

# GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ 2007-2010

## ERSTES KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

---

### Anwendungsbereich

#### Art.1 Örtlicher Geltungsbereich

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Schreinerei, die Möbelschreinerei und die Zimmerei im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. a) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura, sowie in den Bezirken des Berner Juras von Courtelary, Moutier und La Neuveville.
2. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für die Gipserei und die Malerei im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Bst. b) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis und Waadt.
3. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für Bodenbeläger im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. c) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura, sowie in den Bezirken des Berner Juras von Courtelary, Moutier und la Neuveville.
4. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für die weiteren Arbeiten im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. c) in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura, sowie in den Bezirken des Berner Juras von Courtelary, Moutier und La Neuveville, im Sinne von Bst. d) im Kanton Genf und im Sinne von Bst. e) im Kanton Waadt.
5. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt auch für Private, sowie für Arbeitgeber und Betriebe, mit Sitz ausserhalb der oben erwähnten Kantone, ausländische Arbeitgeber und Betriebe eingeschlossen, die hauptsächlich oder nebenbei die erwähnten Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.

#### Art.2 Betrieblicher Geltungsbereich

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber, Betriebe und Betriebsteile, die hauptsächlich oder nebenbei folgende Arbeiten verrichten oder verrichten lassen:
  - a) Schreinerei, Möbelschreinerei und Zimmerei, eingeschlossen:
    - Herstellung und/oder Montage von Holz-, Holz und Metal- und Kunststofffenster;
    - Herstellung, Reparation und/oder Restauration von Möbeln;
    - Herstellung und/oder Montage von Küchenmöbeln;
    - Parkettverlegung (Holzbodenlegen);
    - Glaserei, technische Glaserei und Spiegelherstellung;
    - Skiherstellung;

- Herstellung und/oder Montage von Innen-, Geschäftseinrichtung, sowie Sauna-Anlagen;
  - Holzimprägnierung und -behandlung;
  - Abbinden;
  - Baute aus Holz und Baute mit Holzgerüst.
- b) Gipserei und Malerei, eingeschlossen:
- Gips- und Faserbaustoff und dekorative Baueinheiten;
  - Herstellung und Montage von Hängedecken und Platten für Deckenverdeckung ;
  - Tapezieren ;
  - Aussenisolation ;
  - Holzimprägnierung und -behandlung.
- c) Weitere Arbeiten des Ausbaugewerbes:
- Bodenbeläge und Parkettverlegung.
- d) Weitere Arbeiten im Kanton Genf:
- Dichtung, Abdeckung, Fassade;
  - Glaserei, Einrahmung, Spiegelherstellung, Storenreparatur;
  - Innenverkleidungen;
  - Marmorarbeiten;
  - Innendekoration und Nährarbeiten;
  - Plattenlegen.
- e) Weitere Arbeiten in Kanton Waadt :
- Glaserei, technische Glaserei, Spiegelherstellung;
  - Asphaltierung, Dichtung und Spezialarbeiten mit Harz ;
  - Plattenlegen.
2. Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags gelten ebenfalls für Temporär- und Personalverleihunternehmungen.

### **Art.3 Persönlicher Geltungsbereich**

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung unabhängig von der Art der Entlohnung auf die angestellten und gemieteten Arbeitnehmer der oben in Artikel 2 erwähnten Arbeitgeber, miteingeschlossen sind Vorarbeiter und Werkmeister.
2. Der Gesamtarbeitsvertrag findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die hauptsächlich im technischen und kaufmännischen Bereich des Betriebes tätig sind.
3. Die Beilagen IV und V definieren die Bestimmungen und Modalitäten, die auf die Lehrlinge anwendbar sind.

#### **Art.4 Gegenseitige berufliche Hilfe**

Die Parteien verpflichten sich, die gemeinsamen beruflichen Interessen zu wahren. Sie bemühen sich insbesondere:

- gegen den unlauteren Wettbewerb zu kämpfen ;
- gegen Schwarzarbeit und betrügerische Arbeit zu kämpfen ;
- gegen jede Art von mangelhafter Arbeitsausführung oder Auftragserteilung zu kämpfen, die geeignet sein könnten, den Ruf des Berufsstandes zu beeinträchtigen;
- die Submission und die Auflage angemessener Bestimmungen zu gewährleisten.
- angemessene Ausführungsfristen zu beachten und eine regelmässige Besetzung in der Bauindustrie einzunehmen ;
- den beruflichen Nachwuchs, die Aus- und Weiterbildung zu begünstigen ;
- die Würde des Arbeitnehmers zu wahren;
- im Fall generalisierter Unterbeschäftigung alle nützlichen Vorkehrungen und Massnahmen zu treffen, um die Arbeitsmöglichkeiten zu vermehren und in den betroffenen Berufen und Branchen die volle Beschäftigung zu sichern.

#### **Art.5 Arbeitsfrieden**

Die Parteien verpflichten sich, die durch diesen Gesamtarbeitsvertrag eingegangenen Verpflichtungen während der ganzen Vertragsdauer einzuhalten und nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von OR Art. 357a Abs. 2 stören könnte.

### **ZWEITES KAPITEL MATERIELLE BESTIMMUNGEN**

---

#### **Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

#### **Art.6 Anstellung und Arbeitsvertrag**

1. Die Anstellung erfolgt durch mündliche oder schriftliche Übereinkunft.
2. Ist das Arbeitsverhältnis für eine unbefristete Dauer oder für länger als ein Monat vereinbart, so muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, spätestens ein Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, über die folgenden Punkte schriftlich informieren:
  - a) Name der Parteien ;
  - b) Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses ;
  - c) Funktion des Arbeitnehmers ;
  - d) Lohn und eventuelle Lohnzuschläge ;

e) Wochendauer der Arbeit.

3. Veränderungen der oben erwähnten Klauseln müssen schriftlich kommuniziert werden.

#### **Art.7 Probezeit**

1. Als Probezeit gelten die dreissig ersten Tage eines Arbeitsverhältnisses. Der Einzelarbeitsvertrag kann während der Probezeit von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende eines Arbeitstages gekündigt werden.
2. Mangels anderweitige Vereinbarung, gilt der Vertrag nach Ablauf der Probezeit als unbefristet.

#### **Art.8 Kündigungsfristen**

1. Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen schriftlich gekündigt werden:
  - Erstes und zweites Dienstjahr: ein Monat auf das Ende eines Monats.
  - Drittes bis neuntes Dienstjahr: zwei Monate auf das Ende eines Monats.
  - Ab dem 10. Dienstjahr: drei Monate auf das Ende eines Monats.
2. Vorbehalten bleiben Verträge welche nichtig geworden sind, gemäss art. 10 Abs. 1 Bst. b) und die Bestimmungen der Einzelarbeitsverträge, welche ein befristetes Arbeitsverhältnis vorsehen.

#### **Art.9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung entlassen, wenn dieser trotz schriftlicher Verwarnung in grober Weise gegen die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung verstösst.
2. Die schriftliche Verwarnung muss festhalten, dass dem Arbeitnehmer bei einem Rückfall mit sofortiger Wirkung entlassen werden kann.
3. Die schriftliche Verwarnung ist nicht erforderlich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.
4. Bleiben OR Art. 337 ff. anwendbar.

#### **Art.10 Kündigungsschutz**

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) während der Arbeitnehmer, gemäss der schweizerischen Gesetzgebung, einen obligatorischen Dienst, Militär- oder Zivildienst leistet, sowie, während vier Wochen vorher und nachher sofern der Dienst mehr als 11 Tage dauert;

- b) solange der Arbeitnehmer Taggeld zur obligatorische Unfallversicherung oder zur Krankenversicherung erhält. Ist am Ende des Dienstes der Arbeitnehmer nicht in der Lage seine Tätigkeit wieder anzufangen, so ist der Arbeitsvertrag nichtig, mangels anderer Abrede, der aus dem vorliegenden Artikel folgt.
  - c) bei teilweisen Taggeld, das aus Unfall ohne eigenes Verschulden folgt, und bei Vollzeitdienstbereitschaft im Betrieb (völlige Arbeitszeit mit gepasstem Arbeitsrhythmus), während 720 Tagen,
  - d) bei teilweisen Taggeld, das aus einer Krankheit oder aus einem Unfall ohne eigenes Verschulden folgt und bei teilweiser Dienstbereitschaft im Betrieb (ermässigte Arbeitszeit) :
    - 120 Tage während erstes Dienstjahr;
    - 180 Tage während zweites bis fünftes Dienstjahr;
    - 270 Tage seit sechstem Dienstjahr;
  - e) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung einer Arbeitnehmerin;
  - f) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
  3. Wird die Kündigung vor einer Zeitspanne krankheits- oder unfallbedingter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit gültig erklärt, ist aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, vom zweiten bis zum fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
  4. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.
  5. Die Kündigung von über 50 jährigen Arbeitnehmer soll soviel wie möglich abgehalten werden.

Zu diesem Zweck :

    - a) die mehr als 50 Jahre alten Arbeitnehmer, die aus saisonalen Gründen gekündigt werden, werden vorrangig im Betrieb angestellt, bevor neue Einstellungen getätigt oder Arbeitskräfte gesucht werden.
    - b) bei einer Kündigung aus wirtschaftlichem Grund eines mehr als 50 Jahre alten Arbeitnehmers, der seit mindestens 10 Jahren im Betrieb arbeitet, wird die konventionelle Kündigungsfrist verdoppelt. Findet der Arbeitnehmer eine neue

Arbeitsstelle, so wird er befreit, nach schriftlichem Gesuch, die Kündigungsfrist zu beachten.

#### **Art.11 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (OR Art. 338 und 338 a)**

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.
2. Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsvertrages bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
3. Ist das Arbeitsverhältnis vor allem mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

### **Arbeitszeit**

#### **Art.12 Arbeitszeit**

1. Arbeitszeit
  - a) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden.
  - b) Der Betrieb kann die wöchentliche Arbeitszeit, von Montag bis Freitag, von mindestens 39 bis zu höchstens 45 Stunden selbst festlegen. Der ordinäre Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06.00 Uhr und 22.00 Uhr. Im Kanton Genf gilt der Anhang V.
2. Flexible Arbeitszeit

Um den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Betriebes Rechnung tragen zu können, kann eine flexible Arbeitszeit eingeführt werden. In diesem Fall müssen die folgenden Voraussetzungen gegeben sein:

  - a) Zahlung eines festen Monatslohnes.
  - b) Der feste Monatslohn findet Anwendung während mindestens 12 Monaten ab der Einführung.
  - c) Der feste Monatslohn wird aufgrund des Stundenlohnes in Multiplikation mit 177,7 Stunden berechnet.
  - d) Die Arbeitnehmer müssen von der Einführung der flexiblen Arbeitszeit mindesten zwei Monaten im Voraus in Kenntnis gesetzt werden.

- e) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen mindestens 32 Wochenstunden, auf vier oder fünf Tage verteilt, und höchstens 47 Wochenstunden, auf fünf Tage verteilt, festgelegt werden. Im letzteren Fall darf die flexible Arbeitszeit nicht länger als für einen Zeitraum von 8 Wochen andauern. Ein längerer Zeitraum bedarf einer Bewilligung der kantonalen paritätischen Berufskommission.
- f) Das Personal wird in dieser Entscheidung miteinbezogen und wird eine Woche im Voraus informiert.
- g) Die flexible Arbeitszeit kann sich nur innerhalb der Arbeitszeiten von 06.00 Uhr bis 22.00 Uhr, von Montag bis Freitag bewegen. Im Kanton Genf gilt der Anhang V.
- h) Welche Arbeitszeiten auch immer Anwendung finden und solange der Arbeitnehmer keine Lohnersatzleistungen erhält, erfährt die Höhe des festen Monatslohnes keine Änderung und wird auf der Basis der normalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Abs. 1 dieses Artikels festgelegt. Vorbehalten bleiben die vertraglichen Gehaltserhöhungen.
- i) Eine Saldierung der geleisteten Arbeitsstunden, mit Angabe von Mehr- und Minderstunden wird am Ende jeden Monats erstellt. Mindestens einmal pro Jahr wird sie dem Arbeitnehmer zwecks Zustimmung vorgelegt.
- Besteht ein Guthaben von geleisteten Mehrstunden zwischen 2'132 Stunden (177.7 x 12 Monate) und 2'212 Stunden im Jahr, so muss eine der zwei folgenden Entscheidungen mit gemeinsamer Zustimmung getroffen werden:
    - die Arbeitsstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert;
    - die Arbeitsstunden werden ohne Zuschlag ausbezahlt.
- Die über das oben erwähnte Maximum geleisteten Arbeitsstunden gelten als Überstunden und sind gemäss art. 15 Abs. 3 Bestimmungen auszubezahlen oder zu kompensieren.
- Beträgt die Anzahl Minderstunden zwischen 2'052 und 2'132 Stunden im Jahr, so muss eine der zwei folgenden Entscheidungen mit gemeinsamer Zustimmung getroffen werden:
    - die Anzahl der Minderstunden wird auf das folgende Jahr übertragen;
    - die Anzahl der Minderstunden wird nicht kompensiert.
- Die nicht gearbeiteten Arbeitsstunden unter dem oben erwähnten Minimum geben keinen Anlass zu Kompensationsarbeit.
- j) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Wenn es notwendig ist, wird die Kündigungsfrist zur Ausgleichung der Stundenabrechnung herangezogen.
- k) Die bezahlten Abwesenheiten und die Feiertage gelten als 8,2 Arbeitsstunden pro Tag.

### **Art.13 Abweichung von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit**

1. Jeder Betrieb der sich gezwungen sieht, von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit abzuweichen, hat vorgängig ein begründetes Gesuch beim Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission einzureichen, welche, nach Konsultation der Sozialpartner, einen Entscheid trifft.

2. Wenn das eingereichte Gesuch von den gesetzlichen Anordnungen abweicht, wird es vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission mit einer Empfehlung der zuständigen Behörde weitergeleitet. Der Entscheid wird den Betroffenen vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission eröffnet.
3. Es wird keine Abweichung genehmigt, um einen Rückstand auf einem Baugelände zu ersetzen, der daraus folgt, der schwachen Organisation und/oder der zu knappen Planung, die bei dem Bauleiter bzw. seinem Beauftragten festgesetzt geworden ist. Die Westschweizerische paritätische Berufskommission verordnet gemeinsame Durchführungsnormen.

