Zusatzvereinbarung Nr. 6

zum
Gesamtarbeitsvertrag 2008
für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme

Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren folgendes:

A. Allgemeinverbindlich Erklärung (AVE)

Für die bestehende Allgemeinverbindlicherklärung des GAV 2008 und die weiteren allgemeinverbindlichen Änderungen, die bis am 31.12.2013 gültig sind, wird beim Seco eine Verlängerung der Allgemeinverbindlichkeit bis zum 31.12.2017 beantragt.

B. Vereinbarungen gültig ab AVE Erklärung

Art. 4.3 g GAV-Vollzug

Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (EKAS-Richtlinien) gemäss Anhang 2 GAV missachtet, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.

Art. 14 Lohn bei Militär- oder Zivilschutzdienst

14.1. Ansprüche

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

Rekrutenschule inkl. Durchdiener:	
Ledige	50 %
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80 %

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

Ledige:	
- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr	100 %
- Ab 5. Woche	50 %
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:	
- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr:	100 %
- Ab 5. Woche	80 %

Art. 15. Lohn bei Absenzen

15.1. Ansprüche

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer unter voller Lohnvergütung folgende Absenzen:

Bei Todesfall in der eigenen Familie, d.h. von Gatte oder Gattin und eigenen Kindern:	
a) sofern sie im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	3 Tage
b) sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	2 Tage
Bei Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern:	
a) sofern sie im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	2 Tage
b) sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	1 Tag
Bei der eigenen Hochzeit und bei eingetragener Partnerschaft	2 Tage
Bei der Geburt eines Kindes	1 Tag

Art. 16 Feiertage

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

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

Art. 17 Ferienanspruch

Allen Arbeitnehmern wird **ab 1.1.2014** pro Kalenderjahr einen Ferienanspruch wie folgt gewährt:

17.1.1. Mindestanspruch

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

17.1.2. Anspruch ab dem 5. bis 9. Dienstjahr

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

17.1.3. Anspruch ab dem 10. Dienstjahr

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

17.1.4. Anspruch ab dem 50. Altersjahr (wie bisher)

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

17.1.5. Jugendliche (wie bisher)

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

20.1. Entlöhnung im Monatslohn

Die Entlöhnung erfolgt grundsätzlich im Monatslohn (stundenabhängig). Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen monatlich in Schweizer Währung.

Art. 22 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

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

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

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

Anhang 2: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Art. 1 Grundsatz

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

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

Art. 2 ASA-Branchenlösung

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

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

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

Art. 3 Pflichten des Arbeitgebers

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

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

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

Art. 4 Pflichten der Arbeitnehmer

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

Art. 5 Stellung der KOPAS

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

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

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

Art. 6 Ausnahme

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

D. VERTRAGSDAUER

Der Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2008, abgeschlossen am 12. November 2007, wird bis am 31.12.2016 verlängert. Wird er nicht einen Monat vorher gekündigt, so gilt er für ein weiteres Jahr.

Die Position Art. 8 "Lohn" kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

Zürich, 27. Juni 2013

VERBAND SCHWEIZ. UNTERNEHMEN FÜR DECKEN- UND INNENAUSBAUSYSTEME (VSD)

A. Hättenschwiler

G. Brülisauer

GEWERKSCHAFT UNIA

R. Ambrosetti

A. Ferrari

V. Giovannelli