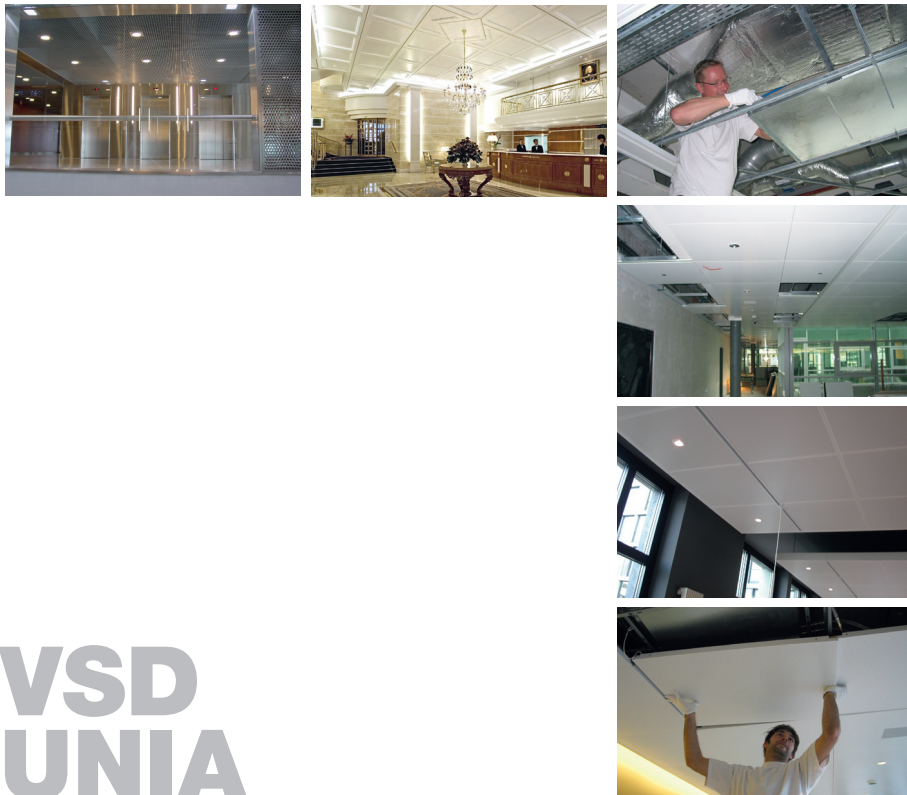


**VSD  
UNIA**

**GESAMT  
ARBEITS  
VERTRAG**

2008–2016

für das  
Schweizerische Gewerbe  
für Decken-  
und Innenausbausysteme



**VSD  
UNIA**

**VSD  
UNIA**

**GESAMT  
ARBEITS  
VERTRAG**

2008–2016

für das  
Schweizerische Gewerbe  
für Decken-  
und Innenausbausysteme

# **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>A.</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>Seite</b>
Art. 1	Geltungsbereich	4
<b>B.</b>	<b>Schuldrechtliche Bestimmungen</b>	
Art. 2	Einwirkungspflicht und gemeinsame Durchführung	4
Art. 3	Sorgfalts- und Treuepflicht	4
Art. 4	Paritätische Berufskommission	5
<b>C.</b>	<b>Normative Bestimmungen</b>	
Art. 5	Anstellung und Kündigung	6
Art. 6	Arbeitszeit	7
Art. 7	Überstundenzuschläge	7
Art. 8	Löhne	8
Art. 9	13. Monatslohn	9
Art. 10	Versetzungszulagen	10
Art. 11	Werkzeug	11
Art. 12	Überkleider	11
Art. 13	Lohn bei Krankheit und Unfall	12
Art. 14	Lohn bei Militär- oder Zivilschutzdienst	12
Art. 15	Lohn bei Absenzen	13
Art. 16	Feiertage	14
Art. 17	Ferienanspruch	14
Art. 18	Lohnfortzahlung bei Todesfall	15
Art. 19	Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag	15
Art. 20	Lohnzahlung	16
Art. 21	Schwarzarbeit	16
Art. 22	Gleichstellung und Diskriminierungsverbot	16
<b>D.</b>	<b>Vertragsdauer</b>	17
	<b>Adressen</b>	18
	<b>Anhang 1. Kaution</b>	19
	<b>Anhang 2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	22
<b>Beilage</b>	Beiblatt zum Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbaussysteme: «Vertragsunterzeichnung als Einzelvertragspartner»	

