



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme

vom 30. November 2022

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 19. September 2022 für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Tessin, Jura, Genf, Neuenburg und Waadt. Ausgenommen sind auch die Bezirke La Sarine, La Broye, La Gruyère, La Veveyse, La Glâne des Kantons Freiburg und die Bezirke Sierre, Sion, Herens, St. Maurice, Martigny, Conthey, Entremont, Monthey des Kantons Wallis sowie der Verwaltungskreis Berner Jura des Kantons Bern. Des Weiteren sind die italienischsprachigen Gebiete des Kantons Graubünden ausgenommen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Betriebe und Betriebsteile sowie für alle selbständigen Akkordanten, die sich mit der Montage von vorfabrizierten Decken- und Wandbekleidungen sowie versetzbaren Wandsystemen beschäftigen. Als Decken- und Wandbekleidungen gelten alle montierbaren Elemente aus Metall, Holz, Gips, Mineralfaser oder anderen Materialien. Davon ausgenommen sind Schreinerbetriebe die Wand-, Deckenbekleidungen und Isolationen herstellen und montieren (Innenausbau) sowie Betriebe, die im Auftrag Schreinerzeugnisse montieren (Montageunternehmen).

¹ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmende der in Absatz 2 angeführten Betriebe und Betriebs- teile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung (wie Geschäftsführende usw.) und der Lernenden.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung 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 Geltungs- bereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

⁵ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2026.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Weiterbildungs- und Vollzugskostenbei- träge (Art. 19 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detail- lierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zu- zustellen. 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 erfol- gen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Aus- künfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertrags- parteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

30. November 2022

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme

abgeschlossen am 19. September 2022

zwischen dem Verband Schweizerischer Unternehmen für Decken- und Innenausbau-systeme (VSD)

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3 Sorgfalts- und Treuepflicht

3.3. Einhaltung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss eingehalten werden. Zu spätes Erscheinen oder zu frühes Verlassen der Arbeitsstelle wird in Abzug gebracht.

3.4. Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderung

Bei Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmende persönlich oder durch Drittpersonen verpflichtet, den Arbeitgeber vor Antritt Arbeitstages zu benachrichtigen.

3.5. Rauchverbot und Alkoholkonsum

Das Rauchen an feuergefährlichen oder Verbotssorten sowie der Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit sind verboten.

Art. 4 Paritätische Berufskommission

4.3 GAV-Vollzug

Die Paritätische Berufskommission (PBK) ist mit der Durchführung, der Überwachung und dem Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages betraut. Insbesondere obliegen ihr:

- a) Die Kontrolle über die Einhaltung in den einzelnen Betrieben.
- b) Die Vermittlung in allen Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- c) Die Auslegung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen.
- d) Die Beurteilung von Widerhandlungen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und insbesondere gegen das Schwarzarbeitsverbot.

- e) Die Ausfällung und der Einzug von Kontroll- und Verfahrenskosten und Konventionalstrafen.
- f) Kontrollkosten und Konventionalstrafen werden ausschliesslich für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages verwendet und sind jeweils der Paritätischen Berufskommission zu überweisen.
- g) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (EKAS-Richtlinien) gemäss Anhang 2 zum GAV missachtet, wird mit einer Konventionalstrafe bis 10 000 Franken belegt.
- h) Bei fehlender oder lückenhafter Arbeitszeitkontrolle kann eine Konventionalstrafe bis 10 000 Franken ausgesprochen werden.
- i) Die Gewährung von Beiträgen an die Weiterbildung der Mitarbeitenden auf Gesuch hin.

Art. 5 Anstellung und Kündigung

5.1 Schriftliche Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge sind schriftlich auszustellen und beinhalten:

- die Namen der Vertragsparteien
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses
- die Funktion des Arbeitnehmenden
- den Lohn und allfällige Lohnzuschläge
- den Beschäftigungsgrad
- den Arbeitsort (Firmendomizil)
- die Mitarbeitenden-Kategorie nach GAV

Werden diese Vertragselemente während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmenden spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

5.2 Probezeit

Die ersten 3 Monate eines Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis mit 7 Tage Kündigungsfrist auf das Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden kann.

