

Zusatzvereinbarung 2025
zum Gesamtarbeitsvertrag für den Gerüstbau 2020 - 2025

zwischen

Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmerverband (SGUV), Bern

und

Gewerkschaft Unia, Bern

sowie

Gewerkschaft Syna, Olten

I.

Die Parteien vereinbaren die folgenden Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages:

Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit Abs. 3 erhält folgenden Wortlaut:

- a) Die Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 2190 Stunden pro Jahr (im Durchschnitt 42 Stunden pro Woche). massgebende Anzahl Jahres Brutto-Soll-Stunden beträgt: 2190 Stunden (365 Tage / 7 = 52.14 Wochen x 42 Stunden).
- b) Die wöchentliche Arbeitszeit wird in einem Arbeitszeitkalender festgelegt (siehe Art. 8bis). beträgt maximal 48 Wochenstunden (Überstunden siehe Art. 14.1).
- c) Durch den/die Arbeitgeber/-in verursachte Fehlstunden dürfen weder mit Lohn- noch Ferienguthaben verrechnet werden (Annahmeverzug des/der Arbeitgebers/-in, OR 324).
- d) Aufgehoben

Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit Abs. 4 erhält folgenden Wortlaut:

Die Arbeitszeitkontrolle (Stundenerfassung) muss für jeden Arbeitnehmenden oder jede Arbeitnehmende pro Tag detailliert erfolgen. Diese Stundenerfassung setzt sich aus folgenden, einzeln überprüfbaren Positionen zusammen:

- a) aus der Arbeitszeit gemäss Artikel 8 Absatz 1
- b) aus den Zeitwerten
 - Pause Artikel 8 ter
 - Ferien Artikel 9
 - Feiertage Artikel 10
 - Kurzabsenzen Artikel 11
 - Militär-, Schutz- bzw. Zivildienst Artikel 12
 - Lohnzuschläge und Kompensation Überstunden Artikel 14
 - Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen Artikel 15
 - Schlechtwetterentschädigung Artikel 16
 - Krankheit Artikel 17
 - Unfall Artikel 18

Der/Die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, für alle Arbeitnehmenden eine die separate Arbeitszeitkontrolle zu führen. Die so rapportierten Stunden müssen den geleisteten Stunden entsprechen. Die Unterlagen sind von der/dem Arbeitgeber/-in während fünf Jahren aufzubewahren.

Die Arbeitnehmenden sind monatlich mindestens halbjährlich oder jedes Mal, wenn es verlangt wird, über den jeweiligen Stand ihrer geleisteten Ist-Stunden, Überstunden und Feriensaldo schriftlich zu informieren.

Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit Abs. 6 (neu):

Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem Arbeitszeitkalender der PBK abgerechnet.

Art. 8 Bestimmungen zur Arbeitszeit Abs. 7 (neu):

Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt eines Austritts weniger als 12 Monate gedauert, so wird die Sollarbeitszeit pro rata zur massgebenden Brutto-Sollarbeitszeit berechnet. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden Stunden, die über die anteilmässige Brutto-Sollarbeitszeit hinausgehen, zum Grundlohn vergütet. Allfällige Fehlstunden gehen zu Lasten der Partei, die das Arbeitsverhältnis kündigt, allerdings nur, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als 12 Monate gedauert hat.

Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt eines Austritts mehr als 12 Monate gedauert, kommt der angewandte Arbeitszeitkalender zur Anwendung.

Art. 8bis Wöchentliche Arbeitszeit (neu):

1 Wöchentliche Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Mitte November für das folgende Abrechnungsjahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Abs. 2 und 3 festgelegt. Die PBK stellt erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Der Arbeitszeitkalender ist der PBK bis Mitte November des Vorjahres zur Überprüfung zuzustellen. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der Arbeitszeitkalender, welchen die paritätische Berufskommission jährlich erstellt.

2 Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a) minimal 37.5 Wochenstunden (= 5 x 7.5 Stunden) und
- b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

3 Die Arbeitszeitkalender können bis zu fünf Nullstundentage enthalten. Diese Nullstundentage sind primär für Brückentage vorgesehen.

Art. 8ter Pausen (neu):

1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine bezahlte Pause von $\frac{1}{4}$ Stunde an jedem gearbeiteten Vormittag.

2 Diese Pause gilt als Arbeitszeit und ist in der Brutto-Sollarbeitszeit inbegriffen (siehe Art. 8 Abs. 3 bst. a)

Art. 9 Ferien Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

Den Arbeitnehmenden und Lernenden steht folgender Ferienanspruch zu:

Kriterien	Feriendauer	Prozentuale Entschädigung
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)

Ein Ferientag wird auf der Basis des betrieblichen Arbeitszeitkalenders rapportiert, generell mit 8,4 Stunden rapportiert.