# ***GESAMTARBEITSVERTRAG***

**für das  
Schweizerische Gewerbe für  
Decken- und Innenausbaustysteme**

---

Zwischen dem

***Verband Schweizerischer Unternehmen für  
Decken- und Innenausbaustysteme (VSD)***

einerseits

und der

***Gewerkschaft UNIA***

andererseits

wurde folgender

***GESAMTARBEITSVERTRAG***

abgeschlossen:

## **Präambel**

Die vertragschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Decken- und Innenausbaugewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und Aufgaben miteinander behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer der Vertragsparteien zusammentreten.

## **A. *GELTUNGSBEREICH***

### **1.1 *Geografischer Geltungsbereich***

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Tessin, Jura, Genf, Neuenburg und Waadt. Ausgenommen sind auch die Bezirke La Sarine, La Broye, La Gruyère, La Veveyse, La Glâne des Kantons Freiburg sowie die Bezirke Sierre, Sion, Herens, St. Maurice, Martigny, Conthey, Entre-Mont, Monthey des Kantons Wallis und die Bezirke Courtelary, Moutier und La Neuveville des Kantons Bern. Des Weiteren sind die italienischsprachigen Gebiete des Kantons Graubünden ausgenommen.

### **1.2 *Betrieblicher Geltungsbereich***

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile sowie für alle selbständigen Akkordanten, die sich mit der Montage von vorfabrizierten Decken- und Wandverkleidungen beschäftigen. Als Decken- und Wandverkleidungen gelten alle montierbaren Elemente aus Metall, Holz, Gips, Mineralfaser oder anderen Materialien. Davon ausgenommen sind Schreinerbetriebe, die Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen herstellen und montieren (Innenausbau), sowie Betriebe, die im Auftrag Schreinererzeugnisse montieren (Montageunternehmen).

### **1.3 *Persönlicher Geltungsbereich***

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer der in Art. 1.2 angeführten Betriebe und Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Berufsangehöriger in höherer leitender Stellung (wie Geschäftsführer usw.) und Lernender.

## **B. *SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN***

### **Art. 2 *Einwirkungspflicht und gemeinsame Durchführung***

#### **2.1 *Einwirkungspflicht***

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder und die übrigen dem Vertrag angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.

#### **2.2 *Gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Vertrages***

Den Vertragsparteien steht mit Bezug auf die normativen Bestimmungen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

### **Art. 3 *Sorgfalts- und Treuepflicht***

#### **3.1 *Sorgfaltspflicht***

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeit mit Sorgfalt und im Interesse des Arbeitgebers auszuführen. Er hat die ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung und Ausführung der Arbeit gestellten Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen und Anlagen und Fahrzeuge fachgerecht zu bedienen und zu pflegen sowie das Material sorgfältig zu bearbeiten.

Er ist für den Schaden haftbar, den er absichtlich oder grobfahrlässig anrichtet. Er haftet gegenüber dem Arbeitgeber für solche Schäden und ist zur Wiedergutmachung verpflichtet.

### **3.2 Korrektes Benehmen**

Von sämtlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird ein korrektes Benehmen verlangt, ebenso die Vermeidung jeder Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen von Seiten der Kundschaft geben könnte.

### **3.3 Einhaltung der Arbeitszeit**

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

### **3.4 Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderung**

Bei Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmer persönlich oder durch Drittpersonen verpflichtet, den Arbeitgeber innerhalb eines Arbeitstages zu benachrichtigen.