5.3 Unterjähriges Arbeitsverhältnis

Im unterjährigen Arbeitsverhältnis dauert die Kündigungsfrist nach der Probezeit 1 Monat auf das Ende eines Kalendermonats.

5.4 Überjähriges Arbeitsverhältnis

Beim überjährigen Arbeitsverhältnis dauert die Kündigungsfrist 2 Monate und ab dem 10. Arbeitsjahr 3 Monate auf das Ende eines Kalendermonats.

5.5 Schriftliche Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen und muss jeweils am letzten Arbeitstag des Monats im Besitz des Empfängers sein.

5.6 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus wichtigen Gründen können der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Die fristlose Vertragsauflösung hat schriftlich und begründet zu erfolgen.

Art. 6 Arbeitszeit

6.1 Grundsatz

Die Arbeitszeiteinteilung ist Sache des Arbeitgebers. Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden.

6.2 Arbeitszeit

Die jährliche Arbeitszeit beträgt 2088 Stunden. Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden. Für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 80 % Beschäftigungsgrad beträgt die vertragliche Höchstarbeitszeit zudem 10 Stunden pro Tag.

6.2.1 In Berücksichtigung der betrieblichen bzw. auftragsbezogenen Erfordernisse kann der Arbeitgeber, nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden, die tägliche / wöchentliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung von Artikel 6.1 und 6.2 festlegen.

6.2.2 Wird die Jahresarbeitszeit überschritten (Mehrarbeit), so muss die überschrittene Zeit bis Mitte des nächsten Jahres durch entsprechende Freizeit kompensiert oder im Juli-Zahltag mit 25 % Zuschlag ausbezahlt werden.

6.2.3 Der Arbeitgeber führt die Arbeitszeitkontrolle monatlich. Sie ist dem Arbeitnehmenden vierteljährlich auszuhändigen und mindestens während fünf Jahren aufzubewahren.

6.3 Arbeitsbeginn und -ende

Als Zeitpunkt des Arbeitsbeginns resp. des Arbeitsendes gilt der Arbeitsantritt bzw. das Arbeitsende im Geschäft oder auf der Baustelle.

6.4 Pausen

Die Arbeitszeit wird am Vormittag für mindestens 15 Minuten unterbrochen. Dauert die tägliche Arbeitszeit mehr als sieben Stunden, wird die Arbeit zudem mindestens eine halbe Stunde für eine Mittagspause unterbrochen. Dauert die tägliche Arbeitszeit mehr als neun Stunden, muss die Arbeit insgesamt für eine Stunde unterbrochen werden. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, sofern der Arbeitsplatz verlassen werden darf.

Art. 7 Zuschläge

7.1 Überzeit

Als vertragliche Überzeitarbeit gilt die in der Überschreitung der vertraglichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Std.) oder der täglichen Höchst-

arbeitszeit (10 Std., nur bei einem Arbeitspensum von weniger als 80 %) geleistete Arbeit. Davon ausgenommen sind schriftlich festgelegte Vorholzeiten für Feier-, Brückentage etc. (Arbeitszeitkalender). Der Zuschlag für die vertragliche Überzeit beträgt 25 %, sofern es sich nicht um Vorholstunden handelt.

7.2 Leistungspflicht

Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. ...

7.3 Samstagsarbeit

Für Arbeiten am Samstag wird ein Zuschlag von 50 % des vertraglich vereinbarten Lohnes bezahlt. Davon ausgenommen sind maximal 6 Samstage, die für Vorholstunden genutzt werden können.

7.4 Abendarbeit

Für Arbeiten zwischen 20.00 und 23.00 Uhr wird ein Zuschlag von 25 % ausbezahlt, falls kein versetzter Arbeitsanfang angeordnet wird.

7.5 Nachtarbeit

Für vorübergehende Nachtarbeit (23.00 bis 06.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 100 % zum vertraglich vereinbarten Lohn vergütet.

7.6 Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit (00.00 bis 24.00 Uhr) sowie an gesetzlichen ortsüblichen Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.

7.7 Auszahlung

Die Zuschläge für Überzeit, Abend-, Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit sind spätestens mit dem Lohn des Folgemonats auszuzahlen. Sie werden jedoch nur bezahlt, wenn die betreffenden Arbeiten vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet werden. Werden für denselben Zeitraum Zuschläge für Abend-, Nacht-, Samstags- oder Sonntagsarbeit fällig, so gilt der höhere Zuschlag (keine Kumulation).

