möglich warmes Wasser in genügender Menge vorhanden sein.**

## **Kapitel 4: Durchführung und Kontrolle**

### **Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers**

- 1 Der Arbeitgeber sorgt für den Unterhalt der Unterkünfte und der Baustelleneinrichtungen.**
- 2 Der Arbeitgeber ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson.**
- 3 Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern.**

### **Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden**

- 1 In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, haben diese die ihnen zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren.**
- 2 Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zimmern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen usw.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers oder der bezeichneten Aufsichtsperson.**
- 3 Der Strom-, Gas- und Wasserverbrauch ist auf das Notwendigste zu beschränken; die Abfallentsorgung hat korrekt zu erfolgen.**
- 4 Die Logiskosten werden durch den Arbeitgeber mit dem Lohn verrechnet.**
- 5 Die Arbeitnehmenden haften für jeden Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. Widersetzen sie sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmenden nach vorgängiger Verwarnung aus der Unterkunft oder den gemeinsamen Räumen ausweisen.**

### **Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission**

- 1 Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» (Anhang 12).**
- 2 Klagen über die Nichteinhaltung dieses Reglementes werden durch die zuständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt.**
- 3 Stellt die zuständige lokale paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an. Sind die Missstände**



innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Orientierung der Arbeitsmarktbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen usw.

## **Kapitel 5: Schlussbestimmungen**

### **Art. 19**            Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen

Die Vertragsparteien verpflichten sich, Massnahmen, die eine Beeinträchtigung des Ansehens des Baugewerbes bewirken können, zu unterlassen. Sie werden namentlich davon Abstand nehmen, bei Verfahren, welche vor der zuständigen paritätischen Berufskommission hängig sind oder dieser noch nicht unterbreitet wurden, an die Öffentlichkeit zu gelangen.

### **Art. 20**            Übergangsbestimmungen

**<sup>1</sup> Die in dieser Zusatzvereinbarung aufgestellten Normen sind für neu erstellte Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen nach Art. 2 dieser Zusatzvereinbarung seit 1. August 1995 in Kraft.**

**<sup>2</sup> Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen, die vor Inkrafttreten am 1. August 1995 dieser Zusatzvereinbarung erstellt worden sind, müssen innert drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung angepasst werden (Ablauf 31. Juli 1998). Auf Gesuch des betroffenen Betriebes kann die zuständige paritätische Berufskommission aus Gründen der Verhältnismässigkeit die vollständige oder teilweise Beibehaltung des Zustandes im Zeitpunkt der Einreichung des Gesuches bewilligen.**

### **Art. 21**            Inkrafttreten

<sup>1</sup> Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV 2000 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung vom 20. Dezember 1994 gemäss LMV 95/97. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird.

<sup>2</sup> Wird der Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Absatz 1 dieses Artikels in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren ausdrücklich eine Verlängerung.

### ***Beilage***

zur Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6)

### **Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten**

**Gestützt auf Art. 10 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:**

**a) *Anlagekosten:***

- 1. Abschreibungen auf Gebäude,**
- 2. Abschreibungen auf Einrichtungen,**
- 3. Kalkulatorische Zinsen.**

**Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.**

**b. *Betriebskosten:***

- 1. Unterhalt,**
- 2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche etc.,**
- 3. Heizung,**
- 4. Gebühren und Versicherungen.**

10707