### **3.5 Rauchverbot und Alkoholkonsum**

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

## **Art. 4 Paritätische Berufskommission**

### **4.1 Zusammensetzung**

Die Vertragsparteien ernennen eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus je 3 bis 5 Vertretern des Arbeitgeberverbandes und Vertretern des Arbeitnehmerverbandes.

### **4.2 Organisation, Verfahren und Aufgaben**

Organisation, Verfahren, Aufgaben und Kompetenzen dieser Kommission werden in einem besonderen Reglement festgelegt.

### **4.3 GAV-Vollzug**

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

- a) Die Kontrolle über die Einhaltung in den einzelnen Betrieben.
- b) Die Vermittlung in allen Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- c) Die Auslegung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen.
- d) Die Beurteilung von Widerhandlungen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und insbesondere gegen das Schwarzarbeitsverbot.
- e) Die Ausfällung und der Einzug von Kontroll- und Verfahrenskosten und Konventionalstrafen.
- f) Kontrollkosten und Konventionalstrafen werden ausschliesslich für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages verwendet und sind jeweils der Paritätischen Berufskommission zu überweisen.
- g) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (EKAS-Richtlinien) gemäss Anhang 2 GAV missachtet, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.
- h) Adresse der Paritätischen Berufskommission des Schweizerischen Deckengewerbes siehe Seite 18 Adressverzeichnis.

## **C.    **NORMATIVE BESTIMMUNGEN****

### **Art. 5   **Anstellung und Kündigung****

#### **5.1    **Probezeit****

##### **5.1.1   **Dauer****

Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt ohne anderslautende Vereinbarung im Arbeitsvertrag als Probezeit, während welcher das Arbeitsverhältnis mit 7 Tage Kündigungsfrist auf das Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden kann.

##### **5.1.2   **Verlängerung der Probezeit****

Der Arbeitgeber kann die Probezeit um 2 Monate auf 3 Monate im Arbeitsvertrag verlängern. Wird die Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht unterbrochen, wird die Probezeit bis maximal 3 Monate entsprechend verlängert.

#### **5.2    **Unterjähriges Arbeitsverhältnis****

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

#### **5.3    **Überjähriges Arbeitsverhältnis****

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

#### **5.4    **Schriftliche Kündigung****

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

#### **5.5    **Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses****

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

#### **5.6    **Kündigungsschutz****

Sind Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden:

- im 1. Dienstjahr während 30 Tagen;
- im 2.–5. Dienstjahr während 90 Tagen;
- ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen.

##### **Sperrfristen**

Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR wie folgt unterbrochen:

- im 1. Dienstjahr für 30 Tage;
- im 2.–5. Dienstjahr für 90 Tage;
- ab dem 6. Dienstjahr für 180 Tage.

Im Übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336c OR.

## **Art. 6 Arbeitszeit**

### **6.1 Grundsatz**

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

### **6.2 Arbeitszeit**

Die jährliche Arbeitszeit beträgt 2088 Stunden. Die wöchentliche Ø-Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden.

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

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

6.2.3 Der Arbeitgeber führt die Arbeitszeitkontrolle monatlich. Sie ist dem Arbeitnehmer vierteljährlich auszuhändigen.

### **6.3 Arbeitsbeginn und -ende**

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

### **6.4 Znünpause**

Die Arbeitszeit wird jeweils um 09.00 Uhr für eine halbe Stunde unterbrochen. Diese Zeit gilt als unbezahlte «Znünpause». Sie gilt nicht als Arbeitszeit.

### **6.5 Verlassen der Baustelle**

Ein Verlassen der Baustelle während der Arbeitszeit, insbesondere zum Wirtshausbesuch, ist nicht erlaubt.

## **Art. 7 Überstundenzuschläge**

### **7.1 Grundsatz**

Als Überstundenarbeit gilt die in der Überschreitung der Jahresarbeitszeit, der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Std.) oder der täglichen Höchstarbeitszeit (10 Std.) geleistete Mehrarbeit. Davon ausgenommen sind schriftlich festgelegte Vorholzeiten für Feiertage, Brücken etc. Die Zuschläge für Überstundenarbeit, Sonntags- und Nachtarbeit werden jedoch nur bezahlt, wenn die betreffenden Arbeiten vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet werden.