Art. 9 Ferien Abs. 5 erhält folgenden Wortlaut:

Es ist grundsätzlich Sache des/der Arbeitgebers/-in, den Zeitpunkt der Ferien festzulegen. Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist jedoch möglichst frühzeitig zu bestimmen, spätestens aber bis Ende März festzulegen. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die berechtigten Wünsche der Arbeitnehmenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruchs, sind den Arbeitnehmenden pro Jahr wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329 c, Abs. 1 OR).

Art. 9 Ferien Abs. 6 erhält folgenden Wortlaut:

Allfällige Betriebsferien legt der/die Arbeitgeber/-in nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden rechtzeitig fest und werden im Arbeitszeitkalender festgehalten.

Art. 10 Feiertage Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall von acht Feiertagen pro Jahr. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien oder auf ein Wochenende, sind sie ebenfalls zu vergüten.

Ein Feiertag wird auf der Basis des betrieblichen Arbeitszeitkalenders rapportiert, generell mit 8,4 Stunden rapportiert.

Art. 10 Feiertage Abs. 3 erhält folgenden Wortlaut:

Der/Die Arbeitgeber/-in hat die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss den vorstehenden Bestimmungen, eine pauschale Abgeltung von 3 % (Basis 12 Monatslöhne bzw. Jahres-Brutto-Stunden Brutto-Sollarbeitszeit) zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

Art. 11 Kurzabsenzen erhält folgenden Wortlaut:

1. Anspruchsvoraussetzungen

Die Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- Heirat des oder der Arbeitnehmenden, 1 Tag

- b) Aufgehoben
- c) Todesfall in der Familie des oder der Arbeitnehmenden (Ehepartner, eingetragene Partnerschaft, Konkubinatspartner oder Kinder), 3 Tage
 - d) Todesfall von Geschwistern, Eltern bzw. Schwiegereltern, 3 Tage
 - e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis, 1 Tag.
2. Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden, an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Artikel 324a OR.
 3. Bei den in Artikel 11 Absatz 1 dieses Vertrages genannten Kurzabsenzen werden die ausgefallenen Stunden generell auf der Basis des betrieblichen Arbeitszeitkalenders rapportiert.

Art. 12 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- bzw. Zivildienst Abs. 3 erhält folgenden Wortlaut:

3. Entschädigung

Die Entschädigung der EO fällt dem/der Arbeitgeber/-in zu, soweit diese die vorstehend festgelegten Ansätze nicht übersteigt. Die ausgefallenen Arbeitstage werden generell mit 8,4 Stunden rapportiert. auf der Basis des betrieblichen Arbeitszeitkalenders rapportiert.

Art. 13 Lohn (Mindestlöhne, Grundlohn, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen, Sonderfälle) Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

1 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne je Lohnklasse betragen für die ganze Schweiz in Schweizerfranken pro Monat (Stand am 1. April 2025)

Monatslöhne pro Lohnklasse:

Q	A	B1	B2	C
5'400.- <u>5'593.-</u>	5'200.- <u>5'382.-</u>	4'820.- <u>5'030.-</u>	4'465.- <u>4'628.-</u>	4'325.- <u>4'487.-</u>

Der Stundenlohn errechnet sich wie folgt: Monatslohn: 182,5 Stunden = Stundenlohn.

1bis Lohnanpassungen

Die effektiv ausbezahlten Löhne werden am 1. April 2025 generell 4,5 Prozent 0.6 Prozent erhöht. Durch den/die Arbeitgeber/-in gewährte Lohnerhöhungen seit dem 1. Januar 2024 können angerechnet werden.

Art. 13 Lohn (Mindestlöhne, Grundlohn, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen, Sonderfälle) Abs. 11 erhält folgenden Wortlaut:

11 Automatischer Teuerungsausgleich Lohnverhandlungen

Die Anpassung der Mindest- und Effektivlöhne unter Berücksichtigung der 12-Monate-Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise LIK (Wert Ende Oktober) bis zu einem Höchstwert von 1,5 % wird von den Sozialpartnern ratifiziert und tritt jeweils am 1. April des Folgejahres in Kraft, erstmals am 1. April 2025. Bei einer allfälligen negativen

Teuerung werden die Mindest- und Effektivlöhne nicht reduziert bzw. angepasst. Im nächstfolgenden Jahr mit einer positiven Teuerung wird jedoch der Effekt aus der noch nicht berücksichtigten Minus-Teuerungen angerechnet.