#### **Art.14 Team-Arbeit (2 x 8.2 Stunden)**

1. Von Montag bis Freitag ist die Team-Arbeit (2 x 8.2 Stunden) von Tag und Abend, bzw. von 06.00 Uhr bis 22.00 Uhr im Betrieb erlaubt. Er muss eine Woche im Voraus an die kantonale paritätische Berufskommission angekündigt werden.
2. Eine halbe Stunde Pause wird bezahlt und gilt als Arbeitszeit.
3. Während Nacht und Wochenende ist die Team-Arbeit nicht erlaubt.
4. Die Team-Arbeit ist auf der Baustelle nicht erlaubt.

#### **Art.15 Vershobene Stunden**

Als verschobene Stunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, die ausserhalb der in Art. 13 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden und einem vollen Arbeitstag gleichkommen. Vershobene Stunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) einen Lohnzuschlag von 100% für die Arbeit, die zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistet wird (Nachtarbeit).
- b) einen Lohnzuschlag von 100% für die Arbeit, die ab 17.00 Uhr am Samstag bis 06.00 Uhr am Montag oder während des vertraglichen Feiertags geleistet wird.

#### **Art.16 Überstunden**

Überstunden sind diejenigen Stunden, die zusätzlich zu der in Art. 12 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit angeordnet und geleistet werden. Überstunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Überstunden, die ab 06:00 bis 22:00 Uhr geleistet werden, sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer mit 10% Zuschlag, in einem dafür geeigneten Zeitpunkt auszugleichen. Wenn der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auf Ausgleichung durch Freizeit verzichtet, erhält er einen Lohnzuschlag von 25%.
- b) Einen Lohnzuschlag von 100% für die Überstunden, die ab 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistet werden.



- c) Einen Lohnzuschlag von 100% für die Überstunden, die ab 17.00 Uhr am Samstag bis 06.00 Uhr am Montag geleistet werden.

## **Löhne**

### **Art.17 Entlohnungsart**

1. Stundenlohn  
Kommt zum Stundenlohn hinzu, Anspruch auf Ferien, Feiertage und dreizehnten Monatslohn. Diese Entlohnungsart gilt nicht bei flexibler Arbeitszeit.
2. Fester Monatslohn (177.7 Stunden im Monat x 13)  
Der feste Monatslohn ist aufgrund des Stundenlohns in Multiplikation mit 177.7 monatlichen Stunden bezahlt. Zum Stundenlohn kommt der Anspruch auf Ferien, Feiertage und der dreizehnte Monatslohn hinzu.
3. Monatsgehalt (monatlich bezahlt x 13)  
Die Auszahlung eines Monatsgehalts kann in Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer beschlossen werden.

### **Art.18 Lohnklasse**

1. Die Arbeitnehmer werden gemäss folgende Lohnklasse entlohnt :
  - WM Lohnklasse: Qualifizierter Arbeitnehmer, der einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter hat, oder Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber als solche anerkannt wird.
  - A Lohnklasse: Qualifizierter Arbeitnehmer, der einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis oder eine gleichwertige Bescheinigung gemäss Art. 41 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung besitzt.
  - B Lohnklasse: Arbeitnehmer ohne eidgenössischen Fähigkeitsausweis, der mit beruflicher Arbeit beschäftigt ist.
  - C Lohnklasse: Hilfsarbeiter und Aushilfen. Nach drei Jahren Erföhrung im Amtsbereich wird der Arbeitnehmer automatisch von Lohnklasse C zu Lohnklasse B befördert. Die Umstellung wird vollzogen am 1. Januar, der dieses Ablaufsdatum folgt.

2. Die A-Lohnklasse gilt als Referenzwert. Auf dieser Basis werden die Prozentgehälter der Entlohnungen von anderen Lohnklassen und jungen Arbeitnehmer darunter definiert:

	Spalte I Minimum Ab 3. Jahr nach Fähigkeitsausweis	Spalte II - 5% 2. Jahr nach Fähigkeitsausweis	Spalte III - 10% 1. Jahr nach Fähigkeitsausweis
Lohnklasse	Monat- und Stundenlohn	Monat- und Stundenlohn	Monat- und Stundenlohn
Qualifizierte Arbeitnehmer A-Klasse	100%	95%	90%
Qualifizierte Arbeitnehmer WM-Klasse (+ 10%)	110%	-	-
Nicht qualifizierte Arbeitnehmer B-Klasse (- 8%)	92%	-	-
	<b>Minimum</b>	-10% der Klasse C-Tarif	-15% der Klasse C-Tarif
	Ab 22. Jahre alt	Von 20 bis 22 Jahre alt	Weniger als 20 Jahre alt
Lohnklasse	Monat- und Stundenlohn	Monat- und Stundenlohn	Monat- und Stundenlohn
Nicht qualifizierte Arbeitnehmer C-Klasse (- 15%)	85%	76.5%	72.25%

Lohnbeträge werden gemäss mathematischen Regeln zu 5 Rappen abgerundet.

3. Die minimalen Stundenlöhne und Harmonisierungsprinzipien werden im Anhang II bestimmt, welcher vollumfängliche Bestandteil dieses Vertrages ist.
4. Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften im Ausbaugewerbe zu fördern, gelten die Spalten II und III. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat, in den Bewerbungen, die beim vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag Anwendung finden.

#### **Art.19 Dreizehnter Monatslohn**

1. Der Arbeitnehmer hat am Ende des Jahres einen Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn, der 8,33% des AHV belegten Jahrlohnes entspricht.
2. Grundsätzlich wird der dreizehnte Monatslohn am Ende des Jahres bezahlt.
3. Dem Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber im Verlaufe des Jahres verlässt, entsteht im Moment seines Abtretens ein anteilmässiger Anspruch auf seinen dreizehnten Monatslohn.
4. Der Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn beginnt mit dem ersten Arbeitstag des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber.
5. In den folgenden Fällen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn:

- a) wenn er seine Stelle unter Missachtung der Kündigungsfristen aufgibt (mit Ausnahme von Art. 10 Abs. 5 Bst. 6) ;
  - b) wenn er wegen betrügerischer Arbeit entlassen wird ;
  - c) wenn er aus wichtigen Gründen im Sinne von OR Art. 337 entlassen wird.
6. Der dreizehnte Monatslohn gibt keinen Anspruch auf Ferien.

## **Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub**

### **Art.20 Ferien**

1. Der Anspruch auf Ferien ist wie folgt festgelegt:  
  
Bis zum vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 25 Werktage Ferien. Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 30 Werktage Ferien.
2. Der den Ferien entsprechende Lohn beträgt 10.64% (5 /47er) und 13.04% (6 / 46 er) des Grundlohnes, je nach vertraglicher durchschnittlicher effektiver Arbeitsdauer, einschliesslich Überstunden ohne Zuschläge.
3. Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber. Er berücksichtigt die Wünsche der Arbeitnehmer nach den Möglichkeiten des Betriebes und des Haushaltes. Er informiert ihn früh genug.  
  
Hält sich ein Arbeitnehmer in schuldhafter Weise nicht an die Vereinbarungen, welche die Dauer, den Beginn und das Ende der Ferien betreffen, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung in der Höhe eines Viertels des durchschnittlichen monatlichen Grundlohnes verlangen.
4. Im Kanton Genf gilt Art. 43.
5. Im Kanton Wallis gibt es eine Ausgleichskasse für die Entschädigung von Ferien und Feiertagen, welche vom gemeinsamen Sekretariat des Walliser Verbands der Schreinereien, Zimmereien, Glasereien und Möbelfabriken und des Walliser Maler- und Gipsermeisterverbands (Bureau des Métiers, Sitten) verwaltet wird.

Die Unternehmungen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer im Stundenlohn mit der besagten Ausgleichskasse abzurechnen (für die Holzberufe: nur die Unternehmungen des französischen Teils des Wallis).

Diese Kasse legt die monatlichen Beiträge der Arbeitgeber fest, berechnet in Prozenten des Bruttolohnes gemäss der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit und bezahlt die Entschädigungen gemäss den oben in Abs. 2 festgelegten Prozentsätzen aus.

**Art.21 Feier- und Ruhetage**

1. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung für höchstens neun vertragliche oder gesetzliche Feiertage, die den tatsächlich ausfallenden Arbeitsstunden entspricht.
2. Die Liste der entschädigungspflichtigen Feiertage wird für die Geltungsdauer dieses Vertrages auf kantonaler Ebene geregelt und befindet sich im Anhang III, welcher vollumfänglich Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages ist.
3. Der Arbeitgeber kann seine Werkstatt und Baustellen am 1. Mai schliessen. Tut er es nicht, so hat er dem Arbeitnehmer, der an diesem Tag einen Urlaub verlangt, einen unbezahlten freien Tag zu gewähren. Im Kanton Genf ist der 1. Mai ein Feiertag. Im Kanton Jura und in den Bezirken des Berner Jura von Courtelary, Moutier und La Neuveville ist der 1. Mai ein Feiertag gemäss Anhang III.
4. Im Kanton Genf, gilt Art. 43.
5. Im Kanton Wallis, für die Holzberufe nur der französische Teil, wird die Entschädigung für die entsprechenden gesetzlichen Feiertage von der in Art. 20 Abs. 4 erwähnten Kasse ausbezahlt. Diese Entschädigung entspricht 3 % des Bruttolohnes gemäss der konventionellen durchschnittlichen Arbeitszeit. Die Temporärverleihunternehmungen, die nicht an dieser Kasse beitragen, gleichen jedoch den effektiv verlorenen Lohn für jeden Feiertag aus.

**Art.22 Bildungsurlaub**

1. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des Möglichen und mit Zustimmung seiner Arbeitgeber einen Anspruch auf Urlaub für kulturelle Bildung, für Berufsbildung oder auf Gewerkschaftsurlaub, der von einem oder mehreren Verbänden dieses Gesamtarbeitsvertrages organisiert oder angeboten wird.
2. Die Organisation der Kurse beachtet folgende Bedingungen:
  - a) Die Kurse finden vorzugsweise im Winter statt.
  - b) Für Bildungsurlaub kann der gleiche Arbeitnehmer höchstens fünf Tage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen.
  - c) Die Urlaube sind auf einen Mitarbeiter pro Betrieb und Kurs beschränkt.
  - d) Die Urlaubsgesuche werden mindestens vier Wochen vor Kursbeginn von den organisierenden Verbänden beim Arbeitgeber eingereicht.
  - e) Die Entschädigung dieser Bildungsurlaube wird durch die Reglemente der kantonalen paritätischen Kassen bestimmt.

## Reiseauslagen und andere Auslagen

### Art.23 Reise- und Essenauslagen

#### 1. Im allgemeinen

- a) Verursachen die Reisen von der Werkstatt bis zur Baustelle dem Arbeitnehmer zusätzliche Auslagen, so hat der Arbeitnehmer nebst seinem Lohn folgende Ansprüche:
  - auf eine Entschädigung von Fr. 16.- , wenn er sich nicht zu Hause verpflegen kann;
  - auf die Rückerstattung der Fahrtkosten wenn er sein privates Fahrzeug benutzt;
  - auf die Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, wenn er nicht jeden Tag zu seinem Domizil zurückgehen kann.
- b) Die oben erwähnten Rückerstattungen und Entschädigungen gelten nicht, wenn der Arbeitgeber oder der Bauleiter selbst den Transport organisiert, oder wenn er das Mittagessen oder das Zimmer und die Pension besorgt.
- c) Die Reisezeit wird gemäss dem Stundentarif ohne Zuschlag entschädigt, sofern diese eine halbe Stunde am Tag übersteigt. Die Reisezeit wird vom Versammlungszeitpunkt bis zum Arbeitsbeginn und von Arbeitsschluss bis zur Ankunft an Versammlungspunkt gerechnet. Die entschädigte Reisezeit gilt als Arbeitszeit.

#### 2. Pauschalersatzleistung nur im Kanton Genf

- a) Eine tägliche Pauschalersatzleistung für berufliche Fahrtkosten, Verpflegung und Handwerkzeug von Fr. 15.50 (Fr. 16.75 für die Steinsetzer) gilt für jeden Arbeitnehmer.

Sie wird bezahlt, um teilweise oder sämtliche Auslagen des Arbeitnehmers zu decken.

Für die Arbeitnehmer, die, aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit, 50% beschäftigt sind (ausser vom Betrieb), gilt nur die Hälfte der Pauschalersatzleistung.

Wird ein Fahrzeug vom Betrieb zur Verfügung gestellt, so stammt nur die Hälfte der Pauschalersatzleistung.

Werden die Arbeitskleider vom Betrieb nicht zur Verfügung gestellt, so werden 50 Rappen mehr der Ersatzleistungen hinzugezahlt.
- b) Für die Tapetenkleber, die als Akkordarbeiter beschäftigt sind, schliesst die Legungspreise eine Ersatzleistung von 15% für Gemeinkosten und Ankauf von Lieferungen mit ein.

### Art.24 Rückerstattung von Fahrzeugkosten

1. Wenn der Arbeitnehmer sein privates Fahrzeug auf Verlangen des Arbeitgebers für berufliche Zwecke benutzt, hat er einen Anspruch auf folgende Rückvergütung der Kosten:
  - Auto : Fr. 0.65 pro Kilometer.

- Motorrad / Motorroller : Fr. 0.30 pro Kilometer.
- Motorfahrrad : Fr. 0.15 pro Kilometer.

Diese Entschädigungen enthalten sämtliche Kosten und Versicherungen. Der Arbeitnehmer schliesst namentlich eine private Fahrzeughaftpflichtversicherung mit unbegrenzter Garantie ab.

2. Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung, hat er für dessen Unterhalt und Benutzungskosten aufzukommen.

#### **Art.25 Berechtigte Absenzen**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:
  - a) einen Tag bei Heirat ;
  - b) zwei Tage bei Geburt eines Kindes ;
  - c) zwei Tage bei Tod des Vaters, der Mutter, eines Bruders, einer Schwester, des Schwiegervaters und der Schwiegermutter;
  - d) einen Tag bei Tod der Grosseltern ;
  - e) drei Tage bei Tod des Ehegatten oder eines Kindes ;
  - f) einen Tag bei militärischem Orientierungstag (zusätzliche Tage : Art. 41 Abs. 1 Bst. a);
  - g) einen halben Tag bei Entlassung vom Militärdienst.
2. Bei seinem Umzug hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbezahlten freien Tag.
3. Die Überweisung der Entschädigung geht zulasten des Arbeitgebers. Sie hat mit der Bezahlung des Lohnes des laufenden Zeitraumes zu erfolgen.
4. In Kanton Genf wird die den berechtigten Absenzen entsprechende Entschädigung von der in Art. 43 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags erwähnten Ausgleichskasse ausbezahlt.
5. Im Kanton Wallis wird die den berechtigten Absenzen entsprechende Entschädigung von der in Art. 41 Abs. 4 erwähnten Ausgleichskasse ausbezahlt.