### **7.2 Leistungspflicht**

Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

### **7.3 Überstundenzuschlag**

Der Überstundenzuschlag beträgt 25 %.

### **7.4 Samstagsarbeit**

Für Arbeiten am Samstag wird ein Zuschlag von 50 % des normalen Lohnes bezahlt.

### **7.5 Abendarbeitszeit**

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

### **7.6 Nachtarbeit**

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

### **7.7 Sonntagsarbeit**

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

## **Art. 8 Löhne**

### **8.1 Vertragsmindestlohn**

#### **8.1.1 Anspruch**

Die vertraglichen Mindestlöhne und der Anspruch auf Lohnerhöhungen setzen Vollleistungsfähigkeit und Einsatzwilligkeit voraus. Ist die Arbeitsleistung ungenügend, kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein reduzierter Ansatz vereinbart werden. Diese Vereinbarung muss schriftlich erfolgen und der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

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

#### **8.1.2 Festlegung**

Der Lohn jedes Arbeitnehmers wird nach Funktion individuell festgelegt und vom Arbeitgeber bei der Anstellung schriftlich bestätigt.

### **8.2 Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne betragen (alle Beträge in CHF)

<b>Kategorien:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
ab 1. Januar 2014	<b>5080.- / (29.20)</b>	<b>4630.- / (26.60)</b>	<b>4190.- / (24.10)</b>
ab 1. Januar 2015	<b>5120.- / (29.43)</b>	<b>4670.- / (26.83)</b>	<b>4230.- / (24.33)</b>

**Kategorie A:** Selbständiger Berufsarbeiter mit Abschluss einer beruflichen Grundbildung eines anverwandten Berufes, welcher jede anfallende Arbeit nach Plan selbständig und fachlich richtig ausführen kann.

**Kategorie B:** Deckenmonteur, der den Anforderungen der Kategorie A nicht genügt.

**Kategorie C:** Hilfskraft ohne Berufsabschluss, die hauptsächlich Transporte und Abbrüche ausführt.

### **8.3 Automatischer Teuerungsausgleich**

Die Effektivlöhne der Arbeitnehmer werden jährlich bis zu einer Jahreststeuerung von 2 % automatisch an die Teuerung angepasst. Massgebend ist dabei der jeweilige Stand des Landesindex der Konsumentenpreise des Monats Oktober.

Über die Modalitäten (Erhöhung der Effektivlöhne in %, Franken bzw. einer Beschränkung bis zu einer max. Lohnhöhe, Anteil generell/individuell) entscheidet die Paritätische Berufskommission.

Weicht die wirtschaftliche Situation im Baugewerbe wesentlich vom Landesindex ab, so wird über die Teuerung auch unter 2 % verhandelt.

Bei einer Jahreststeuerung von mehr als 2 % werden Verhandlungen über 2 % auf der Basis folgender Grundlagen geführt:

- a) Wirtschafts- und Marktlage
- b) Arbeitsmarktlage
- c) Veränderungen im Sozialbereich und ähnlicher Kriterien
- d) Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes

### **8.4 Arbeitnehmer im Monatslohn**

Der vertragliche Mindestlohnansatz gemäss Art. 8.2 ergibt sich aus dem 174. Teil des Monatslohnes = Stundenlohn.

## **Art. 9 13. Monatslohn**

### **9.1 Anspruch**

Am Ende eines Jahres werden den im Stunden-/Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern ein durchschnittlicher 13. Monatslohn ausbezahlt. Überstunden, Reisezeit, Prämien usw. werden bei der Auszahlung nicht berücksichtigt.