Art. 8 Löhne

8.1 Lohnzahlung

Die Entlohnung erfolgt grundsätzlich im Monatslohn (stundenabhängig). Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen monatlich in Schweizer Währung. Die Lohnzahlung inklusive Versetzungszulagen sowie der Auslagenersatz für Unterkunft, Verpflegung und Reise erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

8.2 Vertragsmindestlohn

8.2.1 Anspruch

Die vertraglichen Mindestlöhne und der Anspruch auf Lohnerhöhungen setzen Vollenständigkeit und Einsatzwilligkeit voraus. Ist die Arbeitsleistung ungenügend, kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem ein

reduzierter Ansatz vereinbart werden. Diese Vereinbarung muss schriftlich erfolgen und der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

Wird ein Mitarbeitender im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit in eine tiefere Berufskategorie eingereiht, muss zu deren Gültigkeit eine schriftliche Meldung an die Paritätische Berufskommission erfolgen.

8.2.2 Festlegung

Der Lohn jedes Arbeitnehmenden wird nach Funktion individuell festgelegt und vom Arbeitgeber bei der Anstellung schriftlich bestätigt. Die Paritätische Berufskommission kann die Zuweisung der Mitarbeitenden zu den Kategorien anhand der Branchenüblichkeit kontrollieren; betriebsspezifische Besonderheiten können berücksichtigt werden. Die Paritätische Berufskommission führt Erhebungen zur Branchenüblichkeit durch.

8.3 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen (alle Beträge in Franken)

Ab 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026

Kategorien:	A	B	C	D
	5450.–/(31.30)	5000.–/(28.75)	4510.–/(25.90)	4030.–/(23.15)

8.4 Mitarbeiter-Kategorien

Kategorie A: Selbständige Montageleiterin/selbständiger Montageleiter, welche(r) über vollständige Systemkenntnisse verfügt und Mitarbeitergruppen führt. Diese(r) hat mindestens 5 Jahre Berufserfahrung und fungiert als Schnittstelle zur Bauleitung.

Kategorie B: Facharbeiterin/Facharbeiter, welche(r) selbständig alle Systeme montiert und teilweise Baustellen organisiert. Diese(r) führt Mitarbeitende und verfügt über eine fundierte Berufserfahrung oder in der Regel den Fachausweis Systemdecken.

Kategorie C: Berufsarbeiterin/Berufsarbeiter, welche(r) unter Anleitung arbeitet und über Grundkenntnisse von Decken- und/oder Wandsystemen verfügt. Diese(r) führt keine Mitarbeitenden, hat mindestens 2 Jahre Berufserfahrung und in der Regel einen Berufsabschluss (EFZ oder EBA).

Bei EBA-Lehrabgängerinnen und –abgänger kann in den ersten zwei Jahren nach Lehrabschluss der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.

Kategorie D: Hilfsarbeiterin/Hilfsarbeiter, welche(r) unter Anleitung arbeitet und keine Systemkenntnisse hat. Diese(r) führt hauptsächlich Unterstützungs- und Aufräumarbeiten aus.

8.6 Generelle Lohnerhöhung

Die effektiven Löhne aller ... unterstellten Arbeitnehmenden werden bis zu einem Monatslohn von 5650 Franken der Kategorien A und B bzw. 5300 Franken der Kategorien C und D wie folgt angepasst:

Ab 1. Januar 2023 generelle Lohnerhöhung
um 100 Franken pro Monat (57 Rappen pro Stunde).

Ab 1. Januar 2024 generelle Lohnerhöhung
um 40 Franken pro Monat (23 Rappen pro Stunde).

Ab 1. Januar 2025 generelle Lohnerhöhung
um 40 Franken pro Monat (23 Rappen pro Stunde).

Ab 1. Januar 2026 generelle Lohnerhöhung
um 40 Franken pro Monat (23 Rappen pro Stunde).

8.7 Umrechnung in Stundenlohn

Der vertragliche Mindestlohnansatz gemäss Artikel 8.3 ergibt sich aus dem 174. Teil des Monatslohnes = Stundenlohn.