### **DRITTES KAPITEL**

#### **ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER**

---

#### **Art.26 Betrügerische Arbeit**

1. Während der Vertragsdauer ist es dem Arbeitnehmer untersagt, ob bezahlt oder nicht, berufliche Arbeit für Dritte zu verrichten.
2. Bei Verletzung dieses Verbotes der „Schwarzarbeit“, kann die zuständige paritätische Berufskommission eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe (siehe Art. 52)

aussprechen, je nach Schwere des Vergehens. Der Betrag dieser Konventionalstrafe wird vom Lohn abgezogen und der zuständigen paritätischen Berufskommission zur Verfügung gestellt.

3. Bei Wiederholung kann der Arbeitgeber den Einzelarbeitsvertrag aus wichtigem Grund fristlos kündigen. Die Geltendmachung von Schadenersatz des Arbeitgebers bleibt vorbehalten.
4. Eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne dieses Artikels kann auch gegen den Arbeitgeber ausgesprochen werden, der wissentlich „Schwarzarbeit“ verrichten lässt oder solche fördert, sei sie entgeltlich oder nicht.

### **Art.27 Arbeitshygiene, -gesundheit und -sicherheit**

1. Um die beruflichen Unfälle und Krankheiten im Voraus entgegenzutreten und um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber angehalten, alle Massnahmen zu treffen, deren die Erfahrung die Notwendigkeit beweist hat, die nach technischen Zwang realisierbar sind und die situationsgerecht sind.

Die Arbeitnehmer helfen dem Arbeitgeber in dieser Aufgabe. Sie beachten die Weisungen und benutzen die Sicherheits- und Gesundheitsvorrichtungen richtigerweise

2. Rechtliche Grundlagen

Die Wegleitung 6508 der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) verpflichtet der Arbeitgeber, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV). Der Griff von Massnahmen wird bei Dokumenten bewiesen.

3. ASA Branchenlösungen

Der Westschweizerische Verband der Schreinereien, Zimmereien, Glasereien und Möbelfabriken und der Westschweizerischen Maler- und Gipsermeisterverband stellen den Betrieben genehmigten von EKAS Branchenlösungen zur Verfügung. Die Association sécurité au travail, métiers de la construction (ASTMC) stellt eine von EKAS genehmigte Standardlösung zur Verfügung.

Diese ASA Branchenlösungen ersetzen die gesetzliche Regelung über die Verpflichtung Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, gemäss VUV Art. 11b al. 1 und Wegleitung 6508 der EKAS Punkt 2.5. Die ASA Branchenlösungen verpflichten den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer so sicher wie möglich Arbeitsplätze zu garantieren. Die Sicherung der Arbeitnehmergesundheit ist eine Aufgabe der Direktion und der persönlichen Sorg jedes Arbeitnehmers.

4. Pflichten des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber muss die Wegleitung 6508 oder eine Branchenlösung in seinem Betrieb anwenden und periodische Sicherheitskontrollen durchführen. Jede Arbeitgeber muss systematisch die unternehmensspezifische Gefährlichkeiten analysieren.

- Der Arbeitgeber informiert und befragt rechtzeitig die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter über Fragen in Bezug auf die Anwendung der Wegleitung.
- Im Zweifelsfall wird der Inspektor für die Überprüfung der Sicherheit einer Einrichtung oder einer Baustelle angerufen. Der Arbeitnehmer wird angehalten und wartet die Nachprüfung. Die Arbeitnehmer stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung und werden bezahlt.

#### 5. Pflichten des Arbeitnehmers

- Die Arbeitnehmer müssen die Gesundheit- und Arbeitssicherheitsangaben und -weisungen des Arbeitgebers folgen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, diese Regelungen einzuhalten und meldet dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter jede Einrichtung oder deren Fehlerhaftigkeit, die eine Unfallgefahr darstellen könnte.
- Der Arbeitnehmer, der diesen Sicherheitsmassnahmen nicht untersteht, setzt sich einer Kündigung aus.

#### 6. Finanzierung

Die Finanzierung der Branchenlösungen in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, welche durch die Sozialpartner ausgearbeitet werden, wird höchstens von 60% der Kosten von den Betrieben getragen. Die kantonalen paritätischen Fonds decken 40% der Kosten. Zu diesem Zweck erarbeitet die Trägerschaft für Baulösungen Richtlinien für die kantonalen paritätischen Kommissionen.

#### 7. Ausnahme

Für die Betriebe die gemäss der Wegleitung 6508 Subsidiärmodell erfüllen, gelten die Art. 27 Abs. 3 und 6 nicht.

### **Art.28 Einhaltung der Arbeitszeit**

1. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeit streng einzuhalten. Er hat pünktlich am vom Arbeitgeber angegebenen Ort zu erscheinen, um seinen vollen Arbeitstag zu erfüllen.
2. Er darf sich nicht ohne vorangehende Genehmigung des Arbeitgebers oder dessen Vertreter vom Arbeitsort fernbleiben.
3. Für die Dauer der unentschuldigten Absenzen oder Verspätungen hat er keinen Anspruch auf Lohn.

### **Art.29 Sorgfalts- und Treuepflicht**

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten nach den Regeln des Berufes und nach den Weisungen des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters auszuführen.
2. Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt (OR Art. 321e). Er hat den Schaden durch Schadenersatz oder auf andere Art und Weise wieder gutzumachen.



**Art.30 Information, Mitsprache und Identifikation der Arbeitnehmer**

1. Der Arbeitgeber untersteht den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (sog. Mitwirkungsgesetz).
2. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen können Identifikationskarten ausgeben, die auf der Baustelle getragen werden müssen.

**Art.31 Lohn**

1. Der Lohn wird einmal im Monat ausbezahlt. Er wird dem Arbeitnehmer direkt ausbezahlt oder auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen. Eine detaillierte Lohnabrechnung wird dem Arbeitnehmer ausgehändigt.
2. Wird ein Gesuch mindestens einen Tag im Voraus eingereicht, kann ein Vorschuss auf den Lohn ausbezahlt werden.
3. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der vorliegenden Bestimmungen, so erhält er seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag oder auf dem Ende der Lohnperiode.
4. Aufgrund der verschiedenen kantonalen Bestimmungen über die Personalfürsorgeeinrichtungen werden dem Arbeitnehmer Sozialabzüge auf seinem Lohn erhoben.

**Art.32 Werkzeug und Material**

1. Die Beschaffung von Berufswerkzeugen geht zulasten des Arbeitgebers. Vorbehalten bleiben die Entschädigungsabkommen im Kanton Genf (Art. 23 Abs. 2 Bst. a) und b)).
2. Der Arbeitnehmer hat Werkstoffe, Werkzeuge und alle Einrichtungen des Betriebes sorgfältig zu behandeln.

**Art.33 Akkordarbeit oder Stückarbeit**

1. Stück-, Akkordarbeit oder Arbeit, die nicht in Abhängigkeit der Zeit vergütet wird, ist untersagt.
2. Die westschweizerische paritätische Berufskommission kann durch Sonderevereinbarungen von dieser Bestimmung für einzelne bestimmte Arbeiten abweichen.
3. Bis am 31. Dezember 2009 wird die Akkordarbeit für die die Gipserei und die Malerei im Kanton Genf toleriert. Die Genfer paritätische Berufskommission muss informiert werden und gibt die Information der westschweizerischen paritätischen Berufskommission weiter.

## **VIERTES KAPITEL PERSONALVORSORGEINRICHTUNGEN**

---

### **Art.34 Unfallversicherung**

1. Der Arbeitnehmer ist für Betriebs- sowie für Nichtbetriebsunfälle nach den geltenden rechtlichen Bestimmungen versichert.
2. Die Prämie für die Versicherung der Betriebsunfälle geht zulasten des Arbeitgebers, diejenige für Nichtbetriebsunfälle zulasten des Arbeitnehmers.
3. Bei Unfall ist der Arbeitgeber nicht gehalten, Leistungen zu erbringen, solange die von der SUVA geschuldeten Entschädigungen mindestens die Hälfte des gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatzes des erlittenen Erwerbsausfalles decken. Sind die Versicherungsleistungen kleiner, hat der Arbeitgeber für die Differenz zwischen dieser und dem gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz aufzukommen.
4. Wenn die SUVA das Taggeld wegen aussergewöhnlicher Gefahr oder für ein Wagnis im Sinne der entsprechenden Artikel im Unfallversicherungsgesetz (UVG) streicht oder kürzt, reduzieren sich die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Löhne, die den SUVA-Höchstlohn überschreiten und in Bezug auf die Karenztage im gleichen Verhältnis.
5. Die Zeitspanne zwischen Unfall und Beginn der Entschädigung durch die SUVA (Karenztage) muss vom Arbeitgeber mit den von der SUVA vorgeschriebenen Entschädigungen sowohl für Betriebs-, wie auch für Nichtbetriebsunfälle bezahlt werden. Da es sich dabei um Leistungen des Arbeitgebers und nicht um Leistungen Dritter handelt, unterliegen die Karenztage den Sozialabgaben (Arbeitgeberbeitrag und Sozialabzüge).
6. Auf diese Weise ist die Pflicht des Arbeitgebers den Lohn zu bezahlen gemäss OR Art. 324a und 324b erfüllt.

### **Art.35 Taggeldversicherung bei Krankheit, minimale Versicherungsbedingungen**

1. Der Arbeitnehmer muss eine Taggeldversicherung bei Krankheit abschliessen, die 80% des Lohnes (AHV massgebende Einkommen) ab dem ersten Arbeitstag deckt, nach einer Wartefrist von maximal 30 Tagen und für eine Dauer von maximal 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen (in Abrechnung von der Wartefrist).  
  
Im Kanton Wallis und im Kanton Waadt, bei teilweiser Unfähigkeit von minimal 50% wird eine entsprechend verminderte Taggeldleistung während der gewährten Dauer. Die Abfallarbeitsfähigkeit bleibt versichert.  
Unabhängig von der Lohnart und von der Wartefrist trägt der Arbeitnehmer zwei Karenztage pro Krankheitsfall.  
Während der Wartefrist, ausser während den Karenztagen, muss der Arbeitgeber 100% des versicherten Lohnes bezahlen. Dieser Lohn ist mit den gewöhnlichen Sozialbeitragsätzen belegt. Der Anspruch auf Taggeld beginnt sobald der Arbeitnehmer in einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% ist.
2. Die Beteiligung des Arbeitnehmers an der Bezahlung der Prämie für die Kollektivversicherung des Erwerbsausfalles wird auf 1/3 der Prämie festgelegt, die

genügend wäre, um ab dem dritten Tag der Krankheit, dem Erwerbsausfall zu decken, ohne Rücksicht auf der beim Arbeitgeber gewählten Wartefrist. Auf keinen Fall kann sie höher als die effektiv bezahlte Prämie sein. Im Kanton Waadt wird die Beteiligung des Arbeitnehmers auf maximal 1.2% des Lohnes in 2007 und 1.3% ab 01.01. 2008 bis 31.12.2009 festgelegt.

3. Beschränkungen in Bezug auf das Höchstalter (mindestens Höchstalter von AHV), auf vorbestehenden Gesundheitsschaden oder auf Rückfälle, können in den versicherungsmässigen Bedingungen vorgesehen werden.

Die Vorbehalte gelten nur für Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen oder für frühere Krankheiten, die erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Sie fallen spätestens nach fünf Jahren dahin, aber der Versicherte kann vor Ablauf dieser Frist den Nachweis erbringen, dass der Vorbehalt nicht mehr gerechtfertigt ist. Der Versicherungsvorbehalt ist nur gültig, wenn er der versicherten Person schriftlich mitgeteilt wird und die vorbehaltene Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltsfrist in der Mitteilung genau bezeichnet sind. Bei einer Erhöhung des versicherten Taggeldes und bei einer Verkürzung der Wartefrist gelten diese Prinzipien sinngemäss.

Wenn die versicherte Person den Versicherer wechselt, darf der neue Versicherer keine neue Vorbehalt anbringen oder bestehende Vorbehalte nicht verschlimmern. Neue Vorbehalte oder Verschlimmerungen der bestehenden Vorbehalte gelten nur wenn der Versicherte in die Einzelversicherung übertritt, und wenn dazu das versicherte Taggeld erhöht wird und/oder die Wartefrist verkürzt wird.

4. Der Versicherer darf eine Überentschädigung geltend machen, im Verhältnis zu den Sozialversicherungsleistungen sowie zu Entschädigungen eines verantwortlichen Dritten, nur soweit dass der Lohnausfall, sowie Versicherungsfall verursachten Mehrkosten und allfälliger Einkommenseinbussen von Angehörigen voll entschädigt worden ist.
5. Während seiner Krankheit wird der Arbeitnehmer befreit, sich an der Bezahlung der Prämie zu beteiligen:
  - a) solange die Arbeitsverhältnisse dauern (Versicherung gemäss KVG);
  - b) ausgenommen bei Übertritt in die Einzelversicherung (Private Versicherung).
6. Das Recht zum Übertritt von einer Kollektivversicherung in eine Einzelversicherung soll für jede Arbeitnehmer gewährleistet werden. Seit der Mitteilung dieses Rechts hat der Versicherte, der den im Vertrag umschriebenen Kreis der Versicherten abtritt, 90 Tage um sein Übertritt in die Einzelversicherung zu fordern. Der Versicherte sorgt dann exklusiv für die Prämien der Einzelversicherung.

Bei Arbeitslosenfall wird das gleichwertige Taggeld als die Leistung der Arbeitslosenversicherung, ab 31. Tag bezahlt.

7. Unter Vorbehalt von einem Einsatz auf einer ausländischen Baustelle, von gegensätzlichen gesetzlichen Bestimmungen oder von einem Aufenthalt in einem ausländischen Krankenhaus, soweit die Rückführung aus medizinischem Grund unmöglich ist, wird der Anspruch auf Leistungen während einem mehr als drei Monate andauernden Auslandsaufenthalt ausgeschlossen.

Ein kranker Versichert, der ohne Abstimmung seiner Versicherung im Ausland begibt, kann seinen Anspruch auf Leistungen geltend machen, erst wenn er in der Schweiz zurück kommt.