### **9.2 Pro-rata-Anspruch**

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

### **9.3 Kürzung**

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

## **Art. 10 Versetzungszulagen**

### **10.1 Orts- und Versetzungszulage**

#### **10.1.1 Zone I**

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes bis 25 km:

- mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer CHF 16.–
- ohne Firmenfahrzeug CHF 26.–

#### **10.1.2 Zone II**

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes bis 50 km:

- mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer CHF 22.–
- ohne Firmenfahrzeug CHF 42.–

#### **10.1.3 Zone III**

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes über 50 km bei täglicher Heimkehr:

- mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer CHF 34.–
- ohne Firmenfahrzeug CHF 66.–

#### **10.1.4 Verpflegungszulage**

Die Verpflegungszulage von CHF 10.–, welche in den Ansätzen 10.1.1 bis 10.1.3 enthalten ist, wird nur ausbezahlt, wenn an einem Tag mindestens 7 Stunden gearbeitet wurde.

#### **10.1.5 Distanzberechnung**

Die Distanz zwischen dem Geschäftsdomizil/Anstellungsort bis zur Baustelle wird mit TwixMap «kürzeste Route» ermittelt.

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

#### **10.1.6 Ausnahmen**

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

#### **10.1.7 Weisungsrecht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer abends nach Hause zurückkehren soll, unter Entschädigung der Zulage für das Mittagessen und der Reisezeit, oder ob er auswärts übernachten soll. Der Arbeitgeber ist ebenfalls berechtigt, die zu benützenden Verkehrsmittel zur Vermeidung unnötiger Wartezeiten vorzuschreiben. In diesem Falle gelten die Entschädigungen der grossen Zulage.

## **10.2 Grosse Versetzungszulage / ohne tägliche Heimkehr**

### **10.2.1 Grundsatz**

Bei auswärtigen Arbeiten mit Übernachten, sofern es vom Arbeitgeber angeordnet wird und dieser nicht selbst für Unterkunft und Verpflegung sorgt, werden folgende Vergütungen festgesetzt:

### **10.2.2 Tagespauschale**

Tagespauschale ohne tägliche Heimkehr CHF 107.–

Sie setzt sich zusammen aus:

Morgenessen	CHF	10.–
Mittagessen	CHF	10.–
Nachtessen	CHF	20.–
Übernachten	CHF	67.–
Total	CHF	107.–

### **10.2.3 Zulage am Anreise- resp. Abreisetag**

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

### **10.2.4 Besondere Verhältnisse**

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

### **10.2.5 Wochenende**

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

### **10.2.6 Verlassen der Baustelle**

Die Baustelle darf am Freitag – sofern die Arbeit nicht schon früher beendet ist – nicht vor 17.00 Uhr verlassen werden. Unter diesen Voraussetzungen wird die Heimreisezeit, die 2 Stunden übersteigt, dem Arbeitnehmer bezahlt.

### **10.2.7 Abfahrtszeit vor 17 Uhr**

Wenn besondere Umstände die Abfahrtszeit vor 17.00 Uhr erfordern, muss dies mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

## **Art. 11 Werkzeug**

Das Werkzeug wird vom Arbeitgeber gestellt und ist unter Verschluss aufzubewahren. Für verlorenes oder absichtlich beschädigtes Werkzeug haftet der Arbeitnehmer. Ersatzwerkzeug muss durch den Arbeitnehmer bezogen und kann mit der Lohnzahlung verrechnet werden. Für gestohlenes Werkzeug ist ein Polizeirapport beizubringen.

## **Art. 12 Überkleider**

Den mehr als 6 Monate im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmern wird am Jahresende vom Arbeitgeber gratis pro Jahr ein Überkleid in natura abgegeben.

## **Art. 13 Lohn bei Krankheit und Unfall**

### **13.1 Krankentaggeld**

Die Arbeitnehmer sind durch die Betriebe kollektiv für ein Krankentaggeld von 80 % ab 1. ärztlich bescheinigtem Krankheitstag des entgangenen Bruttolohnes versichert. Die Dauer der Genussberechtigung muss 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen betragen und muss gesetzeskonform sein. Der Betrieb kann mit der Versicherung einen Leistungsaufschub von max. 60 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat der Betrieb 80 % des Lohnes zu entrichten.

