

**VSD
UNIA**

**GESAMT
ARBEITS
VERTRAG**

2018–2021

für das
Schweizerische Gewerbe
für Decken-
und Innenausbausysteme

INHALTSVERZEICHNIS

A.	Geltungsbereich	Seite
Art. 1	Geltungsbereich	4
B.	Schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 2	Einwirkungspflicht und gemeinsame Durchführung	4
Art. 3	Sorgfalts- und Treuepflicht	4
Art. 4	Paritätische Berufskommission	5
C.	Normative Bestimmungen	
Art. 5	Anstellung und Kündigung	6
Art. 6	Arbeitszeit	7
Art. 7	Überstundenzuschläge	8
Art. 8	Löhne	9
Art. 9	13. Monatslohn	11
Art. 10	Versetzungszulagen	11
Art. 11	Werkzeug	13
Art. 12	Überkleider	13
Art. 13	Lohn bei Krankheit und Unfall	13
Art. 14	Lohn bei Militär- oder Zivildienst	14
Art. 15	Lohn bei Absenzen	15
Art. 16	Feiertage	15
Art. 17	Ferienanspruch	15
Art. 18	Lohnfortzahlung bei Todesfall	17
Art. 19	Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag	17
Art. 20	Schwarzarbeit	18
Art. 21	Gleichstellung und Diskriminierungsverbot	18
D.	Vertragsdauer	19
Adressen		20
Anhang 1 Kautions		21
Anhang 2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		23
Beilage	Beiblatt zum Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme: «Vertragsunterzeichnung als Einzelvertragspartner»	

GESAMTARBEITSVERTRAG
für das
Schweizerische Gewerbe für
Decken- und Innenausbausysteme

Zwischen dem

Verband Schweizerischer Unternehmen für
Decken- und Innenausbausysteme (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.

Hinweis

Die grau hinterlegten Bestimmungen auf den folgenden Seiten wurden durch den Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt.

A. GELTUNGSBEREICH

1.1 Geographischer 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 und die Bezirke Sierre, Sion, Herens, St. Maurice, Martigny, Conthey, Entre-Mont, Monthey des Kantons Wallis sowie der Verwaltungskreis Berner Jura 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 Wandbekleidungen sowie versetzbaren Wandsystemen beschäftigen. Als Decken- und Wandbekleidungen gelten alle montierbaren Elemente aus Metall, Holz, Gips, Mineralfaser oder anderen Materialien. Davon ausgenommen sind Schreinerbetriebe, die Wand-, Deckenbekleidungen und Isolationen herstellen und montieren (Innen-ausbau) 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, Berufsangehörigen 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 bis CHF 10'000.– belegt.

- h) Bei fehlender oder lückenhafter Arbeitszeitkontrolle kann eine Konventionalstrafe bis CHF 10'000.– ausgesprochen werden.
- i) Die Gewährung von Beiträgen an die Weiterbildung der Mitarbeitenden auf Gesuch hin.
- j) Adresse der Paritätischen Berufskommission des Schweizerischen Deckengewerbes siehe Seite 20 Adressverzeichnis.

C. **NORMATIVE BESTIMMUNGEN**

Art. 5 **Anstellung und Kündigung**

5.1 **Schriftliche Arbeitsverträge**

Die Arbeitsverträge sind schriftlich auszustellen und beinhalten:

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

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

5.2 **Probezeit**

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

5.3 **Unterjähriges Arbeitsverhältnis**

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

5.4 **Überjähriges Arbeitsverhältnis**

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

5.5 **Schriftliche Kündigung**

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

5.6 **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.

5.7 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.

5.8 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 und mindestens während fünf Jahren aufzubewahren.

6.3 Arbeitsbeginn und -ende

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

6.4 Znünpause

Die Arbeitszeit wird am Vormittag für eine halbe Stunde unterbrochen. Die Pause 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 Höchst-arbeitszeit (48 Std.) oder der täglichen Höchst-arbeitszeit (10 Std.) geleistete Mehrarbeit. Davon ausgenommen sind schriftlich festgelegte Vorholzeiten für Feiertage, Brücken etc. (Arbeitszeitkalender). Die Zuschläge für Überstundenarbeit, Samstags-, 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%, sofern es sich nicht um Vorholstunden handelt.

7.4 Samstagsarbeit

Für Arbeiten am Samstag wird ein Zuschlag von 50 % des normalen Lohnes bezahlt. Davon ausgenommen sind max. 4 Samstage, die für Vorholstunden genutzt werden können.

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 Lohnzahlung

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

8.2 Vertragsmindestlohn

8.2.1 Anspruch

Die vertraglichen Mindestlöhne und der Anspruch auf Lohnerhöhungen setzen Volleistungsfähigkeit 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.