8. Zusätzlich gelten die Versicherungspolice und die allgemeine Versicherungsbedingungen um die Leistungen zu bestimmen. Das gilt ebenso bei Änderungen der Versicherungsbedingungen oder bei Wechsel des Versicherers.
9. Bei Fällen die von der Versicherung nicht übernommen werden, sowie bei Fällen in den der Versicherer gegen den Arbeitnehmer Vorbehalte vorgesehen hat oder ihn ablehnt zu versichern, bezahlt der Arbeitgeber den Grundlohn, gemäss OR Art. 324a und 324b. Bei allen Fällen, die von der Versicherung übernommen werden, ist der Arbeitgeber von jeder anderen Pflicht befreit.
10. Im Kanton Genf muss der Mitglieder einer Ausgleichskasse Arbeitgeber, der mit vorliegendem Gesamtarbeitsvertrag belegt ist, seinen Arbeitnehmer bei einem der Berufsverbände abgeschlossene Kollektivversicherungsverträge einschreiben.

#### **Art.36 Taggeldversicherung bei Mutterschaft**

1. Die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG), sowie eventuelle kantonalen Bestimmungen, sind anwendbar.
2. Im Kanton Genf gilt Art. 43.

#### **Art.37 Versicherung Medizinischer- und Arzneikosten**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (KVG) für medizinische Kosten und Arzneikosten zu versichern. Für die Prämie hat der Arbeitnehmer aufzukommen.

#### **Art.38 Die berufliche Vorsorge**

1. Die Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) versichert.
2. Die Arbeitnehmer werden mindestens auf folgenden Bedingungen versichert:
  - a) gleiche Prozentangabe für jeden Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf Alter;
  - b) für die Prämie kommen je hälftig der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf;
  - c) die minimale Prämienrate liegt bei 10% des versicherten Lohnes, der gleichwertig mit dem AHV-Lohn ist.
3. Folgende Leistungen sind obligatorisch:
  - a) altersrente;

- b) invalidenrenten: hypothetische Altersguthaben bis zum ordentlichen Rentenalter Jahre, ohne Zinsen, umwandelt gemäss dem vom Bundesrat festgelegten Satz;
  - c) rente für überlebenden Ehegatten: 60% der Invalidenrente;
  - d) waisenrente: 20 % der Invalidenrente;
  - e) Befreiung von der Bezahlung der Prämie nach einer 90 Tage Frist.
4. In den Kantonen Genf, Neuenburg, Wallis und Waadt stellen die maximalen Beiträge, 12.5% des Lohnes, dem für jeden Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf Alter dar, bzw. kommt 6.25% der Arbeitnehmer und 6.25% der Arbeitgeber auf.
5. Im Kanton Genf, für alle Mitglieder der Ausbaugewerbsausgleichkasse:
- a) Für ihr dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Personal, müssen die Betriebe sich einem paritätischen beruflichen Vorsorgewerk, das mit der Ausbaugewerbsausgleichkassen verbunden ist, anschliessen. Die Betriebe, die am 1. Januar 1985 von einer Vorsorgeeinrichtung disponierte, die gleichwertige Leistungen und Finanzierung gewährten, können von diesem Anschluss durch den Stiftungsrat der Ausbaugewerbsausgleichkasse befreit werden. Die befreiten Betriebe müssen mindestens die gleichen Beitragsätze als diejenigen der Ausgleichkasse anwenden.
  - b) Die Annahme der paritätischen Einbringungen fällt der Ausgleichkasse für alle angeschlossenen Betriebe zu.
  - c) Die geernteten Gelder werden dem Stiftungsrat zur Verfügung gestellt. Der Stiftungsrat ist für die Gelderbenutzung, gemäss der Verfassung und der Bestimmungen der Kasse, sowie gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), verantwortlich.
6. Im Kanton Neuenburg werden die Arbeitnehmer der neuenburgen beruflichen Pensionskasse (CPNE) angeschlossen, deren Reglement den Anforderungen des dem Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) entspricht.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich einer Pensionskasse anzugliedern. Davon sind diejenigen ausgenommen, deren Befreiung entschieden worden ist, nachdem sie der paritätischen Pensionskasse des Baugewerbes des Kantons Neuenburg beigetreten sind, deren Reglement integrierender Bestandteil dieser Konvention bildet. Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten bei einer anderen Versicherungsanstalt versichern, vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer keinen Nachteil davon tragen. Dies setzt insbesondere folgendes voraus:

- die Prämie zulasten des Arbeitnehmers darf gegenwärtig und in Zukunft nicht höher sein;
- die Leistungen müssen mindestens gleichwertig sein;
- die Freizügigkeitsleistungen garantieren jedem Arbeitnehmer die gesamte mathematisch notwendige Reserve, die nach den technischen Regeln der paritätischen Pensionskasse nötig ist, um später dieser Kasse wieder oder überhaupt beitreten zu können, ohne jegliche Einbusse an Leistungen zu

erfahren, als ob der Arbeitnehmer nie ausgetreten oder seit Beginn beigetreten wäre.

Erweist sich eine Freizügigkeitsleistung in dieser Hinsicht als ungenügend, hat der Arbeitgeber diese zu ergänzen, sogar lange Zeit nach Ausserkrafttreten des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages. Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Institutionen, sowie deren nachträglichen Änderungen müssen der paritätischen Kommission frühzeitig (3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit in Zusammenarbeit mit dem Versicherer ihre Übereinstimmung mit der vorliegenden Konvention geprüft werden kann, bevor sie in Kraft treten und eventuell dafür gebürgt wird:

- wenn eine Versicherung bei einer andren Institution diese Voraussetzungen nicht oder nicht mehr erfüllt, gewährt die paritätische Kommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist, damit die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen der vorliegenden Konvention (wieder) angepasst wird. Wird dies vom Arbeitgeber unterlassen, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, deren Höhe die Gesamtheit der zukünftig wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen betragen kann, deren Fehlen eine Bedrohung für die Arbeitnehmer darstellt.

7. Im Kanton Wallis müssen sämtliche Arbeitnehmer einer Institution der beruflichen Vorsorge angehören, deren Leistungen, welche Gegenstand eines separaten Vertrages bilden, mindestens denjenigen der beruflichen Pensionskasse (CAPAV – caisse de retraite de la profession) zu entsprechen haben. Die Beiträge werden je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet. Sie werden in Prozenten des AHV – Lohnes festgelegt.

Die Vorsorgepläne der privaten Stiftungen müssen zwischen den Altersklassen ein Solidaritätselement vorsehen. Nach diesem Prinzip soll ein älterer insgesamt nicht mehr für seine berufliche Vorsorge bezahlen müssen als ein junger Versicherter.

Ist der Beitrag einer privaten Stiftung höher als der, den die Kasse CAPAV ordentlich vorsieht (10 %), so darf dem Arbeitnehmer auf seinem Lohn nicht mehr als die Hälfte des ordentlichen Beitrages der CAPAV (5 %) zurückbehalten werden.

8. Im Kanton Waadt werden die Arbeitnehmer an die Waadtländische berufliche Pensionskasse des Bausektors (WBPB) versichert, deren das Reglement dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) gemäss ist und zur vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag angehört.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich an die WBPB anzuschliessen, ausgenommen diejenigen die durch einen Entscheid befreit wurden. Die Befreiung kann nur erteilt werden, wenn der Betrieb mindestens gleichwertige Leistungen erbringt, wie die WBPB. Folglich kann ein Arbeitgeber sein Personal bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern lassen, sofern den Arbeitern kein Schaden zufügen und dass:

- die Prämie der Arbeiter nicht höher ist;
- die Leistungen sind mindestens gleichwertig.

Die Verträge und Versicherungsbeteiligungen bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung, sowie ihre nachträgliche Änderungen müssen früh genug (mindestens 3 Monate im Voraus) an der WBPB kommuniziert werden, damit die WBPB ihre Richtigkeit nachprüfen kann und sie anerkennt. Erfüllt die berufliche Vorsorge bei einer anderen

Einrichtung die Bedingungen nicht oder nicht mehr, so gibt die WBPB dem Arbeitgeber eine dementsprechende Frist, damit der Arbeitgeber die berufliche Vorsorge in Ordnung bringt. Folgt der Arbeitnehmer der Verordnung der WBPB, so setzt er sich einer Geldstrafe aus, die bis zum Betrag des voraussehbaren zukünftigen Verlustes, der seine Arbeitnehmer bedroht.

### **Art.39 Vorzeitige Pensionierung**

Die vorzeitige Pensionierung ist von den Sozialpartnern im Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP), der im Anhang VI liegt, umgesetzt geworden.

### **Art.40 Familienzulagen**

1. Die Handhabung der Familienzulagen richtet sich nach den jeweiligen anwendbaren Bestimmungen. Die kantonalen Zusatzvereinbarungen bleiben vorbehalten.
2. Im Kanton Genf, siehe Art. 43.
3. Für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer des Kantons Jura und die Bezirke des Berner Jura von Courtelary, Moutier und La Neuveville gilt das Reglement der paritätischen Ausgleichkasse.
4. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons Waadt gelten der Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der Bauindustrie und das sich darauf abstützende Reglement über Familienzulagen.

### **Art.41 Dienstpflichten**

1. Wenn der Arbeitnehmer einen eidgenössischen obligatorischen Dienst leistet, sei es ein militärischer oder ein ziviler Dienst oder Zivilschutzdienst, wird der Erwerbsausfall, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauert oder für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, wie folgt entschädigt:
  - a) Rekrutenschule
    - 80% des Nettoerwerbsausfalles, wenn der Arbeitnehmer verheiratet ist oder wenn er ledig ist mit gesetzlicher Unterhaltspflicht;
    - 50% des Nettoerwerbsausfalles, wenn der Arbeitnehmer ledig ist, ohne gesetzliche Unterhaltspflicht.
  - b) Andere Dienste
    - 100% des Nettoerwerbsausfalles während vier Dienstwochen;
    - 80% des Nettoerwerbsausfalles ab der fünften bis zur einundzwanzigsten Dienstwoche, wenn er verheiratet ist oder wenn er ledig ist mit gesetzlicher Unterhaltspflicht;
    - 50% des Nettoerwerbsausfalles von der fünften bis zur einundzwanzigsten Dienstwoche, wenn er ledig ist, ohne gesetzliche Unterhaltspflicht.

- c) Langer Dienst
- 90% des Nettoerwerbsausfalles, wenn er verheiratet ist oder wenn er ledig ist mit gesetzlicher Unterhaltspflicht;
  - 75% des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen, wenn er ledig ist, ohne gesetzliche Unterhaltspflicht.
2. Im Kanton Genf, siehe Art. 43.
3. Im Kanton Jura und im Berner Jura gibt es eine paritätische Ausgleichskasse für die Bezahlung von Ersatzleistungen für Erwerbsausfall infolge Militärdienstes. Diese Kasse wird vom Sekretariat des unterzeichneten Jurassischen Arbeitgeberverbandes verwaltet. Dabei beachtet es folgende Grundsätze:
- die gesetzliche Entschädigung von der Ausgleichskasse für Erwerbsausfall wird von den in Art. 41 Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen;
  - die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Lehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohnes für Facharbeiter im ersten Jahr nach der Lehre (A-Klasse-Lohn – 10%) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, mit Lehrvertrag und gültigem Arbeitsvertrag für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach der Rekrutenschule einzureichen;
  - Unternehmungen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, mit dieser Kasse abzurechnen. Die Beiträge werden in Prozenten des AHV-Lohnes festgelegt;
  - der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den ganzen Lohn ausbezahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse und der Berufskasse ausbezahlten Entschädigungen;
  - die detaillierten Ausführungsbestimmungen sind im Reglement der jurassischen paritätischen Kasse festgelegt.
4. Im Kanton Wallis gibt es eine berufliche Ausgleichskasse für die Bezahlung von Ersatzleistungen für Erwerbsausfall infolge Militärdienst, Zivildienst, Ausübung einer öffentlichen Aufgabe und berechtigter Abwesenheiten. Diese Kasse wird von den unterzeichneten Walliser Arbeitgeberverbänden, Bureau des Métiers in Sion verwaltet. Dabei beachten diese folgenden Grundsätze:
- die gesetzliche Entschädigung von der Ausgleichskasse für Erwerbsausfall wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen;
  - die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohnes für Facharbeiter im ersten Jahr nach der Lehre (A-Klasse-Lohn – 10%) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, mit Lehrvertrag und gültigem Arbeitsvertrag für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach der Rekrutenschule einzureichen;
  - Unternehmungen, für den französischen Teil des Wallis nur diejenigen der Holzberufe, sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, mit dieser Kasse abzurechnen. Die Beiträge werden in Prozenten des AHV-Lohnes festgelegt;



- der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den ganzen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse und der Berufskasse ausbezahlten Entschädigungen.
5. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons Waadt gilt der Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der waadtländischen Bauindustrie vom 2. Dezember 1999 und das sich darauf abstützende Reglement über die Kasse für Ersatzleistungen infolge Militärdienstes.
- Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf die in Art. 41 al. 1 festgelegte Entschädigung.
  - Der Beitrag geht zulasten des Arbeitgebers.

#### **Art.42 Beitrag an die Vollzugskosten und die berufliche Weiterbildung**

1. Die Beitragsquote, die der Arbeitnehmer zu tragen hat, wird auf 1% des AHV-Bruttolohnes berechnet. Der Arbeitgeber behält den Beitrag jeden Monat aus dem Lohn des Arbeitnehmers zurück.
2. Die Beitragsquote des Arbeitgebers wird auf 0.5% des AHV-Bruttolohnes berechnet.
3. Die kantonalen paritätischen beruflichen Kommissionen sind für die Benutzung der paritätischen Gelder zuständig. Die Gelder werden insbesondere benützt für:
  - die Kontrolle der GAV Anwendung;
  - die Kontrolle der Anwendung der Begleitmassnahmen;
  - Leistungen und Sozialhilfen;
  - Ausbildung und Weiterbildung;
  - Übersetzung-, Abfassung und Druckkosten;
  - Beförderung der Berufe;
  - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
  - usw.
4. Es wird mit treuhänderischen Kontrollen überprüft, ob die Beiträge eingezogen sind, und ob sie richtig übertragen sind:
  - 80% des Beitrags der Arbeitgeber wird für die unterzeichnenden beruflichen Verbände erstattet.
  - 80% des Beitrags der Arbeitnehmer wird für die unterzeichnenden Gewerkschaften erstattet.
5. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons Waadt gilt der Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der Waadtländischen Bauindustrie und die sich darauf abstützenden Reglemente über die Beiträge für die berufliche Solidarität.

