



# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Bodenbelagsbranche

vom 15. August 2025

---

*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 30. Juni / 7. Juli 2022 für die Schweizerische Bodenbelagsbranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Wallis, Tessin sowie des Berner Jura.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die Bodenbelagsarbeiten ausführen. Dazu gehört:

- a. Verlegen von Bodenbelägen aus Kunststoff, Linoleum, Gummi, Kork und Teppich;
- b. Verlegen von Fertigparkett, Massivparkett und Klebeparkett sowie von Holzwerkstoffen (z. B. Laminat);
- c. Schleifen und Behandeln von Parkettböden, Montage von Sockelleisten;
- d. Gesamte Untergrundvorbereitung (einschliesslich Bearbeitung von Unterlagsböden, ohne Erstellung von Unterlagsböden) und Ausbilden von Fugen.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die folgenden in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- a. Bodenleger, Boden-Parkettleger, Chefbodenleger, Bodenbelagsberater;
- b. Detailhandelsfachleute mit Abschluss in der Fachrichtung Bodenbeläge;
- c. Innendekorateure

Ausgenommen sind Lernende im Sinne des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG).

<sup>4</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 8 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

### **Art. 4**

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2028.

15. August 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

<sup>2</sup> SR 823.20

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

## Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Bodenbelagsbranche

abgeschlossen am 30. Juni / 7. Juli 2022

zwischen dem Arbeitgeberverband BodenSchweiz  
*einerseits*

und

der Arbeitnehmerverband Angestellte Schweiz  
*anderseits*

---

### Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

#### Art. 6 Paritätische Berufskommission

<sup>1</sup> Es wird eine paritätisch zusammengesetzte Berufskommission (Paritätische Berufskommission) eingesetzt.

<sup>2</sup> Die Paritätische Berufskommission hat insbesondere die folgenden Aufgaben:

- a. Durchführung (Überwachung, Kontrolle, Vollzug und Durchsetzung) dieses Gesamtarbeitsvertrags, so insbesondere
  - Überwachung der Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags,
  - Erlass aller für den Vollzug notwendigen Massnahmen,
  - Durchführung und Durchsetzung von Kontrollen i.S.v. Art.7 GAV
  - Geltendmachung, Einforderung, Verwaltung und Verwendung von Kontrollkosten (Art. 7 Abs. 4 GAV, Vollzugskostenbeiträgen (Art. 8 GAV) und Konventionalstrafen (Art. 9 GAV)

[...]

- Durchsetzung der ihr obliegenden Aufgaben auf dem Rechtsweg (namentlich Klagen und Betreibungen) in eigenem Namen.
- b. Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrags;
- c. Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags.

[...]

#### Art. 7 Kontrollen

<sup>1</sup> Die Paritätische Berufskommission ist befugt, bei den Arbeitgebern Kontrollen durchzuführen, die über den betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich Aufschluss geben.

<sup>2</sup> Die Paritätische Berufskommission ist darüber hinaus befugt, bei den Arbeitgebern, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags durchzuführen. Hierfür gewähren die Arbeitgeber der Paritätischen Berufskommission bzw. den durch sie eingesetzten Kontrolleuren Zutritt zum Betrieb bzw. zur Baustelle. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden weisen sich gegenüber den Kontrolleuren auf Aufforderung hin aus.

<sup>3</sup> Die kontrollierten Arbeitgeber haben der Paritätischen Berufskommission innert angemessener Frist auf Verlangen alle Fragen mündlich oder schriftlich zu beantworten und Einsicht in die für die Durchführung der Kontrolle notwendigen Dokumente zu gewähren. Zu den in diesem Sinn notwendigen Dokumenten zählen Lohnabrechnungen, AHV-Lohnsummenmeldungen, Personalverzeichnisse, Pflichtenhefte und Arbeitsrapporte. [...]

<sup>4</sup> Die Paritätische Berufskommission kann Arbeitgebern, bei welchen Verletzungen dieses Gesamtarbeitsvertrags festgestellt wurden oder die die ordnungsgemässe Durchführung der Kontrolle erschwert oder verunmöglicht haben, die entsprechenden Kontrollkosten auferlegen.

## **Art. 8**            Vollzugskostenbeiträge

<sup>1</sup> Zur Deckung der Kosten für die Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags wird von allen der von ihm erfassten Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein Beitrag erhoben. Der Beitrag wird verwendet für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV Boden.

<sup>2</sup> Im Übrigen dürfen allfällige Beitragsüberschüsse, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Bodenlegergewerbes verwendet werden.

<sup>3</sup> Die Vollzugskostenbeiträge betragen:

- a. für Arbeitgeber jährlich 200 Franken (= monatlich Fr. 16.65) sowie jährlich 60 Franken (= monatlich 5 Franken) pro beschäftigten, von diesem Gesamtarbeitsvertrag erfassten Arbeitnehmer;
- b. für Arbeitnehmer jährlich 60 Franken (5 Franken pro Monat).