Art. 9 13. Monatslohn

9.1 Anspruch

Am Ende eines Jahres wird den im Stunden- / Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden ein durchschnittlicher 13. Monatslohn ausbezahlt. Als Basis dient der vertraglich vereinbarte Lohn.

9.2 Pro-rata-Anspruch

Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so besteht der Anspruch pro rata temporis aufgrund der geleisteten Arbeitsstunden zu 174 Stunden pro Monat.

9.3 Kürzung

Wird der Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt.

Art. 10 Versetzungszulagen

10.1 Orts- und Versetzungszulage

10.1.1 Zone I

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes oder Wohnortes bis 25 km:

mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer Fr. 22.– (inkl. Verpflegungszulage)

ohne Firmenfahrzeug Fr. 32.– (inkl. Verpflegungszulage)

10.1.2 Zone II

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes oder Wohnortes bis 50 km:

mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer	Fr. 28.– (inkl. Verpflegungszulage)
ohne Firmenfahrzeug	Fr. 48.– (inkl. Verpflegungszulage)

10.1.3 Zone III

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes oder Wohnortes über 50 km bis 100 km bei täglicher Heimkehr:

mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer	Fr. 40.– (inkl. Verpflegungszulage)
ohne Firmenfahrzeug	Fr. 72.– (inkl. Verpflegungszulage)

10.1.4 Verpflegungszulage

Die Verpflegungszulage von 16 Franken, welche in den Ansätzen 10.1.1 bis 10.1.3 enthalten ist, wird nur ausbezahlt, wenn das Mittagessen ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes oder des Wohnortes eingenommen werden muss und an einem Tag mindestens 7 Stunden gearbeitet wurde.

10.1.5 Distanzberechnung

Die Distanz zwischen dem Geschäftsdomizil/Anstellungsort oder Wohnort bis zur Baustelle wird mit einem Routenplaner (schnellste Route) ermittelt. Für die Festlegung der Zone wird der jeweils schnellere Weg vom Geschäftsdomizil/Anstellungsort oder vom Wohnort zur Baustelle bemessen.

Wird an mehr als an einem Arbeitsort an einem Tag gearbeitet, so gelangt derjenige Ansatz zur Anwendung, an welchem am entsprechenden Arbeitstag am längsten gearbeitet wurde.

10.1.6 Ausnahmen

Servicemonteurs sind von den Versetzungszulagen befreit. Die Reisezeit findet während der Arbeitszeit statt. Die Verpflegungszulage ist analog Artikel 10.1.4 auszurichten.

10.1.7 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Überschreitet die Distanz zwischen Anstellungsort (Geschäftsdomizil) und/oder Wohnort zum Einsatzort (Baustelle) 100 km, dann ist in der Regel die grosse Versetzungszulage geschuldet. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, zu entscheiden, ob der Arbeitnehmende abends nach Hause zurückkehren soll. In diesem Fall ist die Entschädigung für das Mittagessen und für die Fahrkosten geschuldet; die Reisezeit gilt als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist ebenfalls berechtigt, die zu benützendes Verkehrsmittel zur Vermeidung unnötiger Wartezeiten vorzuschreiben. In diesem Falle gelten die Entschädigungen der grossen Zulage.

10.2 Grosse Versetzungszulage/ohne tägliche Heimkehr

10.2.1 Grundsatz

Ist eine tägliche Heimkehr nicht möglich, so ist Unterkunft und Verpflegung durch den Arbeitgeber zu stellen. Andernfalls kann der Auslagenersatz pauschal wie folgt abgegolten werden:

Übernachtung inkl. Frühstück	Fr. 150.–
Übernachtung ohne Frühstück	Fr. 135.–
Frühstück	Fr. 15.–
Mittagessen	Fr. 16.–
Abendessen	Fr. 20.–

10.2.2 Zulage am Anreise- resp. Abreisetag

Demnach fallen das Frühstück am Anreisetag sowie das Nachtessen und das Übernachten am Abreisetag weg. Bei extrem langen Heimreisedistanzen kann ausnahmsweise am Abreisetag noch das Nachtessen bezahlt werden.