### **Art.43 Ausgleichskasse im Kanton Genf**

1. Mit dem Ziel eine gleichwertige Verteilung der Leistungen, die von dem Arbeitgeber gemäss Art. 20, 21 (nur Gypserei und Malerei) und Art. 25, 40, und 41 der vorliegenden Konvention übernommen sind, hat jeder Arbeitgeberverband (ausgenommen Marmorarbeit) seine eigene berufliche Ausgleichskasse. Die Ausgleichskasse ist mit der Einnahme und der Übertragung der Beiträge, gemäss Art. 35, 36 und 42 der vorliegenden Konvention betraut.
2. Neben den Mitgliedern der beruflichen Verbände, die von Amts wegen angeschlossen sind, ist jeden Arbeitgeber, der an der vorliegenden Konvention teilnimmt, der Ausgleichskasse seines Berufs angeschlossen.
3. Die Bestreitungen in Bezug mit Rechten und Pflichten der Betriebe, die an der Ausgleichskasse beitragen verpflichtet sind, werden gemäss dem Reglement der Einrichtung entschieden.
4. Wurde ein Betrieb von der paritätischen Kommission in Verzug gesetzt, weil sie regelmässig seine Pflichten nicht erfüllt und behebt dieser Betrieb diese Inverzugsetzung nicht, so kann die paritätische Kommission einen Konventionsbruch feststellen und in erster Instanz Sanktionen verhängen. Solche Entscheidungen der paritätischen Kommission sind, innert 30 Tagen seit Eröffnung, durch die Kammer der kollektiven Arbeitbeziehungen als Schiedsgericht überprüfbar.
5. Ausserdem können die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber feststellen, nach der paritätischen Kommission, dass der Betrieb seine Verpflichtung die Konvention zu beachten nicht nachgekommen ist. In diesem Fall, neben der Löschung des Betriebs von der Ausgleichskasse und anderen Vorsorgeeinrichtungen, kann die paritätische Kommission feststellen, dass die Beteiligung des schuldigen Betriebs an der vorliegenden Konvention nichtig ist. Die Feststellung kann in Erkenntnis der Arbeitnehmer vom besagten Arbeitgeber und der interessierten Behörde.
6. Weist eine Ausgleichskasse eine Eintragung oder eine Löschung ab, so informiert sie die CPSO, sowie die anderen Ausgleichskassen.
7. Die Ausgleichskassen sind solidarisch angehalten, ein Eintragungsgesuch von einem Arbeitgeber abzuweisen, wenn es schon von einer Ausgleichskasse abgewiesen geworden ist, wegen:
  - Zahlungsverzug der Sozialbeiträge;
  - Zuwiderhandlung der beruflichen Ethik (schlimme Übertretung Bestimmungen der kollektiven Konventionen).
8. Die Eintragung in einer Ausgleichskasse ist durch Plakatierung in den Büros des Arbeitgebers oder durch irgend andere sachgemässe Weise mitgeteilt.
9. Erfüllt ein Arbeitgeber seine Pflichten zum Teil oder gar nicht, so kann die CSPO die Ausgleichskassen anfordern, dass sie die üblichen Bescheinigungen, die von den öffentlichen oder privaten Bauträgern erforderlich sind, nicht mehr abgibt.

10. Sobald dass die Ausgleichskasse entschieden hat, die vertraglichen Leistungen einzustellen, muss sie die CPSO und die betroffenen Arbeitnehmer durch schriftliches Schreiben unterrichten. Dann kann sie die Bezahlung ihrer Leistungen, die aus der vorliegenden Konvention folgen, sistieren.
11. Einmal pro Monat stellt jede Ausgleichskasse eine Liste auf, in der die betriebsamen, zurückgetretenen, im Konkurs und in Nachlassstundung befindliche Arbeitgeber, aufgeführt sind, die seit mehr als 90 Tagen ihre Pflichten zum Teil oder gar nicht erfüllen. Diese Liste ist den unterzeichnenden und nachträglich beitretenden Parteien der vorliegenden Konvention mitzuteilen. Sie wird auf Anfrage den öffentlichen und privaten Baurägern gegeben.
12. Die unterzeichnenden und nachträglich beitretenden Parteien der vorliegenden Konvention müssen die CSPO hinweisen, auf den Arbeitgeber, deren der Anschluss einer Ausgleichskasse unsicher scheint, sowie auf Gelenheitseinsätzen von Arbeitnehmer, deren die Aktivität nur unregelmässig mit der vorliegenden Konvention belegt ist.
13. Bei einer Sitzung der CSPO nimmt ein Verantwortlicher der betroffenen Ausgleichskasse mit beratender Stimme teil.
14. Für die Bestreitung in Bezug mit Rechten und Pflichten einer Person, die verpflichtet ist sich einer Ausgleichskasse anzuschliessen, ist das Arbeitsgericht zuständig.

#### **Art.44 Arbeitslosenversicherung**

Die Betriebe und die Arbeitnehmer sind gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen die Gefahr von Arbeitslosigkeit versichert.

#### **Art.45 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)**

Der Arbeitnehmer ist für das Alter, für den Todes- oder den Invaliditätsfall gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen versichert.

### **FÜNFTES KAPITEL AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN**

#### **Art.46 Ausführung**

1. Anwendung des westschweizerischen Gesamtarbeitsvertrags:
  - a) Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages des Baugewerbes der Westschweiz, seine kantonalen Zusatzvereinbarungen, sowie seine Anhänge gemäss Art. 357a Abs. 1 OR einzuhalten.
  - b) Im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages gründen die Parteien:
    - Eine westschweizerische paritätische Berufskommission (WPBK);
    - Kantonale paritätische Berufskommissionen (KPBK).

2. Die gegründeten paritätischen Kommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, für den Vollzug der Bestimmungen des vorliegenden GAV zu sorgen.

#### **Art.47    Gemeinsamer Vollzug**

1. Gemäss Art. 357b OR steht den Vertragsparteien gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Vertrages gegenüber den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
2. Von sich aus oder auf Gesuch der westschweizerischen paritätischen Berufskommission hin sind die kantonalen paritätischen Berufskommissionen verpflichtet, in den Betrieben Kontrollen durchzuführen und die Einhaltung des GAV zu überwachen. Bei Bedarf ist es den kantonalen paritätischen Berufskommissionen erlaubt, ihre Kompetenzen auf dem rechtlichen Weg durchzusetzen.
3. Vertreter der kantonalen paritätischen Berufskommissionen sind befugt, Unternehmungen zu betreten, die dem GAV unterworfen sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihnen Zutritt zum Betrieb zu gewähren, beziehungsweise sich den Vertreter der Kommission vorzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, notwendige Dokumente vorzuweisen und jede nützliche Information mitzuteilen.
4. Die Kosten der Kontrollen haben diejenigen Betriebe und die Arbeitnehmer zu tragen, welche Vertragsbestimmungen verletzt haben.

#### **Art.48    Westschweizerische paritätische Berufskommission (CPPR)**

##### **1.    Zusammenstellung**

Die westschweizerische paritätische Berufskommission stellt sich zusammen aus zwei Vertreter pro Kanton, bestimmt durch die unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen und zwei Vertreter pro Kanton, bestimmt durch die unterzeichneten Arbeitgeberorganisationen.

Der Präsident wird abwechslungsweise in jeder Delegation für eine Dauer von zwei Jahren bestimmt.

Die westschweizerische paritätische Berufskommission erlässt für seine Tätigkeit ein Organisationsreglement.

##### **2.    Sekretariat**

Das Sekretariat der paritätischen Berufskommission wird von einer der Vertragsparteien geführt, welche von der westschweizerischen paritätischen Berufskommission bezeichnet wird. Der Sekretär der westschweizerischen paritätischen Berufskommission wohnt den Sitzungen mit beratender Stimme bei.

##### **3.    Versammlung**

Die westschweizerische paritätische Berufskommission versammelt sich innerhalb von 30 Tagen ab Gesuch einer Partei, welches beim Sekretariat der Kommission einzureichen ist, jedoch mindestens einmal jährlich.

#### 4. **Kompetenzen und Aufgaben**

Die westschweizerische paritätische Berufskommission hat folgende Aufgaben:

- a) Sie garantiert den einheitlichen Vollzug des vorliegenden Vertrages.
- b) Streitfälle zwischen den Parteien, welche den Vollzug oder die Interpretation dieses Vertrages betreffen, können der westschweizerischen paritätischen Berufskommission unterstellt werden. Das Gesuch hat schriftlich mit Begründung zu erfolgen. Mit dem Ziel sich mit den Meinungsverschiedenheiten auseinanderzusetzen, um zu einer gemeinsamen Einigung zu gelangen, versammelt sich die westschweizerische paritätische Kommission innerhalb von 30 Tagen nach Einreichung des Gesuches. Im Falle eines Scheiterns oder wenn eine Partei den Vermittlungsvorschlag, welcher die westschweizerische paritätische Kommission ausgearbeitet hat, nicht unterzeichnet, haben die Parteien ihren Streit schriftlich und begründet, innerhalb von 30 Tagen dem westschweizerischen Schiedsgericht gemäss Art. 45 vorzulegen. Der Entscheid des westschweizerischen Schiedsgerichtes ist endgültig und ausser der Aufhebungsbeschwerde besteht kein Rechtsmittel.
- c) Auf Gesuch einer unterzeichneten Partei hin entscheidet sie über die Auslegung des vorliegenden Vertrages.
- d) Sie macht Vorbeischiede zu Entscheiden von kantonalen paritätischen Berufskommissionen, wenn diese darum ersuchen.
- e) Sie entscheidet über Gesuche um Akkord- oder Stückerarbeit im Sinne von Art. 31 des vorliegenden Vertrages.
- f) Sie genehmigt die Reglemente der kantonalen paritätischen Berufskommissionen.
- g) Sie sammelt Entscheide der kantonalen paritätischen Berufskommissionen und stellt diese den Parteien des vorliegenden Vertrages zur Verfügung.
- h) Sie erlässt das Reglement über den westschweizerischen paritätischen Fonds innerhalb von zwölf Monaten nach Unterzeichnung des vorliegenden Vertrages. Sie verwaltet den westschweizerischen paritätischen Fonds und erstellt das Budget, sowie eine Jahresrechnung.
- i) Sie bestimmt den Verteilungsschlüssel für die Kosten des Betriebes der westschweizerischen paritätischen Berufskommission und des westschweizerischen Schiedsgerichtes, die zulasten der kantonalen paritätischen Berufskommissionen gehen.
- j) Im Rahmen der EKAS-Richtlinie 6508 überwacht sie die Tätigkeiten der Trägerschaften der Branchenlösungen der Schreinerei-Zimmerei und der Gipserei-Malerei der Westschweiz.

#### 5. **Finanzierung**

Kosten, die im Zusammenhang mit dem Betrieb der westschweizerischen paritätischen Berufskommission stehen, werden von den kantonalen paritätischen Fonds getragen und nach einem von der westschweizerischen paritätischen Berufskommission festgelegtem Verteilungsschlüssel aufgeteilt.

## 6. **Entscheide**

Die Entscheide werden durch die Mehrheit der Stimmen beider Delegationen gefasst.

### **Art.49 Westschweizerisches Schiedsgericht**

#### 1. **Gründung**

In den ersten drei Monaten nach Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages gründet die westschweizerische paritätische Berufskommission ein westschweizerisches Schiedsgericht. Die westschweizerische paritätische Berufskommission bezeichnet den Kanton, in dem das Schiedsgericht seinen Sitz haben soll.

#### 2. **Verfahren**

Das westschweizerische Schiedsgericht wendet das geltende Verfahrensrecht des Kantons an, in welchem es seinen Sitz hat. Das Schiedsgericht gewährleistet die Bearbeitung der ihm unterbreiteten Fälle in deutscher und französischer Sprache. Das westschweizerische Schiedsgericht wendet die Bestimmungen des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit an, das vom Bundesrat am 27. August 1969 genehmigt wurde.

#### 3. **Zusammenstellung**

Das westschweizerische Schiedsgericht besteht aus einem Präsidenten, der Jurist sein muss, aus zwei Mitgliedern, die von den Arbeitgeberverbänden und zwei Mitgliedern, die von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden.

Herrscht Uneinigkeit über die Wahl des Präsidenten, so wird dieser durch den Präsidenten der Zivilkammer des Kantonsgerichts gewählt, in dem das westschweizerische Schiedsgericht seinen Sitz hat. Das Kantonsgericht kann für seinen Entscheid eventuelle Wahlvorschläge der Vertragsparteien berücksichtigen.

Die Mitglieder des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden für die Dauer von drei Jahren gewählt.

Der Schreiber des westschweizerischen Schiedsgerichtes wird vom Präsidenten bezeichnet.

#### 4. **Beschränkte Zusammenstellung**

Die Streitparteien können sich bis zu Beginn der ersten Verhandlung darauf einigen, dass sie die alleinige Entscheidung des Präsidenten dieses Schiedsgerichtes anerkennen werden.

#### 5. **Entlöhnung**

Der Präsident, die Mitglieder und der Schriftführer des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden durch die westschweizerische paritätische Berufskommission entlohnt.

#### 6. **Behandlung der Streitigkeiten**

Der Präsident des westschweizerischen Schiedsgerichtes versammelt das Gericht innerhalb von 30 Tagen ab Einreichung einer Klage. Der Präsident des westschweizerischen Schiedsgerichtes hat die Pflicht, den betroffenen paritätischen Kommissionen ohne Aufschub die Gesamtheit aller Urteile und Entscheide, welche in Rechtskraft erwachsen sind, zur Verfügung zu stellen.

## 7. **Kompetenzen und Aufgaben**

Das westschweizerische Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a) Er entscheidet, im Fall von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, wenn die westschweizerische paritätische Kommission keine Einigung erzielen konnte.
- b) Er entscheidet über Kosten und Auslagen.
- c) Er kann entscheiden, dass eine oder beide Partei(en) die Ganzheit der Gerichtskosten trägt/tragen.

## 8. **Entscheide**

Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig und vollstreckbar.

## **Art.50 Kantonale paritätische Berufskommission (CPPC)**

### 1. **Organisation**

In den verschiedenen Kantonen, wo die vorliegende Konvention gilt, werden kantonale paritätische Berufskommissionen von den Parteien bezeichnet, deren Zusammensetzung, Organisationsaufgaben und Verfahren in besonderen Reglementen für jeden Kanton von den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen festgehalten werden. Diese Reglemente müssen der westschweizerischen paritätischen Berufskommission zur Zustimmung vorgelegt werden.

