

**Zusatzvereinbarung I**  
zum Gesamtarbeitsvertrag für den Gerüstbau 2012 - 2015

*zwischen*

**Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmerverband (SGUV), Bern**

*und*

**Gewerkschaft Unia, Bern**

*sowie*

**Gewerkschaft Syna, Olten**

**I.**

Die Parteien vereinbaren die folgenden Korrekturen des per 1. April 2012 vereinbarten Gesamtarbeitsvertrages:

**Art. 2 Abs. 1 letzter Satz erhält folgende Fassung:**

„Arbeitgeber entrichten einen jährlichen Grundbeitrag von Fr. 300.00 (Fr. 25.00 pro Monat für Betriebe mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereich des GAV für jeden (angebrochenen) Monat, den sie im Geltungsbereich des GAV tätig sind).“

**Art. 7 Kündigungsschutz erhält folgende Fassung:**

**„1 Grundsatz**

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, unter Vorbehalt von Art. 7, Abs. 2 und 3, solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung im Krankheitsfall oder die obligatorische Unfallversicherung bei Unfall für den Arbeitnehmer Taggeldleistungen erbringt.

**2 Ausnahmen**

Nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes (Art. 336c OR) gelten die folgenden Ausnahmen von Abs. 1:

2.1. Ist aufgrund eines medizinischen Gutachtens (Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung respektive der SUVA-Unfallversicherung) eine Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen, so kann das Arbeitsverhältnis, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Dies, sofern sichergestellt ist, dass der erkrankte Arbeitnehmer, bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit, in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebs verbleiben und Taggeldleistungen beziehen kann.

2.2. 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.

### *3 Krankheit nach Kündigung*

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c, Abs. 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).

### *4 Unfall nach Kündigung*

Verunfallt der Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt. Die Ausnahmen gemäss Art. 7, Abs. 2 gelten sinngemäss nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes.

### *5 Gesetzliche Bestimmungen*

In jedem Fall gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften, insbesondere:

Art. 336 bis 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;  
Art. 336c und 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;  
Art. 337c und 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.“

### ***Art. 8 Abs. 2 lit a) wird am Ende mit folgendem Satz ergänzt:***

„Für weitergehende Reisezeit gilt Art. 14.“

### ***Art. 9 Abs. 5 erhält folgenden Wortlaut (Änderungen kursiv):***

Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, den Zeitpunkt der Ferien festzulegen. *Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist jedoch möglichst frühzeitig zu bestimmen.* Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die berechtigten Wünsche des Arbeitnehmers sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruchs, sind dem Arbeitnehmer pro Jahr wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329 c, Abs. 1 OR).

### ***Art. 10 Abs. 2 lautet neu wie folgt:***

***„2 Anspruchsvoraussetzungen***

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Feiertagsentschädigung für den 1. August.

Für die weiteren Feiertage besteht der Anspruch, wenn der Arbeitnehmer 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.“

**Art. 12 Abs. 2 erhält folgenden Zusatz am Ende:**

„Die Ansprüche gemäss den Art. 324a und 324b OR müssen in jedem Fall erfüllt werden.“

**Art. 13 Abs. 1:**

Der Ingress vor der Tabelle mit den Richtlöhnen für Lehrverträge wird mit dem Zusatz „(unverbindlich)“ ergänzt.

**Art. 24 Abs. 4 lautet neu wie folgt:**

„4 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so gilt Art. 337 d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 1 und 2 dieses Artikels.“

**Art. 5 Abs. 2 von Anhang IV (Leistungen bei Tuberkulose) wird aufgehoben.**

II.

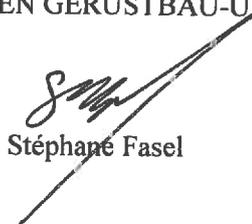
Diese Änderungen treten mit dem GAV 2012 - 2015 per 1. April 2012 in Kraft.

Olten, den 24. Januar 2012

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN GERÜSTBAU-UNTERNEHMER-VERBAND

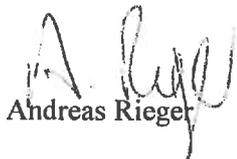


Dr. Josef Wiederkehr



Stéphane Fasel

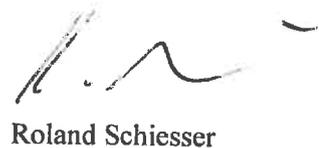
FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA



Andreas Rieger



Hansueli Scheidegger

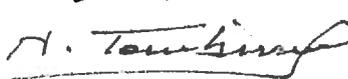


Roland Schiesser

FÜR DIE GEWERKSCHAFT SYNA



Ernst Zülle

V.V.  
  
Werner Rindlisbacher

Werner Rindlisbacher