10.2.3 Besondere Verhältnisse

Für besondere Verhältnisse (Orte mit teurer Lebenshaltung) sind die vom Arbeitnehmenden vorher avisierten und nachträglich belegten Mehrausgaben durch den Arbeitgeber zu übernehmen.

10.2.4 Wochenende

Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, jedes Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber entschädigt die Fahrspesen für die Hin- und Rückfahrt.

Art. 11 Werkzeug

Das Werkzeug wird vom Arbeitgeber gestellt und ist unter Verschluss aufzubewahren. Für verlorenes oder absichtlich beschädigtes Werkzeug haftet der Arbeitnehmende. Ersatzwerkzeug muss durch den Arbeitnehmenden bezogen und kann mit der Lohnzahlung verrechnet werden. Für gestohlenes Werkzeug ist ein Polizeirapport beizubringen. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmende sein eigenes Handwerkzeug benutzen. Dies wird mit einem Pauschalbetrag von 1 Franken 50 Rappen pro Stunde abgegolten. Diese Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen. Mangelhaftes Handwerkzeug kann eine Kürzung des Pauschalbetrages zur Folge haben.

Art. 12 Arbeitskleider

Die notwendigen Arbeitskleider werden vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt, pro Jahr mindestens ein komplettes Set.

Art. 13 Lohn bei Krankheit und Unfall

13.1 Krankentaggeld

Die Arbeitnehmenden sind durch die Betriebe kollektiv für ein Krankentaggeld von 80 % ab 1. ärztlich bescheinigtem Krankheitstag des entgangenen Bruttolohnes versichert. Die Dauer der Genussberechtigung muss 730 Tage abzüglich der Wartezeit betragen. Der Betrieb kann mit der Versicherung eine Wartezeit von maximal 60 Tagen pro Fall abschliessen. Während der Wartezeit hat der Betrieb 80 % des Lohnes zu entrichten.

13.2 Prämienzahlung

Die effektiven Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden zur Hälfte vom Arbeitnehmenden übernommen.

Art. 14 Lohn bei Militär- oder Zivildienst

14.1 Ansprüche

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivildienst in Friedenszeiten wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:

Rekrutenschule inkl. Durchdiener:

Ledige	50 %
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80 %

Wiederholungs- und Ergänzungskurse oder während anderen obligatorischen Militär- oder Zivildienstleistungen:

Ledige:

– in den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr	100 %
– ab 5. Woche	50 %

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht:

– in den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr	100 %
– ab 5. Woche	80 %

14.2 Voraussetzung

Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

14.3. Leistungsüberschüsse

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmenden zu.

14.4. Berechnung des Lohnausfalles

Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Stunden- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden, die bei der gesetzlichen Erwerbersatzordnung Anwendung finden, zugrunde gelegt.

14.5. Mitteilungspflicht

Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, namentlich auch beim Stellenantritt, sobald er Kenntnis vom Zeitpunkt einer Militär- oder Zivilschutzdienstleistung erlangt, dies dem Arbeitgeber frühzeitig mitzuteilen.

Art. 15 Lohn bei Absenzen

15.1 Ansprüche

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmenden unter voller Lohnvergütung folgende Absenzen:

Bei Todesfall in der eigenen Familie,

- | | |
|--|----------------------|
| a) von Gatte oder Gattin und eigenen Kindern, | 3 Tage |
| b) von Geschwister, Eltern und Schwiegereltern: | |
| Bei der eigenen Hochzeit und bei eingetragener Partnerschaft | 2 Tage |
| Bei Adoption eines Kindes | 2 Tage |
| Bei Geburt eines Kindes | 2 Tage |
| | gem. Artikel 329g OR |

15.2 Ausübung eines öffentlichen Amtes

15.2.1 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmender über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

15.2.2 Berechnung

Massgebend für die Berechnung der Absenzenentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden (8 Stunden pro Arbeitstag) sowie der normale Stunden- oder Monatslohn.

Art. 16 Feiertage

Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf die volle Vergütung des Lohnausfalles für höchstens 9 gesetzliche Feiertage pro Kalenderjahr (einschliesslich des eidgenössischen Feiertages am 1. August) zum effektiv ausfallenden Lohn, sofern sie auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen.