### 2. **Aufgaben**

Die Aufgaben der kantonalen paritätischen Berufskommissionen sind mindestens die folgenden:

- a) Vollzug der Kontrollen in den Unternehmungen, welche durch den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet sind, damit die Vertragseinhaltung überprüft werden kann, sowie das Verfügen von vertraglichen Bussen und von Kostenauflegungen für Kontrollen. Stellt sich heraus, dass Vertragsbestimmungen verletzt worden sind, verurteilen die kantonalen Kommissionen die fehlbaren Arbeitgeber zur Bezahlung der den Arbeitnehmern geschuldeten Beträge, die nicht ausbezahlt wurden, an die kantonale Kommission. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen schreiben den auffindbaren Arbeitnehmern ihren Anspruch gut.
- b) Der Entscheid, eine Unternehmung dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag zu unterstellen.
- c) Treffen der notwendigen Massnahmen zum Schutz der Interessen der Berufe.
- d) Der Erlass eines Reglements zum Vollzug der Beiträge an die berufliche Weiterbildung.
- e) Die Einbringung des Beitrages für Vollzugskosten und Kosten der beruflichen Weiterbildung.

- f) Die Verwaltung der beruflichen Beiträge mit Hilfe eines Budgets und einer Jahresrechnung.
  - g) Rechnungsstellung und Einbringung von Vertragsstrafen, bei Bedarf auf dem rechtlichen Weg.
  - h) Sie können auf Gesuch hin als Schlichtungsorgan für individuelle oder kollektive Streitigkeiten tätig werden.
  - i) Der Vollzug der Direktiven der westschweizerischen paritätischen Berufskommission.
- Bemerkung: Buchstaben d, e und f gelten nicht im Kanton Waadt.

### 3. **Finanzierung**

Kosten, die im Zusammenhang mit dem Betrieb der kantonalen paritätischen Berufskommissionen stehen, werden entsprechend den Bestimmungen der kantonalen Reglemente getragen.

## **Art.51 Beschwerde Instanzen**

### 1. **Kantonale Schiedsgerichte**

#### a) **Organisation**

Die Vertragsparteien der vorliegenden Konvention errichten ein oder zwei Schiedsgerichte auf dem vertraglichen Gebiet jeder paritätischen Berufskommission, ausser im Kanton Genf, wo gilt Art. 51 Abs. 2.

#### b) **Zusammensetzung**

Die kantonalen Schiedsgerichte setzen sich aus einem Magistrat mit abgeschlossener juristischer Bildung. Dieser Schiedsrichter waltet alleine und in Begleitung seines Schriftenführers.

#### c) **Zuständigkeit**

Jeder Entscheid einer kantonalen paritätischen Kommission kann innerhalb von 30 Tagen beim Schiedsgericht angefochten werden.

Das kantonale Schiedsgericht entscheidet über Rekurse in Sachen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gegen kantonale paritätische Berufskommissionen.

Das kantonale Schiedsgericht entscheidet über Beschwerden in Sachen kantonale paritätische Berufskommissionen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

#### d) **Verfahrensweise**

Für die Verfahrensweise vor dem Schiedsgericht gilt die Zivilprozessordnung des Kantons des Schiedsgerichtssitzes.

Bei einem Streit mit einem ausländischen Betrieb oder mit einem Arbeitnehmer der im Ausland Wohnsitz hat, ist der Gerichtsstand am Ort des Sitzes des kantonalen Schiedsgerichts.



## 2. **Chambre des relations collectives de travail (CRCT) im Kanton Genf**

Im Kanton Genf kann gegen jede Verfügung der kantonalen paritätischen Berufskommission innert 30 Tagen bei der CRCT Beschwerde erhoben werden.

Die CRCT kann als Aussöhnungsinstanz, als Urteilsinstanz oder noch als Schiedsinstanz angerufen werden (Art. 8, 9 und 10 des Gesetzes über Arbeitsbeziehung Kammer).

Das Verfahren vor der CRCT wird durch das Vollzugsreglement des Gesetzes über Arbeitsbeziehung Kammer.

Bei einem Streit mit einem ausländischen Betrieb oder mit einem Arbeitnehmer der im Ausland Wohnsitz hat, ist der Gerichtsstand am Ort des Sitzes der CRCT zuständig.

### **Art.52 Konventionalstrafe**

Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen kann mit einer Geldstrafe von Fr. 10'000.-- pro Zuwiderhandlung bestraft werden, ohne Einfluss auf eine allfällige Geltendmachung von Schadenersatz. Ist der erlittene Schaden grösser als Fr. 10'000.--, so ist die kantonale berufliche paritätische Kommission berechtigt, von diesem Betrag abzuweichen.

Im Falle eines Rückfalles oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen kann die Geldstrafe bis zu Fr. 40'000.-- erhöht werden. Ist der erlittene Schaden höher zu beziffern, so ist die kantonale paritätische Kommission berechtigt, von diesem Betrag abzuweichen.

### **Art.53 Pflichten des Auftragnehmers**

Der Auftragnehmer muss seine Subunternehmer benachrichtigen, damit sie die Bestimmungen der vorliegenden Konvention anwenden. Missachtet der Auftragnehmer diese Pflicht, so setzt er sich einer Geldstrafe aus.

### **Art.54 Kantonale Zusatzverträge**

Die Vertragsparteien erlassen besondere Regeln für die spezifischen kantonalen Probleme.

Normative Bestimmungen, die abschliessend im westschweizerischen Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, werden in den besonderen kantonalen Zusatzverträgen nicht anerkannt.

## **SECHSTES KAPITEL SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

---

### **Art.55 Verhältnis zu Dritten**

Die Parteien verbieten sich gegenseitig, mit einer anderen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages analoge oder andersartige Verträge, sowie jede andere Vertragsform, die einen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hat, abzuschliessen. Gegenseitiges vorausgehendes Einverständnis bleibt vorbehalten.

### **Art.56 Deutung**

Im Falle der Uneinigkeit zwischen der französischen und der deutschen Version vorliegender Konvention gilt der französische Text.

### **Art.57 Beitritt und Allgemeinverbindlicherklärung**

1. Die Vertragsparteien können dem Beitritt jeder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation zustimmen, vorausgesetzt, dass diese Organisationen für den Beruf repräsentativ sind und genügend Sicherheit zur Einhaltung dieser Konvention bieten. Die beitretende Organisation hat im Verhältnis zu den Vertragsparteien die gleichen Rechte und Pflichten.
2. Die Parteien verpflichten sich, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln den Beitritt aller nicht organisierten Unternehmungen, sowie der auswärtigen Unternehmungen, die auch nur gelegentlich Arbeiten innerhalb des örtlichen Vertragsgebietes von Art. 1 verrichten, zu bewirken. Der vorliegende Absatz gilt als vorweggenommene Annahme der Beitrittsverträge.

### **Art.58 Gültigkeit**

1. Der vorliegende Vertrag, sowie seine Anhänge, treten am 1. Januar 2007 in Kraft. Sie sind bis zum 31. Dezember 2010 gültig.
2. Sie können mittels eingeschriebener Kündigung gänzlich oder teilweise durch eine der Parteien unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten für Ende eines Jahres aufgelöst werden, am ersten Mal für den 31. Dezember 2009.
3. Im Falle einer teilweisen Kündigung einer Partei, steht der anderen eine neue Kündigungsfrist von 30 Tagen zur Verfügung.
4. Ohne Eingang einer Kündigung wird die Vertragsdauer stillschweigend jeweils für die Dauer eines Jahres verlängert.
5. Die gekündigten Bestimmungen bleiben nach Ablauf der Frist in Kraft, wenn diesbezüglich Erneuerungsbestrebungen im Gange sind.

6. Eine Lohnanpassung, welche namentlich den schweizerischen Landesindex der Konsumentenpreise berücksichtigt (Wert Ende August), wird von den Parteien jeweils gegen das Ende jedes Jahres verhandelt.
7. Wird eine Vereinbarung von dem 31. Oktober getroffen, so tritt die Lohnanpassung am 1. Januar der folgenden Jahres in Kraft. Wird eine Vereinbarung nach diesem Datum getroffen, so wird der Zeitpunkt der vereinbarten Lohnanpassung von den Parteien festgestellt.

Le Mont-sur-Lausanne, den 21.12.2006

## GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

**Anhang I****AUSSAGE DER WESENTLICHEN PUNKTE DES ARBEITSVERTRAGS (GEMÄSS ART. 6)****VEREINBART ZWISCHEN :**

<b>Arbeitgeber</b>	
Name/ Firma	.....
Adresse	.....
Ort	.....

und

<b>Arbeitnehmer</b>			
Name	.....	Vorname	.....
Adresse	.....		
Ort	.....		
Heimat	.....	Zivilstand	.....
Geburtsdatum	.....	AHV Nr	.....

1. Anfang des Arbeitsverhältnisses: .....
2. Funktion des Arbeitnehmers : .....
3. Lohn : CHF ..... Stunde/Monat
4. Eventuelle Lohnzuschläge und Arbeitszeit werden durch den Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz belegt.
5. Die untergeschriebenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sprechen zusammen ab, das ihr Arbeitsverhältnis dem Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz zu belegen.
6. Sie sagen aus, dass sie den Gesamtarbeitsvertrag, sowie alle von den Sozialpartnern Änderungen respektieren wollen.

Ort, Datum : .....

Unterschrift des Arbeitnehmers

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

.....

.....

Es muss zwei Exemplare dieses Aussagens gestellt werden. Ein geht zum Arbeitgeber und ein zum Arbeitnehmer. Weitere Formulare können beim Sekretariat der paritätischen kantonalen Berufskommissionen erhalten werden.

## GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

## Anhang II Löhne

## FR minima

## Gipser

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
Lohnklasse	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'922	<b>27.70</b>	4'674	<b>26.30</b>	4'434	<b>24.95</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'411	<b>30.45</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'531	<b>25.50</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
Lohnklasse	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'185	<b>23.55</b>	3'767	<b>21.20</b>	3'554	<b>20.00</b>

## FR minima

## Maler

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
Lohnklasse	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'887	<b>27.50</b>	4'647	<b>26.15</b>	4'398	<b>24.75</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'375	<b>30.25</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'496	<b>25.30</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
Lohnklasse	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'158	<b>23.40</b>	3'741	<b>21.05</b>	3'536	<b>19.90</b>

**Schreiner, Möbelschreiner,  
Zimmermann, Bodenbeläger**

**FR minima**

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'833	<b>27.20</b>	4'594	<b>25.85</b>	4'354	<b>24.50</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'313	<b>29.90</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'443	<b>25.00</b>				
				-10%		-15%
				Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'274	<b>24.05</b>	3'847	<b>21.65</b>	3'634	<b>20.45</b>

**GE minima****Ausbaugewerbe Berufe**

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	5'020	<b>28.25</b>	4'771	<b>26.85</b>	4'522	<b>25.45</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'526	<b>31.10</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'665	<b>26.25</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'425	<b>24.90</b>	3'980	<b>22.40</b>	3'758	<b>21.15</b>

**GE minima****Nährarbeiten=-10% des durchschnittlichen Lohnes**

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'522	<b>25.45</b>	4'300	<b>24.20</b>	4'069	<b>22.90</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	4'976	<b>28.00</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'665	<b>23.65</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	3'980	<b>22.40</b>	3'581	<b>20.15</b>	3'385	<b>19.05</b>

## GE minima

## Plattenleger

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	5'207	<b>29.30</b>	4'949	<b>27.85</b>	4'682	<b>26.35</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'731	<b>32.25</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse - 8%	4'665	<b>26.25</b>	minima égal à la Classe B des métiers du second œuvre			
			-10%		-15%	
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse - 15%	4'425	<b>24.90</b>	3'980	<b>22.40</b>	3'758	<b>21.15</b>



JU-JB minima		Schreiner, Möbelschreiner, Zimmermann, Bodenbeläger					
		Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Minima		-5%		-10%	
		Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse		4'638	<b>26.10</b>	4'407	<b>24.80</b>	4'176	<b>23.50</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse	10%	5'100	<b>28.70</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse	-8%	4'265	<b>24.00</b>				
				-10%		-15%	
		Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse	- 15%	3'945	<b>22.20</b>	3'554	<b>20.00</b>	3'350	<b>18.85</b>

**NE minima****Gipser**

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'967	<b>27.95</b>	4'718	<b>26.55</b>	4'469	<b>25.15</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'464	<b>30.75</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'594	<b>25.85</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'363	<b>24.55</b>	3'927	<b>22.10</b>	3'705	<b>20.85</b>

**NE minima****Mahler**

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'869	<b>27.40</b>	4'629	<b>26.05</b>	4'380	<b>24.65</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'358	<b>30.15</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'478	<b>25.20</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'247	<b>23.90</b>	3'821	<b>21.50</b>	3'607	<b>20.30</b>

**Schreiner, Möbelschreiner,  
Zimmermann, Bodenbeläger,  
Parketverleger**

**NE minima**

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'967	<b>27.95</b>	4'718	<b>26.55</b>	4'469	<b>25.15</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'464	<b>30.75</b>				

Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse	-8%	4'576	25.75				
						-10%	-15%
		Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>		177.7h /Stunde		177.7h /Stunde		177.7h /Stunde	
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse	- 15%	4'398	24.75	3'963	22.30	3'741	21.05

VS minima		Gipser		und		Gipser-Mahler	
		Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Minima		-5%		-10%	
		Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
Lohnklasse		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse		5'011	<b>28.20</b>	4'762	<b>26.80</b>	4'514	<b>25.40</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse	10%	5'509	<b>31.00</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse	-8%	4'611	<b>25.95</b>				
				-10%		-15%	
		Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
Lohnklasse		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse	-15%	4'256	<b>23.95</b>	3'829	<b>21.55</b>	3'616	<b>20.35</b>

VS minima		Mahler					
		Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Minima		-5%		-10%	
		Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
Lohnklasse		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse		4'940	<b>27.80</b>	4'691	<b>26.40</b>	4'443	<b>25.00</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse	10%	5'438	<b>30.60</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse	-8%	4'549	<b>25.60</b>				
				-10%		-15%	
		Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
Lohnklasse		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse	-15%	4'203	<b>23.65</b>	3'785	<b>21.30</b>	3'572	<b>20.10</b>

VS minima		Schreiner, Möbelschreiner, Zimmermann, Bodenbeläger					
		Spalte I		Spalte II		Spalte III	
		Minima		-5%		-10%	
		Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
Lohnklasse		177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse		4'905	<b>27.60</b>	4'656	<b>26.20</b>	4'416	<b>24.85</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse	10%	5'393	<b>30.35</b>				

Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse	-8%	4'514	25.40				
					-10%		-15%
		Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>		177.7h /Stunde		177.7h /Stunde		177.7h /Stunde	
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse	- 15%	4'167	23.45	3'749	21.10	3'545	19.95

## VD minima

## Gipser

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'984	<b>28.05</b>	4'736	<b>26.65</b>	4'487	<b>25.25</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'482	<b>30.85</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'611	<b>25.95</b>				
				-10%		-15%
	dès 22 ans		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'238	<b>23.85</b>	3'812	<b>21.45</b>	3'598	<b>20.25</b>