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmerbeiträge für Vollzug sind monatlich von der Lohnzahlung in Abzug zu bringen und vom Arbeitgeber zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen der Paritätischen Berufskommission zu entrichten.

[...]

## **Art. 9**            Konventionalstrafe

<sup>1</sup> Verletzt ein Arbeitgeber eine oder mehrere Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags, kann ihm eine Konventionalstrafe auferlegt werden, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission festgesetzt wird. Die Paritätische Berufskommission berücksichtigt insbesondere die Schwere des Verschuldens, die Höhe des vorenthaltenen Geldbetrags und die Betriebsgrösse. Pro Verletzung einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung darf die Konventionalstrafe den Betrag von 5000 Franken nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Arbeitnehmern, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 19 GAV) verstossen, kann eine Konventionalstrafe auferlegt werden, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit bemessen wird, jedoch im Einzelfall den Betrag eines Monatslohns, den der betroffene Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis mit dem durch die Schwarzarbeit in seinen Rechten verletzten Arbeitgeber verdient, nicht überschreiten darf. Ebenso zur Bezahlung einer Konventionalstrafe derselben Höhe verpflichtet werden kann ein am Vertrag beteiligter Arbeitgeber, der Schwarzarbeit willentlich und wissentlich ausführen lässt oder diese in irgendeiner Form begünstigt.

<sup>3</sup> Im Wiederholungsfall kann die Konventionalstrafe angemessen erhöht werden.

<sup>4</sup> Die Konventionalstrafen werden durch die Paritätische Berufskommission im eigenen Namen geltend gemacht und durchgesetzt. Sie sind zur Deckung der Kontrollkosten zu verwenden.

#### **Art. 12**           Arbeitszeit und betriebliche Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Jahresarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 2210 Stunden im Jahr oder 42,5 Stunden pro Woche.

<sup>2</sup> Innerhalb der Jahresarbeitszeit ist die Arbeitszeiteinteilung Sache des Betriebs. Der Arbeitgeber entscheidet über das Modell der Jahresarbeitszeit oder Wochenstunden nach Anhörung der Mitarbeitenden. Wo keine besondere Arbeitszeitregelung getroffen wird, gilt die jahresdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Absatz 1 als betriebliche Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Wird eine flexible betriebliche Arbeitszeit gewählt, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit minimal 40 und maximal 45 Wochenstunden.

<sup>4</sup> Bei der Wahl einer flexiblen Arbeitszeit erfolgt die Lohnzahlung gleichmässig, unabhängig von Schwankungen der Arbeitszeit.

<sup>5</sup> Bei Teilzeitangestellten ist die Jahresarbeitszeit schriftlich festzuhalten.

#### **Art. 13**           Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle für jeden Arbeitnehmenden zu führen.

<sup>2</sup> Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die darauf entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres bzw. eines Zeitraums von 6 Monaten ausgeglichen wird. Die Saldierung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn der Betrieb nicht ausdrücklich einen anderen Arbeitszeit-Ausgleichstermin festgelegt hat.

<sup>3</sup> Am Jahresende können maximal 100 Mehrstunden oder 85 Minderstunden auf das Folgejahr übertragen werden. Die zusätzlichen Mehrstunden (ab 100 Stunden) gelten als Überstunden gemäss Artikel 14. Die zusätzlichen Minderstunden (ab 86 Stunden) verfallen und sind nicht nachzuholen, sofern diese nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden sind. Sind die zusätzlichen Minderstunden auf Wunsch des Mitarbeitenden entstanden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Lohn entsprechend zu kürzen.

**Art. 14** Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Als Überstunden gelten die in Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Artikel 12 Absatz 1 GAV geleisteten Stunden.

<sup>2</sup> Bei einem flexiblen Arbeitszeitmodell nach Artikel 12 Absatz 3 gelten die in Überschreitung von 45 Wochenstunden geleistete Mehrarbeit als Überstunden. Diejenigen Mehrstunden, die über die auf das Folgejahr übertragbaren Mehrstunden hinausgehen, gelten ebenfalls als Überstunden (Art. 13 Abs. 3 GAV).

<sup>3</sup> Der Ausgleich der Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und innert 12 Monaten vorzunehmen.

<sup>4</sup> Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, ist sie am Jahresende mit dem Normallohn auszugleichen.

<sup>5</sup> Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

**Art. 15** Lohn

<sup>1</sup> Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbart. Dabei dürfen die Lohnuntergrenzen gemäss Artikel 16 GAV nicht unterschritten werden.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer einen 13. Monatslohn aus. Dieser entspricht dem durchschnittlichen normalen Monatslohn der letzten 12 Monate. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahrs gedauert, berechnet sich der 13. Monatslohn pro rata temporis, wobei nur volle Monate zählen.