Den ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden ist auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzuschlägen eine Feiertagsentschädigung von 3.59 % zu bezahlen.

Art. 17 Ferienanspruch

Allen Arbeitnehmenden wird pro Kalenderjahr einen Ferienanspruch wie folgt gewährt:

17.1.1 Mindestanspruch

Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 21 Tage Ferien bzw. 168 Stunden pro Kalenderjahr.

17.1.2 Anspruch ab dem 5. bis 9. Dienstjahr

Jeder Arbeitnehmende ab dem fünften bis zum neunten Dienstjahr im gleichen Betrieb hat Anspruch auf 23 Tage Ferien bzw. 184 Stunden pro Kalenderjahr.

17.1.3 Anspruch ab dem 10. Dienstjahr

Jeder Arbeitnehmende ab dem zehnten Dienstjahr im gleichen Betrieb hat Anspruch auf 24 Tage Ferien bzw. 192 Stunden pro Kalenderjahr.

17.1.4 Anspruch ab dem 50. Altersjahr

Jeder Arbeitnehmende ab dem vollendeten 50. Altersjahr hat Anspruch auf 25 Tage Ferien bzw. 200 Stunden pro Kalenderjahr.

17.1.5 Jugendliche

Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf 25 Tage Ferien bzw. 200 Stunden pro Kalenderjahr.

17.2 Kompensation ausfallender Arbeitsstunden

Für Betriebsferien darf jährlich maximal eine Ferienwoche herangezogen werden. Dauern die Betriebsferien länger, sind die zusätzlichen Freitage innerhalb der Jahresarbeitszeit bzw. durch Vorholzeit oder Mehrarbeit gem. Artikel 6.2.2 auszugleichen.

17.3 Berechnung

Bei der Berechnung der Dienstjahre zählt das Eintrittsjahr mit, sofern das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres mindestens sechs Monate gedauert hat.

17.4 Feiertage

In die Ferien fallende Feiertage, für die nach Artikel 16 eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.

17.5 Krankheit / Unfall

Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmender während seinen Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmende hat den Arbeitgeber sofort darüber zu informieren und innert Wochenfrist ein Arztzeugnis einzureichen.

17.6 Zusammenhängender Ferienbezug

Die Ferien sind möglichst zusammenhängend ... zu gewähren bzw. zu beziehen.

17.7 Zeitpunkt

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und hat dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als diese mit den Interessen des Betriebes vereinbar sind. Betriebsferien sind den Arbeitnehmenden spätestens im Dezember des Vorjahres bekanntzugeben.

17.8 Kürzung

Wird der Arbeitnehmende während eines Arbeitsjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt.

17.9 Pro-rata-Anspruch

Hat das Arbeitsverhältnis im betreffenden Kalenderjahr weniger als 12 Monate gedauert, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Ferien pro rata temporis. Dauert das Arbeitsverhältnis in einem Monat 15 oder mehr Kalendertage, so wird der betreffende Monat als ganzer Monat gezählt. ...

Art. 19 Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag

19.2 Zweckbestimmung

Die Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

- a. zur Deckung der Vollzugskosten des GAV;
- b. zur Erfüllung der Vollzugskostenaufgaben im Zusammenhang mit der Personen- und Dienstleistungsfreizügigkeit;
- c. für die berufliche Weiterbildung und die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
- d. für die Unterstützung in Notlagen.

19.3 Arbeitnehmerbeitrag

Der Beitrag der ... unterstellten Arbeitnehmenden für die Weiterbildung beträgt 10 Franken pro Monat; zudem haben alle ... unterstellten Arbeitnehmenden einen monatlichen Betrag von 20 Franken zur Deckung der Kosten für den Vollzug dieses GAV zu entrichten.

Die Beiträge für die berufliche Weiterbildung und für den Vollzug werden vom Arbeitgeber monatlich vom Lohn des Arbeitnehmenden in Abzug gebracht und sind auf der Lohnabrechnung auszuweisen.

Das Inkasso des Beitrages für die berufliche Weiterbildung und den Beitrag für den Vollzug erfolgt gleichzeitig.