## VD minima

## Mahler

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'967	<b>27.95</b>	4'718	<b>26.55</b>	4'469	<b>25.15</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'464	<b>30.75</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'567	<b>25.70</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'220	<b>23.75</b>	3'803	<b>21.40</b>	3'590	<b>20.20</b>

Schreiner, Möbelschreiner,  
Zimmermann, Bodenbeläger

## VD minima

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'967	<b>27.95</b>	4'718	<b>26.55</b>	4'469	<b>25.15</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'464	<b>30.75</b>				

Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse	-8%	4'567	25.70				
					-10%		-15%
		Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>		177.7h /Stunde		177.7h /Stunde		177.7h /Stunde	
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse	- 15%	4'220	23.75	3'803	21.40	3'590	20.20

## VD minima

## Weitere Berufe

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'967	<b>27.95</b>	4'718	<b>26.55</b>	4'469	<b>25.15</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'464	<b>30.75</b>				
Unqualifizierter Arbeitnehmer B-Klasse -8%	4'567	<b>25.70</b>				
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'220	<b>23.75</b>	3'803	<b>21.40</b>	3'590	<b>20.20</b>

## VD minima

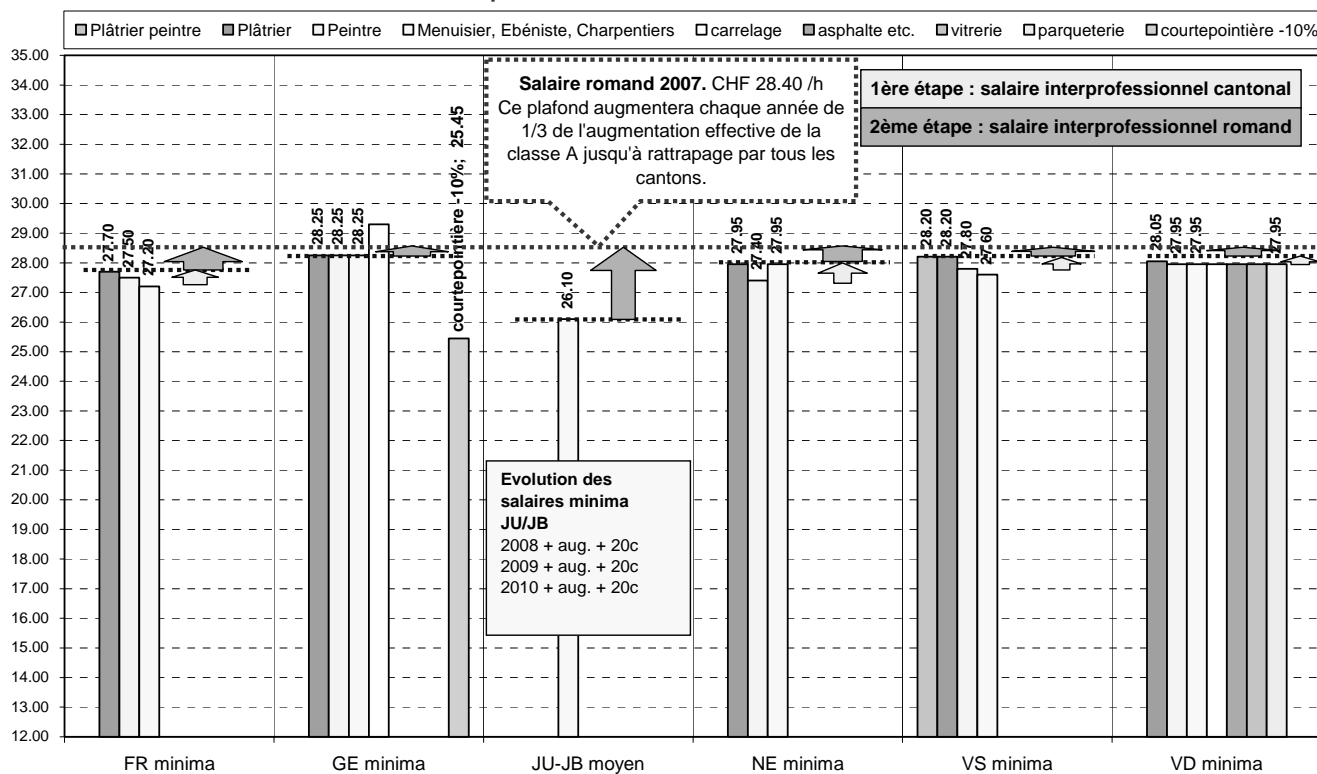
## Plattenleger

	Spalte I		Spalte II		Spalte III	
	Minima		-5%		-10%	
	Ab 3. Jahr nach Fähigausweis		2. Jahr nach Fähigausweis		1. Jahr nach Fähigausweis	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Qual. Arbeitnehmer A-Klasse	4'967	<b>27.95</b>	4'718	<b>26.55</b>	4'469	<b>25.15</b>
Qual. Arbeitnehmer WM-Klasse 10%	5'464	<b>30.75</b>				
Keine B-Klasse in diesem Beruf						
				-10%		-15%
	Ab 22 Jahre alt		Von 20 bis 22 Jahre alt		Bis 20 Jahre alt	
<b>Lohnklasse</b>	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde	177.7h	/Stunde
Unqualifizierter Arbeitnehmer C-Klasse -15%	4'220	<b>23.75</b>	3'803	<b>21.40</b>	3'590	<b>20.20</b>



## HARMONISIERUNGSPRINZIP DER WESTSCHWEIZERISCHEN LÖHNE

Salaires Cantonaux par canton classe A situation 2007 et évolution future



## GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

**Anhang III****FEIER TAGEN**

Gemäss Art. 21 der GAV bestimmen die Parteien die 9 folgenden Feiertage:

FR Catholischer Teil	FR Reformierter Teil	GE	JU	Berner Jura	NE	VS	VD
1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
	2. Januar		2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März		
						19. März	
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai			
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Fronleichnam						Fronleichnam	
	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag	Pfingst- montag		Pfingst- montag
Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag
						Mariä Himmelfahrt	
		Genfer Bettag- donnerstag			Bettag- montag		Bettag- montag
Allerheiligen						Allerheiligen	
Mariä Empfängnis						Mariä Empfängnis	
Weinachten	Weinachten	Weinachten	Weinachten	Weinachten	Weinachten	Weinachten	Weinachten
	26. Dezember						
		31. Dezember					
<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Im Kanton Waadt ist der Freitag der der Auffahrt folgt ein freier Tag und kommt in Zusatz der Liste der entschädigten Tage wenn im Jahr nicht alle diese Tage entschädigt werden.

## GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

### ANHANG IV

#### Lehrlinge

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt für die Lehrlinge (für Genf siehe Anhang V), ausser folgenden Bestimmungen:

#### Kapitel II – MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag
- Art. 7 Probezeit
- Art. 8 Kündigungsfrist
- Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 10 Kündigungsschutz
- Art. 11 Lohn bei Todes des Arbeitnehmers (art. 338 und 338 a OR)

Löhne (ausser im Kanton Genf)

- Art. 17 Entlohnungsart
- Art. 18 Lohnklasse
- Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

- Art. 20 Ferien (ausser im Kanton Genf)
- Art. 22 Bildungsurlaub

#### Kapitel III – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

- Art. 31 Lohn

#### Kapitel IV – PERSONALVORSORGE-EINRICHTUNGEN

- Art. 38 Berufliche Vorsorge (ausser im Kanton Waadt)
- Art. 39 Vorzeitige Pensionierung
- Art. 43 Ausgleichkasse im Kanton Genf
- Art. 49 Westschweizerisches Schiedsgericht
- Art. 54 Kantonale Zusatzverträge

### ANHANG I

Aussage der Wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags.

### ANHANG VI

Kollektivvertrag für die Vorzeitige Pensionierung im Westschweizerischen Ausbaugewerbe (KPV).

## GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

### Annexe V

#### Genferischer Kantonaler Zusatzvertrag

#### I. Betreffend Lehrlinge

##### 1. Texte de la CCT

Die Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt für die Lehrlinge im Kanton Genf, ausser folgenden Bestimmungen:

#### Kapitel II – MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag
- Art. 7 Probezeit
- Art. 8 Kündigungsfrist
- Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 10 Kündigungsschutz
- Art. 11 Lohn bei Todes des Arbeitnehmers (art. 338 und 338 a OR)

Löhne

- Art. 17 Entlohnungsart
- Art. 18 Lohnklasse
- Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

- Art. 20 Ferien (ausser im Kanton Genf)
- Art. 22 Bildungsurlaub

#### Kapitel III – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

- Art. 31 Lohn

#### Kapitel IV – PERSONALVORSORGEINRICHTUNGEN

- Art. 39 Vorzeitige Pensionierung
- Art. 43 Ausgleichkasse im Kanton Genf

##### 2. Lehrlinge Entlohnung:

Alle Lehrlinge, ausser der von Innendekoration und Stoffnäharbeit, werden durch folgende Art entlohnt:

- 1. Jahr : 20 % des A-Klasse-Lohnes;

- 2. Jahr : 30 % des A-Klasse-Lohnes;
- 3. Jahr : 50 % des A-Klasse-Lohnes;
- 4. Jahr : 60 % des A-Klasse-Lohnes

Für die Lehrlinge von Innendekoration und Stoffnäharbeit gilt die folgende Lohnart:

	Innendekoration	Stoffnäharbeit
1. Jahr	Fr. 300.-	Fr. 300.-
2. Jahr	Fr. 450.-	Fr. 400.-
3. Jahr	Fr. 600.-	Fr. 700.-
4. Jahr	Fr. 850.-	

Die Kurs- und Prüfungenstunden werden ganz bezahlt, ausser für die Lehrlinge von 1. Jahr im Holzarbeit.

### 3. Ferien der Lehrlinge

Die Lehrlinge haben recht zu sechs Wochen Ferien pro Vertragjahr, ausgeschlossen eine Woche am Ende des Kalenderjahres.

## II. Betreffend Arbeitszeit

Bis am 31.12.2009, im Zusatz vom Art. 12, haben die Arbeitnehmer Recht zu einer 10 Minuten-Pause in der Mitte des Morgen, ohne jedoch ihre Arbeitsplatz zu lassen

Bis am 31.12.2009, in Abweichung zum Art. 12 Abs. 1 Bst. b: "Der ordinäre Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr".

Bis am 31.12.2009, in Abweichung zum Art. 12 Abs. 2 Bst. g): "Die flexible Arbeitszeit kann sich nur innerhalb der Arbeitszeiten von 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr, von Montag bis Freitag".

## ANHANG VI

### **Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP)<sup>1</sup>**

abgeschlossen zwischen den

**Arbeitgeberverbänden, die den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Ausbaugewerbes der Westschweiz und denjenigen des Baugewerbes (Ausbaugewerbe) von Genf unterzeichnet haben**

einerseits

der

**UNIA, Gewerkschaft Bau & Industrie**, Strassburgstrasse 11, 8021 Zürich

„GBI“

und der

**SYNA, die Gewerkschaft**, Josefstrasse 59, 8031 Zürich

„SYNA“

andererseits

#### **1. Präambel**

Die den GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz sowie denjenigen des Baugewerbes (Ausbaugewerbe) von Genf unterzeichnenden Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften GBI und SYNA; im Bestreben, der körperlichen Belastung der Arbeitnehmer im Ausbaugewerbe der Westschweiz Rechnung zu tragen und dem Personal von Baustellen und Werkstätten eine finanziell tragbare Frühpensionierung zu ermöglichen; schliessen gestützt auf den Westschweizerischen Gesamtarbeitsvertrag des Baugewerbes vom 1. November 2001 und der Genferischen Vereinbarung der Berufe des Baugewerbes vom 27. Januar 2003 folgenden Kollektivvertrag zur vorzeitigen Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (nachfolgend KVP genannt).

#### **2. Geltungsbereich**

##### **Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich**

1 Der KVP gilt auf der Gesamtheit des Territoriums der Kantone Freiburg, Genf, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura sowie in den Bezirken des Berner Juras Courtelary, Moutier und la Neuveville.

2 Ausgenommen sind: Gipsereien und Malereien des Kantons Jura und der Bezirke des Berner Juras Courtelary, Moutier und la Neuveville.

3 Die Parteien des vorliegenden Vertrages können den Beitritt zum KVP mit anderen Arbeitgeberverbänden der in Art. 3 genannten Berufe vereinbaren. Diese Verbände können national, regional oder kantonal organisiert sein.

---

<sup>1</sup> Übersetzung der französischen Fassung. Bei Abweichungen gilt die französische Fassung (vgl. Art. 25 Abs. 2 KVP).

## Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

1 Der KVP gilt für alle inländischen und ausländischen, in Art. 1 genannten Gebieten tätigen Betriebe bzw. für deren Betreibsteile sowie für Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden Bereichen:

a) Schreinerei, Möbelschreinerei und Zimmerei. Eingeschlossen:

- Herstellung und/oder Montage von Holz-, Holz-Metal- und Kunststofffenster;
- Herstellung, Reparatur und/oder Restaurierung von Möbeln;
- Herstellung und/oder Montage von Küchenmöbeln;
- Parqueterie (Holzbodenlegen);
- Glaserei, technische Glaserei;
- Skiherstellung;
- Herstellung und/oder Montage von Innen- und Geschäftseinrichtung sowie von Sauna-Anlagen;
- Abbinden, wenn von qualifiziertem Zimmermann ausgeführt.

b) Gipserei und Malerei. Eingeschlossen:

- Herstellung und Montage von Hängedecken und Platten für Deckenverdeckung;
- Tapezieren;
- Aussenisolation;

c) Holzimprägnierung sowie präventive und kurative Holzbehandlung, ausgeführt durch eine Schreinerei, eine Möbelschreinerei und Zimmerei, durch eine Möbelfabrik oder Gipserei und Malerei.

2 Im Kanton Waadt gilt der KVP zusätzlich für alle inländischen und ausländischen im Kanton tätigen Betriebe bzw. für deren Betreibsteile sowie für Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden Bereichen:

- a) Asphaltierung, Dichtung;
- b) Spezialarbeiten mit Harz;
- c) Parqueterie, Bodenlegen;
- d) Plattenbelag, Bezugsarbeiten;
- e) Glaserei, Spiegelherstellung.