### **13.2 Prämienzahlung**

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

### **13.3 SUVA-Karenztage**

Bei Unfall eines unterstellten Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, solange die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen 80 Prozent des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen.

### **13.4 Kürzung der Leistungen**

Wenn die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 ff UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.

### **13.5 SUVA-Prämien**

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

### **13.6 Gesetzliche Abgeltung**

Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a und Art. 324 b OR abgegolten.

## **Art. 14 Lohn bei Militär- oder Zivildienst**

### **14.1 Ansprüche**

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

Rekrutenschule inkl. Durchdiener:

Ledige 50 %

Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 %

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

Ledige:

– in den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 %

– ab 5. Woche 50 %

- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:
- in den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 %
  - ab 5. Woche 80 %

#### **14.2 Voraussetzung**

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

#### **14.3 Leistungsüberschüsse**

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

#### **14.4 Berechnung des Lohnausfalles**

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

#### **14.5 Mitteilungspflicht**

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

### **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 Geschwister, Eltern und Schwiegereltern:

- a) wenn sie im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 2 Tage
- b) wenn 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

#### **15.2 Ausübung eines öffentlichen Amtes**

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

#### **15.2.2 Berechnung**

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

## **Art. 16 Feiertage**

Alle 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 pro Kalenderjahr ein 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**

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

### **17.1.5 Jugendliche**

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

## **17.2 Kompensation ausfallender Arbeitsstunden**

Bei 21, 23, 24 oder 25 Tage Ferien ist eine Woche, bzw. 40 Stunden für die Kompensation ausfallender Arbeitsstunden zwischen Weihnachten und Neujahr zu verwenden.

## **17.3 Berechnung**

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

## **17.4 Feiertage**

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

## **17.5 Krankheit/Unfall**

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

### **17.6 Zusammenhängender Ferienbezug**

Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber im folgenden Jahr zu gewähren bzw. zu beziehen.

### **17.7 Zeitpunkt**

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

### **17.8 Kürzung**

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

### **17.9 Pro-rata-Anspruch**

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

## ***Art. 18 Lohnfortzahlung bei Todesfall***

Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod eines Arbeitnehmers aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder beim Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

## ***Art. 19 Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag***

### **Grundsatz**

#### **19.1 Weiterbildungskosten, Arbeitnehmerbeitrag**

Zur Deckung der Auslagen der beiden vertragsschliessenden Parteien für die berufliche Weiterbildung sowie vornehmlich soziale Zwecke erhebt der Arbeitgeber zugunsten der Paritätischen Kasse des Schweizerischen Gewerbes für Decken- und Innenausbaussysteme von jedem Arbeitnehmer, der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 25.– pro Monat vom verdienten Lohn.

#### **19.2 Weiterbildungskosten, Arbeitgeberbeitrag**

Arbeitgeber haben jährlich für den gleichen Verwendungszweck einen Pauschalbeitrag von CHF 300.– zu entrichten.

### **19.3 Vollzugskostenbeitrag Arbeitnehmer und Arbeitgeber**

Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses GAV und für die Erfüllung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Personen- und Dienstleistungsfreizügigkeit haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer (ohne Lernende) einen monatlichen Betrag von CHF 5.– zu entrichten. Die diesem Vertrag unterstellten Firmen oder Betriebsteile bezahlen pro unterstelltem Arbeitnehmer und Monat ebenfalls einen Betrag von CHF 5.–. Das Inkasso erfolgt zusammen mit dem Berufsbeitrag.

### **19.4 Reglement**

Über den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird ein separates Reglement von den Vertragsparteien erlassen.

## **Art. 20 Lohnzahlung**

### **20.1 Entlöhnung im Monatslohn**

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

## **Art. 21 Schwarzarbeit**

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden. Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeit- oder als Auftraggeber).