Lohnverhandlungen werden in den folgenden Fällen aufgenommen:

- Bei Veränderung des LIK um mehr als 1,5 %, oder
- Bei einer besonderen wirtschaftlichen oder konjunkturellen Lage.

Art. 13 Lohn (Mindestlöhne, Grundlohn, Lohnklassen, Lohnauszahlung, 13. Monatslohn, Lohnanpassungen, Sonderfälle) Abs. 12 (neu):

12 Erhöhungen der Reallöhne:

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zusätzlich zum Teuerungsausgleich gemäss Abs. 11 Anspruch auf eine Erhöhung der Effektiv- und Minimallöhne um 0,5 % für die Jahre 2027 und 2028. Diese Erhöhung der Reallöhne tritt am 1. April des entsprechenden Jahres in Kraft.

Art. 14 Lohnzuschläge erhält folgenden Wortlaut:

1. Überstundenarbeit
 - a) Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind Überstunden.
Die Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstunden- bzw. Überzeitarbeit soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können (Artikel 321 c Absatz 1 OR). Von dem/der Arbeitgeber/-in angeordnete Überstunden werden zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% abgegolten. Davon ausgenommen sind pro Jahr 100 120 Stunden, welche zum Grundlohn entsehädigt werden.
 - b) Überstunden dürfen auf den Überstundenzähler übertragen werden, sofern und soweit dessen Gesamtsaldo nicht 120 Stunden übersteigt. Alle weiteren erarbeiteten Überstunden über 120 Stunden hinaus sind am Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.
 - c) Die im Kalenderjahr aufgelaufenen Überstunden können, auf Verlangen des/der Arbeitgeber/in bis Ende März in den drei Folgemonaten mit einem Zeitzuschlag von 12,5 % kompensiert werden. Dabei nimmt der/die Arbeitgeber/in auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht. Falls die teilweise oder vollständige Kompensation innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres nicht möglich ist, müssen die stehenden restlichen Überstunden Ende März mit einem Lohnzuschlag von 25 % zum Grundlohn ausbezahlt werden. Ausgenommen sind 20 Stunden, die auf Verlangen des/der Arbeitgeber/in und unter Berücksichtigung der Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden ohne Zuschlag auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden können.
Die Regelung bezüglich 100 zuschlagsfreier Stunden gilt sinngemäss.

2. Nachtarbeit

Arbeiten zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr werden zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 50 % bezahlt.

3. Sonntagsarbeit

Arbeiten an Sonntagen (vom Samstag 17:00 Uhr bis Montag 05:00 Uhr im Sommer bzw. 06:00 Uhr im Winter) werden zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 50% bezahlt. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an eidgenössischen und kantonalen Feiertagen.

3bis Samstagsarbeit

Samstagsarbeit (von Samstag 06:00 Uhr bis Samstag 17:00 Uhr) gibt Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25%. Alle an Samstagen geleisteten Stunden müssen im folgenden Monat mit einem Geldzuschlag ausbezahlt werden.

4 Regelung für den Eventbereich

Die Zuschläge für Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit werden gewährt, für Überstundenarbeit wird kein Zuschlag entrichtet.

Art. 17 Krankentaggeld-Versicherung Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

Der/Die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes zu versichern. Grundlage bilden die normale vertragliche Arbeitszeit und die zuletzt bezahlte Lohnhöhe. Der erste Krankheitstag gilt als Karenztag und wird nicht vergütet. Die Fehlzeiten wegen Krankheit werden in der Arbeitszeitkontrolle generell auf der Basis des betrieblichen Arbeitszeitkalenders rapportiert. mit 8,4 Stunden pro Tag rapportiert.

Mit den Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR vollumfänglich abgegolten.

Art. 18 Unfallversicherung (BU und NBU) Abs. 4 erhält folgenden Wortlaut:

4 Rapportierung

Die Fehlzeiten wegen Unfall werden in der Arbeitszeitkontrolle generell auf der Basis des betrieblichen Arbeitszeitkalenders rapportiert. mit 8,4 Stunden pro Tag rapportiert.