3 Im Kanton Genf gilt der KVP zusätzlich für alle inländischen und ausländischen im Kanton tätigen Betriebe bzw. für deren Betreibsteile sowie für Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden Bereichen:

- a) Dekoration;
- b) Dichtung, Abdeckung, Dachdeckerei und Fassadenbau;
- c) Glaserei, Einrahmungen, Spiegelherstellung, Storenreparatur;
- d) Innenbekleidungen;

e) Marmorarbeiten;

f) Innendekoration und Stoffnäharbeiten.

4 Betriebe, die nicht in den Geltungsbereich des GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz und desjenigen des Baugewerbes von Genf fallen, können sich mit Zustimmung der Vertragsparteien dem KVP anschliessen. Der Anschluss muss für die Dauer von mindestens zehn Jahren erklärt werden.

### **Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich**

1 Der vorliegende Kollektivvertrag gilt unabhängig von der Art der Entlohnung für die angestellten und gemieteten Arbeitnehmer der in Artikel 2 erwähnten Betriebe, miteingeschlossen sind Vorarbeiter und Werkmeister.

2 Der Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf Lehrlinge und Arbeitnehmer, die hauptsächlich im technischen und kaufmännischen Bereich des Betriebes tätig sind.

### **Art. 4 Waadtländer Lösung**

Der KVP gilt nicht für Betriebe, die der „Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction“ (règlement du fonds de la rente transitoire) angeschlossen sind, solange diese Leistungen vorsieht, die denjenigen des KVP mindestens gleichwertig sind.

### **Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung**

Die Parteien reichen unverzüglich nach Abschluss des KVP das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein. Sie setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass diese so schnell wie möglich vorliegt.

## **3. Finanzierung**

### **Art. 6 Herkunft der Geldmittel**

1 Die Mittel zur Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, durch Zuwendungen Dritter sowie durch Erträge des Stiftungsvermögens geäufnet.

2 Für die Finanzierung gilt das Rentenwert-Umlageverfahren. Aus den Beiträgen dürfen nebst angemessenen Reserven lediglich die in den entsprechenden Zeitperioden zugesprochenen Überbrückungsrenten und zu erwartenden Härtefall-Leistungen finanziert werden.

3 Das Stiftungsreglement regelt das Controlling und das Verfahren zur Sicherung des Finanzbedarfs.

### **Art. 7 Beiträge**

1 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt 1 % des massgeblichen Lohnes. Der Beitrag wird monatlich vom Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig erhoben werden.



2 Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 1 % des massgeblichen Lohnes.

3 Der AHV-pflichtige Lohn gilt als massgeblicher Lohn.

#### **Art. 8 Modalitäten und Erhebung**

1 Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung RESOR oder deren Inkassoorganen die gesamten Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2 Das Stiftungsreglement bestimmt die Einzelheiten der Bezugsmodalitäten.

#### **Art. 9 Versicherungstechnische Überprüfung (Controlling)**

Zur Sicherstellung einer geordneten finanziellen Entwicklung gelten folgende Grundregeln des Controlling:

- a) Über die Mitarbeiterkategorien sind genaue Statistiken zu erarbeiten und zu führen, insbesondere unter Berücksichtigung von Invalidität und Mortalität.
- b) Der Finanzfluss ist permanent und systematisch zu überwachen und die sich aufdrängenden Massnahmen sind bei den Gründerverbänden bzw. den Parteien des KVP zu beantragen.
- c) Das Controlling, unterstützt und begleitet durch die vom Stiftungsrat eingesetzten externen Experten, hat spätestens Ende Juni des Vorjahres Grundlagen zu liefern, damit die Stiftung Beschlüsse zum Leistungsplan fällen kann.

#### **Art. 10 Änderungen der Beiträge und/oder der Leistungen**

1 Die Parteien des KVP verpflichten sich, die in Art. 12 und 13 vorgesehenen Leistungen und die in Art. 14 statuierten Bedingungen erstmals Anfangs 2007 neu zu verhandeln.

2 Änderungen treten spätestens sechs Monate nach ihrem Beschluss durch die Vertragsparteien in Kraft.

### **4. Leistungen**

#### **Art. 11 Grundsatz**

Es werden Leistungen erbracht, welche drei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Alter die Pensionierung ermöglichen und deren Konsequenzen finanziell abfedern.

#### **Art. 12 Art der Leistungen**

Es werden ausschliesslich die folgenden Leistungen erbracht:

- a) Überbrückungsrenten;
- b) Ersatz von Altersgutschriften BVG;
- c) Ersatzleistungen im Härtefall.

### **Art. 13 Überbrückungsrente**

1 Der Arbeitnehmende kann eine Überbrückungsrente beanspruchen, wenn er kumulativ

- a) nicht mehr als 3 Jahre vom ordentlichen Rücktrittsalter der AHV entfernt ist;
- b) während mindestens 20 Jahren in einem Betrieb gemäss dem Geltungsbereich des KVP gearbeitet hat, wobei davon vor Leistungsbezug mindestens während 10 Jahren ohne Unterbruch;
- c) die Erwerbstätigkeit unter Vorbehalt von Art. 14 definitiv aufgibt.

2 Erfüllt der Arbeitnehmer die Anstellungsvoraussetzungen (Abs. 1 Bst. b dieses Artikels) nicht ganz, kann er seinen Anspruch auf eine anteilmässig reduzierte Überbrückungsrente geltend machen, wenn er während mindestens 10 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre in einem dem KVP unterstellten Betrieb gearbeitet hat, wobei er vor dem Leistungsbezug ununterbrochen während 10 Jahren gearbeitet haben muss.

### **Art. 14 Erlaubte Tätigkeiten**

1 Dem Leistungsempfänger im Sinne dieses KVP sind jegliche Tätigkeiten für Dritte untersagt, welche unter den Anwendungsbereich des vorliegenden KVP fallen.

2 Ohne Kürzung der Überbrückungsrente kann er eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit mit einem maximalen Jahreseinkommen von Fr. 7'200.-- ausüben,.

3 Der Versicherte, welcher eine reduzierte Rente oder eine Teilrente bezieht, kann eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben, sofern die Gesamtheit seines Einkommens den Betrag

6  
trag der maximalen Überbrückungsrente mit Zuschlag des in Abs. 2 genannten Betrages nicht übersteigt.

### **Art. 15 Ordentliche Überbrückungsrente**

1 Die ordentliche Überbrückungsrente besteht aus:

75 % des vertraglich vereinbarten, durchschnittlichen Jahreslohnes ohne Zulagen, Überstundenentschädigung, etc. (Rentenbasislohn).

2 Die Überbrückungsrente darf jedoch die folgenden Schwellen nicht unter- oder überschreiten:

- a) 75 % des Rentenbasislohnes, jedoch mindestens Fr. 3'500.- pro Monat.
- b) 75 % des Rentenbasislohnes, jedoch höchstens Fr. 4'500.- pro Monat.

3 Das Reglement der Stiftung RESOR regelt das Vorgehen, wenn der Jahreslohn in den letzten drei Jahren erheblichen Schwankungen unterlag.

### **Art. 16 Gekürzte Überbrückungsrente**

1 Wer die Voraussetzungen von Art. 13 Abs. 2 erfüllt, erhält eine um 1/20 pro fehlendem Jahr gekürzte Überbrückungsrente.

2 Bei Personen, die wegen einer saisonalen Anstellung, wegen verschiedener Funktionen im Betrieb gemäss Geltungsbereich KVP pro Kalenderjahr eine dem KVP unterstellte Tätigkeit von weniger als 100 % leisten und bei teilzeitangestellten Personen werden die Leistungen

gekürzt. Die Summe aller vorangehenden Leistungen, diejenigen der Kasse eingeschlossen, darf jedoch die Höchstrente, auf die der Arbeitnehmer bei einer 100 % - Anstellung einen Anspruch hätte, nicht übersteigen. Die Kasse ist befugt, die Leistungen entsprechend zu kürzen.

3 Bezieht der verunfallte oder kranke Versicherte Leistungen der Krankenversicherung für Lohnausfall, von der Invalidenversicherung oder von der Unfallversicherung, hat er lediglich für die verbleibende Arbeitsfähigkeit einen Anspruch auf Leistungen wegen vorzeitiger Pensionierung.

### **Art. 17 Subsidiarität**

Die Überbrückungsrenten können gekürzt werden, wenn sie mit anderen vertraglichen oder gesetzlichen Leistungen zusammenkommen. Das Stiftungsreglement bestimmt die Einzelheiten der Koordination.

### **Art. 18 Ausgleich der BVG-Altersgutschriften**

Die Stiftung RESOR (Art. 22) übernimmt während der Zeitspanne der Rentenauszahlung die Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung. Dieser Betrag darf 10 % des für die Bestimmung der Übergangsrente für die vorzeitige Pensionierung massgeblichen Rentenbasislohnes nicht überschreiten und ebenfalls nicht höher als 10 % des von der Vorsorgeeinrichtung versicherten Einkommens sein.

### **Art. 19 Beibehaltung des Anschlusses zur beruflichen Vorsorgeeinrichtung**

1 Der Rentenberechtigte hat der Stiftung anzugeben, ob er in der bisherigen Vorsorgeeinrichtung verbleiben kann oder ob er sich bei der Auffangeinrichtung BVG oder einer anderen Freizügigkeitseinrichtung weiterversichert.

2 Die Sozialpartner verpflichten sich, bei den Versicherungen für den Fortbestand des Anschlusses zur beruflichen Vorsorgeeinrichtung im Zeitpunkt des Rentenbezugs zu intervenieren.

3 Die beruflichen Vorsorgeeinrichtungen der Vertragsparteien des vorliegenden KVP garantieren in allen Fällen den Fortbestand des Anschlusses einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

### **Art. 20 Ersatzleistungen im Härtefall**

1 Der Stiftungsrat kann den Arbeitnehmern im Härtefall Ersatzleistungen zu sprechen, welche unfreiwillig und auf endgültige Weise aus dem Ausbaugewerbe ausgeschieden sind (z.B. bei Konkurs des Arbeitgebers, Kündigung, Arbeitsunfähigkeitsentscheid der SUVA oder des Versicherers bei Ausfall im Krankheitsfall).

2 Die Ausrichtung der Härtefallersatzleistung schliesst jede weitere Leistung der Stiftung RESOR aus.

### **Art. 21 Gesuchsverfahren und Kontrolle**

1 Zum Erhalt der Leistungen hat der Anspruchsberechtigte ein Gesuch zu stellen und seine Berechtigung glaubhaft zu machen.

2 Leistungen, welche von der Stiftung RESOR ausbezahlt worden sind, ohne dass dazu ein Anspruch nach vorliegendem Kollektivvertrag bestanden hat, sind zurückzuerstatten.

3 Das Reglement der Stiftung regelt die Einzelheiten.

## 5. Vollzug

### Art. 22 Stiftung RESOR

1 Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung im Sinne von Art. 357a Obligationenrecht.

2 Sie gründen zu diesem Zweck die „Fondation pour la retraite anticipée en faveur des métiers du second oeuvre romand“ (RESOR) mit dem Zweck, den vorliegenden KVP zu vollziehen und vollziehen zu lassen und übertragen ihr alle dazu notwendigen Rechte.

3 Die Stiftung kann Kontroll- und Inkassoaktivitäten Dritten übertragen, namentlich den paritätischen Berufskommissionen, welche für die Kontrolle des GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz und desjenigen des Baugewerbes von Genf gebildet wurden.

4 Die Vollzugsorgane des GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz und diejenigen des Baugewerbes von Genf melden der Stiftung RESOR unaufgefordert und unverzüglich alle Verfehlungen gegen die vorliegende Konvention, die sie im Rahmen der Vollzugskontrolle der Gesamtarbeitsverträge feststellen.

### Art. 23 Stiftungsrat

1 Der Stiftungsrat ist für die Verwaltung verantwortlich.

2 Dem Stiftungsrat obliegt die Verantwortung für die Kontrolltätigkeiten. Er kann diese Kontrolle fachkundigen Gremien übertragen.

3 Der Stiftungsrat erlässt die für die Umsetzung notwendigen Reglemente. Er hört vor der Beschlussfassung die Vertragsparteien an. Das Reglement RESOR (Règlement relatif aux prestations et aux cotisations de la fondation pour la retraite anticipée dans le second oeuvre romand) kann nur mit Zustimmung der Vertragsparteien geändert werden.

4 Das Reglement kann die Einzelheiten betreffend Beitragseinzug, die Leistungsvoraussetzungen und die Leistungsausrichtungen genauer festlegen.

### Art. 24 Sanktionen im Falle der Verletzung des Kollektivvertrages

1 Verletzungen von Pflichten aus diesem Kollektivvertrag können durch die Vollzugsorgane mit Konventionalstrafen von bis zu Fr. 20'000.-- geahndet werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten.

2 Vertragsverletzungen, die darin bestehen, dass keine oder ungenügende Beiträge abgerechnet wurden, können mit einer Konventionalstrafe bis zur doppelten Höhe der fehlenden Beiträge geahndet werden.

3 Die Fehlbaren tragen die Kontroll- und Verfahrenskosten.

4 Die Höhe der Konventionalstrafe wird in Anlehnung an die Bestimmungen über die Vertragsbussen der Westschweizerischen paritätischen Berufskommission des Ausbaugewerbes festgelegt.

5 Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet in keinem Fall von der Pflicht zur Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.

6 Die Konventionalstrafen dienen der Kostendeckung.

#### **Art. 25 Gerichtliche Zuständigkeit**

1 Für Auslegungsfragen des KVP ist die Westschweizerische paritätische Berufskommission des Ausbaugewerbes zuständig.

2 Im Falle von Abweichungen zwischen der französischen und der deutschen Fassung der vorliegenden Konvention, gilt der französische Wortlaut.

### **6. Übergangsbestimmungen**

#### **Art. 26 Auszahlung der Leistungen**

Die erste vom KVP vorgesehene Leistungsauszahlung erfolgt 6 Monate nach dem in Art. 28 nachfolgend bestimmten Inkrafttreten des KVP.

### **7. Schlussbestimmungen**

#### **Art. 27 Änderung gesetzlicher Vorschriften**

Bei Änderungen gesetzlicher Bestimmungen, die Auswirkungen auf den vorliegenden Kollektivvertrag haben, verhandeln die Vertragsparteien rechtzeitig über die notwendigen Anpassungen.

#### **Art. 28 Inkrafttreten und Dauer der Konvention**

1 Der KVP tritt ab der Allgemeinverbindlicherklärung, jedoch spätestens am 1. Januar 2004 in Kraft.

2 Der KVP wird für eine unbeschränkte Dauer abgeschlossen. Er kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist mit eingeschriebenem Brief jährlich auf den 30. Juni von den Vertragsparteien gekündigt werden, erstmals auf den 30. Juni 2013.