19.4 Arbeitgeberbeitrag

Der Arbeitgeberbeitrag für die berufliche Weiterbildung beträgt monatlich 10 Franken pro Arbeitnehmenden, der ... unterstellt ist.

Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses GAV hat der Arbeitgeber pro Monat einen Betrag von 20 Franken pro Arbeitnehmenden, der ... unterstellt ist, zu entrichten.

Der Arbeitgeber hat zudem jährlich ... für den gleichen Verwendungszweck einen Pauschalbeitrag von 300 Franken zu entrichten. Diese Jahrespauschale wird bei Entsendebetrieben auf eine Monatspauschale von 25 Franken (300 Franken: 12 Monate) herunter gebrochen.

Das Inkasso des Beitrages für die berufliche Weiterbildung, den Beitrag für den Vollzug und den Pauschalbeitrag erfolgt gleichzeitig.

Art. 20 Schwarzarbeit

Den Arbeitnehmenden ist jegliche Berufsarbeit für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). ... Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeit- oder als Auftraggebender).

Die Paritätische Berufskommission kann bei Verstössen gegen Schwarzarbeit von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern Konventionalstrafen aussprechen.

Art. 21 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden sind dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Der Arbeitgeber und die Mitarbeitenden schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Der Arbeitnehmenden hat die Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

Der Arbeitgeber kann über das Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb allgemeine Anordnungen oder Weisungen erlassen.

«Kautions»

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme (nachstehend PBK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Decken- und Innenausbau-gewerbe gemäss Artikel 1 ff. GAV² ausführt, vor der Arbeitsauf-nahme zu Gunsten der PBK eine Kautions in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kautions kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautions wird von der PBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für ent-sprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Höhe der Kautions

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5000 Franken. Überschreitet die Auftrags-summe 20 000 Franken, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftrags-summe unter 2000 Franken liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

² Es handelt sich um Artikel 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses über die Allgemein-verbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme.

Art. 3 Anrechenbarkeit

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

Art. 4 Verwendung der Kautionsleistung

Die Kautionsleistung wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PBK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrages gemäss Artikel 19 GAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautionsleistung

- 5.1 Stellt die PBK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 1 die Kautionsleistung als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PBK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PBK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PBK die Kautionsleistung in Anspruch nehmen.
- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 erfüllt, so ist die PBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen und durchzuführen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung durch die PBK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
- 5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PBK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsleistung Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautionsleistung nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlichen Erklärung die Kautionsleistung wiederum aufzustocken.

Art. 7 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Decken- und Innenausbaugeber definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des AVE-GAV tätige EntsendebetrieB frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

- a) Die gesamtvertragsrechtlichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
- b) Die PBK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Artikel 4.3 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die PBK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 10 Gerichtsstand

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Art. 1 Grundsatz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art. 82 UVG).

Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen, benützen die persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) und gebrauchen die Sicherheitsvorrichtungen in korrekter Weise.

Art. 2 ASA-Branchenlösung

Der Artikel 11a VUV verpflichtet die Arbeitgeber, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist.

Die von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) am 15. Oktober 1999 (früher KSGBG genannt) genehmigte und am 21. Januar 2012 rezertifizierte Branchenlösung «Batisec» (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe anwendbar. Mit der Umsetzung der Branchenlösung erfüllt der Arbeitgeber die gesetzlichen Auflagen im Sinne der Artikel 11a – g VUV und der EKAS-Richtlinie Nr. 6508.

Die ASA-Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmende, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Arbeitnehmenden.

Art. 3 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Schweizerischen Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmenden oder ihre Vertreter müssen rechtzeitig über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung orientiert und angehört werden.

Art. 4 Pflichten der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmenden müssen insbesondere die PSA gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.

Art. 5 Stellung der KOPAS

Die vom Arbeitgeber beauftragten Personen haben die Ausbildung zur «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen. Die KOPAS besuchen auch die obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen.

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten KOPAS nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Arbeitnehmenden ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der ASA-Branchenlösung und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

Die KOPAS sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

Art. 6 Ausnahme

Betriebe, die eine Einzelbetriebslösung im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 oder sich einer anderen überbetrieblichen Lösung angeschlossen haben, sind von den Artikeln 2, 3 und 5 dieses Anhangs ausgenommen.