Art. 23.1 Einsatz von Zweitfirmen (Unterakkordanten, Subunternehmer, Montageequipen etc.) und Beschäftigung von Temporärmitarbeitenden erhält folgenden Wortlaut:

Titel: Einsatz von Zweitfirmen (Unterakkordanten, Subunternehmer, Montageequipen etc.), Beschäftigung von Temporärmitarbeitenden und Anwendung ISAB

1 Geben Gerüstbaufirmen Aufträge im Akkord, Ausmass oder in Regie an Zweitfirmen weiter, so haben sie eine ISAB GAV-Bescheinigung von den eingesetzten Zweitfirmen einzuholen.

2 Die Gerüstbaufirma darf die Zweitfirma nur einsetzen, wenn für diese eine ISAB GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlungen vorliegt.

3 Die Gerüstbaufirma hat beim erstmaligen Einsatz einer Zweitfirma, vor Auftragserteilung, das Vorhandensein der ISAB GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlungen zu überprüfen:

4 In der Folge hat die Gerüstbaufirma jeden dritten Monat – jeweils bis zum 10. Januar, April, Juli, Oktober – die Aktualität der ISAB GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlungen zu überprüfen. Stellt die Gerüstbaufirma zu diesem Zeitpunkt oder zwischenzeitlich durch eine Information von der PBK fest, dass für die Zweitfirma GAV-Verfehlungen vorliegen, erteilt es für diese Zweitfirma keine weiteren Aufträge und beendigt die laufenden innert Monatsfrist.

5 Die Zweitfirma darf erst wieder eingesetzt werden, wenn für diese eine aktuelle GAV-Bescheinigung ohne GAV-Verfehlung vorliegt.

6 Weitergehende Weisungen und Präzisierungen zu ISAB werden von der PBK erlassen und in geeigneter Weise kommuniziert.

7 Vor Beschäftigung von Temporärmitarbeitenden verlangt die Einsatzfirma vom Personalverleiher eine Kopie der Bewilligung als Personalverleiher, ausgestellt von der zuständigen Bewilligungsbehörde.

8 Erstunternehmer müssen bei der Vergabe von Arbeiten an Subunternehmer prüfen, ob der Subunternehmer bei den Sozialversicherungen seinen Verpflichtungen nachkommt. Dies beinhaltet die Zahlung von Prämien und Beiträgen sowie die Abrechnung von korrekten Lohnsummen. Als Hilfsmittel empfehlen wir die Vollmacht.

9 Halten sich die dem GAV unterstellten Gerüstbaufirmen nicht an die vorstehenden Grundsätze und stellt die PBK während der Dauer der Auftragserteilung an Zweitfirmen oder des Einsatzes von Temporärpersonal bei diesen Verletzungen in den obenstehenden Positionen fest, so spricht die Paritätische Berufskommission in Anwendung der GAV Artikel 25.9 und 25.10 eine Konventionalstrafe aus. Zudem gilt die Firma bis zur Nachzahlung allfällig vorenthaltener Arbeitnehmendenleistungen bzw. Forderungen der PBK als nicht GAV-konform.

Art 23.1bis ISAB Anwendung ist aufgehoben

Art. 25 Vollzugsbestimmungen Abs. 9 lit. b) erhält folgenden Wortlaut:

- b) eine Konventionalstrafe bis zu 20'000 Franken auszusprechen; in Fällen vorenthalter geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen. Bei Verletzungen des Akkord- bzw. Schwarzarbeitsverbotes und fehlenden Nachweisen von Personalverleihern (Artikel 43.11, 13.10, 23.1, 23.2 und 24.5 GAV) gelten pro Arbeitsstelle für den/die Arbeitgeber/-in eine maximale Konventionalstrafe von 20'000 Franken und für Arbeitnehmende eine von je 5'000 Franken.

Anhang 3 erhält folgenden Wortlaut:

503 Reisezeit ja⁴-ja⁴

Die Fusszeile 4 erhält folgenden Wortlaut:

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 werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

Inklusive Schreibweise:

Der Ausdruck „Arbeitgeber“ wird bei jedem Vorkommen im Text ersetzt durch „der/die Arbeitgeber/-in“, um dieselbe Logik anzuwenden wie es bereits für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, resp. Arbeitnehmende, der Fall ist.

II.

Diese Änderungen treten per 1. April 2025 in Kraft.

III.

Die Vertragsparteien ersuchen gemeinsam den schweizerischen Bundesrat, möglichst rasch die Allgemeinverbindlicherklärung der vorstehenden Änderungen zu beschliessen.

Olten, den 19. November 2024

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

Cédric Cagnazzo

Gina Simic

Dieter Mathys

FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA

Vania Alleva

Nico Lutz

Simon Constantin

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA

Nora Picchi

Susanna Sabbadini