**Art. 16** Lohnuntergrenzen

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Lohnuntergrenzen beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum gemäss Artikel 12 GAV und verstehen sich als Bruttolöhne ohne 13. Monatslohn. Bei Teilzeitarbeit werden sie dem Arbeitspensum entsprechend reduziert.

	pro Monat	pro Stunde
a) Gelernte Boden-Parkettleger (Abschluss in einer Fachrichtung)		
im 1., 2. und 3. Jahr nach der Grundbildung	Fr. 4150	Fr. 22.55
mit vier oder mehr Jahren Berufserfahrung nach der Grundbildung	Fr. 4500	Fr. 24.45
b) Gelernte Boden-Parkettleger (Abschluss in beiden Fachrichtungen)		
im 1., 2. und 3. Jahr nach der Grundbildung	Fr. 4350	Fr. 23.65
mit vier oder mehr Jahren Berufserfahrung nach der Grundbildung	Fr. 4800	Fr. 26.10
c) ungelerntes Montagepersonal	Fr. 3750	Fr. 20.40
d) angelerntes Montagepersonal ab 4 Jahren Berufserfahrung	Fr. 4000	Fr. 21.75
e) Chefbodenleger mit Fachausweis	Fr. 5400	Fr. 29.35
f) Bodenbelagsberater mit Fachausweis	Fr. 5400	Fr. 29.35

<sup>2</sup> Die Lohnuntergrenzen gemäss Absatz 1 gelten für voll leistungsfähige Arbeitnehmer. Für Arbeitnehmer, bei denen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z. B. durch ein ärztliches Zeugnis), kann die Paritätische Berufskommission eine Unterschreitung der Lohnuntergrenze genehmigen, um ihre betriebliche Integration zu fördern.

<sup>3</sup> Die Lohnuntergrenzen dürfen auch für Arbeitnehmende, welchem im Leistungslohn entschädigt werden, im Jahresmittel nicht unterschritten werden.

#### **Art. 17** Lohnfortzahlung

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall ohne sein Verschulden ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so ist ihm während der nachfolgenden Zeitdauer der darauf entfallende Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist:

	Monate
im 1. Dienstjahr	1
ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2
ab 3. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3
ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4
ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5
ab 20. Dienstjahr	6

<sup>2</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich eine von der vorstehenden Bestimmung abweichende Regelung vereinbaren, sofern diese für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist. [...]

#### **Art. 18** Bezahlte Absenzen

<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer werden ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnabzug die nachfolgenden Absenzen pro Fall gewährt:

	Dauer
a) Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	1 Tag
b) Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, eigenen Kindes oder eines Elternteils	3 Tage
c) Tod anderer nahen Verwandten	bis zu 1 Tag
d) Umzug des eigenen Haushalts im ungekündigten Arbeitsverhältnis	1 Tag

	Dauer
e) Pflege des eigenen kranken Kindes, soweit dies nicht anderweitig organisiert werden kann	bis zu 3 Tage
f) unaufschiebbare Kurzabsenzen für Arzt-, Zahnarzt-, Behördenbesuche oder für ärztlich verordnete Therapien [...]	die nötige Zeit

<sup>2</sup> Soweit Ereignisse gemäss Absatz 1 auf einem ohnehin arbeitsfreien Tag fallen, besteht kein Anspruch auf Nachbezug.

<sup>3</sup> Bei Bezug des Vaterschaftsurlaubs nach Artikel 329g OR hat der Arbeitnehmer während 10 Tagen Anspruch auf 100 % des Lohns.

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten freien Tag pro Kalenderjahr für fachbezogene, berufliche Weiterbildung. Kann dieser Tag im laufenden Jahr nicht einbezogen werden, darf er auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Ein nochmaliger Übertrag auf ein weiteres Jahr ist ausgeschlossen.

<sup>5</sup> Für die Berechnung des Lohns für die freien Tage sind die tatsächlich ausfallenden Normalarbeitsstunden massgebend.

#### **Art. 19** Schwarzarbeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer weder entgeltliche noch unentgeltlich Berufsarbeit für Dritte leisten. Davon ausgenommen sind die Berufsarbeit für einen Dritten in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie Arbeitnehmer mit Teilzeitbeschäftigung. Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen oder diese in irgendeiner Form zu begünstigen.

#### **Art. 21** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

<sup>1</sup> Um die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen und die Arbeitssicherheit zu fördern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die EKAS-Richtlinie 6508 (EKAS = eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit umzusetzen. Er kann dies entweder durch den Beitritt zur ASA-Branchenlösung Nr. 62 «BodenFit», oder durch Anschluss an eine andere branchenadäquate ASA-Branchenlösung tun.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung im Betrieb sind über alle Fragen, die sich aus der Erfüllung der Pflicht zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit ergeben, frühzeitig und umfassend anzuhören. Sie unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

<sup>3</sup> Jeder diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstehende Betrieb muss eine Koordinationsperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit entsprechender Schulung haben. Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmenden haben die Aus- und Weiterbildungen zur «Koordinationsperson Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

[...]