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

## **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.

## **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, 1. November 2013

### **VERBAND SCHWEIZERISCHER UNTERNEHMEN FÜR DECKEN- UND INNENAUSBAUSYSTEME (VSD)**

**A. Hättenschwiler**

**G. Brülisauer**

### **GEWERKSCHAFT UNIA**

**R. Ambrosetti**

**A. Ferrari**

**V. Giovannelli**

### **Brennpunkt: Berufliche Aus- und Weiterbildung**

Die Entwicklung neuer Technologien, die Spezialisierung, der Konkurrenzkampf und die gestiegenen Anforderungen an die Arbeitssicherheit, die Hygiene und den Umweltschutz verlangen eine bessere Aus- und Weiterbildung.

## **Beteiligte Verbände**

Verband Schweizerischer Unternehmen für  
Decken- und Innenausbausysteme (VSD)  
Riedstrasse 14  
Postfach  
CH-8953 Dietikon 1

Tel. 043 322 44 66  
Fax 043 322 44 99  
[www.vsd-innenausbau.ch](http://www.vsd-innenausbau.ch)

Gewerkschaft Unia  
Zentralsekretariat  
Strassburgstrasse 11  
Postfach  
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 15 50  
Fax 044 295 17 55  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)

## **Vollzugsorgan**

Paritätische Berufskommission für das  
Schweiz. Gewerbe für Decken-  
und Innenausbausysteme  
Birmensdorferstrasse 15  
8004 Zürich

Briefadresse:  
Postfach 3276  
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 17 46  
Fax 044 295 15 55

## **Auskünfte über GAV-Einhaltung für Auftragvergebende Bestellung GAV-Bestätigung für unterstellte Firmen**

BR - Berufsregister  
Strassburgstrasse 11  
Postfach 3276  
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 30 68  
Fax 044 295 30 69  
[www.br-berufsregister.ch](http://www.br-berufsregister.ch)

## **Anhang 1. Kauti0n**

### **Art. 1 Grundsatz**

- 1.1 Zur Sicherung der Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbaussysteme (nachstehend PBK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Decken- und Innenausbauwesen gemäss Artikel 1 ff. GAV ausführt, ... vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PBK eine Kauti0n in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kauti0n kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kauti0n wird von der PBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kauti0n und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

### **Art. 2 Höhe der Kauti0n**

Arbeitgeber sind von der Kauti0nspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kauti0nsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kauti0n 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kauti0n in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kauti0nshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kauti0nspflicht
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

### **Art. 3 Anrechenbarkeit**

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kauti0n nur einmal geleistet werden. Die Kauti0n ist an allfällige Kauti0nsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kauti0n liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

### **Art. 4 Verwendung der Kauti0n**

Die Kauti0n wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PBK verwendet:

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

## **Art. 5 Inanspruchnahme der Kaution**

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

## **Art. 6 Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff**

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

## **Art. 7 Freigabe der Kaution**

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

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

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

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

## **Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kaution**

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

**Art. 9 Kautionsbewirtschaftung**

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

**Art. 10 Gerichtsstand**

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

## **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 Innenausbau-systeme 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-Richtlinie Nr. 6508 oder sich einer anderen überbetrieblichen Lösung angeschlossen haben, sind von den Artikeln 2, 3 und 5 dieses Anhangs ausgenommen.





**Beiblatt  
zum Gesamtarbeitsvertrag für das  
Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme  
2008 – 2016**

**Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner**

1. Die unterzeichnete Firma anerkennt diesen Gesamtarbeitsvertrag in allen seinen Bestimmungen für sich und ihren Betrieb als verbindlich.
2. Wird der Gesamtarbeitsvertrag durch die Organe der unterzeichneten Verbände gekündigt oder durch Stillschweigen verlängert, gilt dies auch für den vorliegenden Vertrag. Allfällige Vertragsänderungen gelten für die unterzeichnete Firma erst von dem Zeitpunkt an, da sie schriftlich davon verständigt wird.

Ort und Datum: .....

Firma: .....

.....

.....

.....

Rechtsgültige Unterschrift: .....

Bitte ausfüllen und rechtsgültig unterzeichnet einsenden an:

Paritätische Berufskommission für das  
Schweiz. Gewerbe für Decken-  
und Innenausbausysteme  
Postfach 3276  
CH-8021 Zürich