8.2.2 Festlegung

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

8.3 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen (alle Beträge in CHF)

ab 1. Januar 2018

Kategorien:

A	B	C	D
5'220.– / (30.00)	4'770.– / (27.41)	4'280.– / (24.60)	3'800.– / (21.84)

ab 1. Januar 2020

Kategorien:

A	B	C	D
5'260.– / (30.23)	4'810.– / (27.64)	4'320.– / (24.83)	3'840.– / (22.07)

ab 1. Januar 2021

Kategorien:

A	B	C	D
5'300.– / (30.46)	4'850.– / (27.87)	4'360.– / (25.06)	3'880.– / (22.30)

8.4 Mitarbeiter-Kategorien

Kategorie A: Selbständiger Montageleiter, welcher über vollständige Systemkenntnisse verfügt und Mitarbeitergruppen führt. Er hat mindestens 5 Jahre Berufserfahrung und fungiert als Schnittstelle zur Bauleitung.

Kategorie B: Facharbeiter, welcher selbständig alle Systeme montiert und teilweise Baustellen organisiert. Er führt Mitarbeitende und verfügt über eine fundierte Berufserfahrung oder in der Regel den Fachausweis Systemdecken.

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

Kategorie D: Hilfsarbeiter, welcher unter Anleitung arbeitet und keine Systemkenntnisse hat. Er führt hauptsächlich Unterstützungs- und Aufräumarbeiten aus.

8.5 Automatischer Teuerungsausgleich

Die Effektivlöhne der Arbeitnehmer werden jährlich bis zu einer Jahresteuering 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 Jahresteuering 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

8.6 Generelle Lohnerhöhung

Die effektiven Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bis zu einem Monatslohn von CHF 5'500.– werden wie folgt erhöht:

Ab 1. Januar 2019 generelle Lohnerhöhung
um CHF 40.– pro Monat (23 Rappen pro Stunde).

Ab 1. Januar 2020 generelle Lohnerhöhung
um CHF 40.– pro Monat (23 Rappen pro Stunde).

Ab 1. Januar 2021 generelle Lohnerhöhung
um CHF 40.– pro Monat (23 Rappen pro Stunde).

Die Teuerung wird jährlich nachgeführt und gilt zuletzt bis zum Indexstand Dezember 2021 als ausgeglichen (Basis 2000). Mit den vereinbarten Lohnerhöhungen für die Jahre bis 2021 ist die Teuerung gemäss Art. 8.5 abgegolten.

8.7 Arbeitnehmer im Monatslohn

Der vertragliche Mindestlohnsatz gemäss Art. 8.2. ergibt sich aus dem 1/74. Teil des Monatslohnes = Stundenlohn.

Art. 9 13. Monatslohn

9.1 Anspruch

Am Ende eines Jahres wird 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 1/74 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 18.–
- ohne Firmenfahrzeug CHF 28.–

10.1.2 Zone II

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes bis 50 km:

- mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer CHF 24.–
- ohne Firmenfahrzeug CHF 44.–

10.1.3 Zone III

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

- mit Firmenfahrzeug/Mitfahrer CHF 36.–
- ohne Firmenfahrzeug CHF 68.–

10.1.4 **Verpflegungszulage**

Die Verpflegungszulage von CHF 12.–, 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 einem Routenplaner (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**

Überschreitet die Distanz zwischen Anstellungsort (Geschäftsdomizil) und Einsatzort (Baustelle) 100 km, dann ist in der Regel die grosse Versetzungszulage geschuldet. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer abends nach Hause zurückkehren soll. In diesem Fall ist die Entschädigung für das Mittagessen und für die Fahrkosten geschuldet; die Reisezeit gilt als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist ebenfalls berechtigt, die zu 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 109.–

Sie setzt sich zusammen aus:

Morgenessen	CHF 10.–
Mittagessen	CHF 12.–
Nachtessen	CHF 20.–
Übernachten	CHF 67.–
Total	CHF 109.–

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 **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 gestohlenen Werkzeug ist ein Polizeirapport beizubringen. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer sein eigenes Werkzeug benutzen. Dies wird mit einem Pauschalbetrag von CHF 1.50/h abgegolten. Diese Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen. Mangelhaftes Werkzeug kann eine Kürzung des Pauschalbetrages zur Folge haben.

Art. 12 Überkleider

Den Arbeitnehmenden wird vom Arbeitgeber gratis pro Jahr mindestens ein Überkleid 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 730 Tage abzüglich der Wartefrist betragen. Der Betrieb kann mit der Versicherung eine Wartefrist von max. 60 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Wartefrist 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% 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-, Zivildienst und Zivildienst in Friedenszeiten wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:

Rekrutenschule inkl. Durchdiener:

Ledige	50%
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80%

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

Ledige:

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

Verheiratete oder Ledige mit 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,	
a) von Gatte oder Gattin und eigenen Kindern:	3 Tage
b) von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern:	2 Tage
Bei der eigenen Hochzeit und bei eingetragener Partnerschaft	2 Tage
Bei der Geburt/Adoption eines Kindes	2 Tage

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 Tagen 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 einzureichen.

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

19.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien errichten einen paritätischen Fonds, der durch die PBK verwaltet wird.

19.2 Zweckbestimmung

Die Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

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

19.3 Arbeitnehmerbeitrag

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

Die Beiträge für die berufliche Weiterbildung und für den Vollzug werden vom Arbeitgeber monatlich vom Lohn des Arbeitnehmers in Abzug gebracht und sind auf der Lohnabrechnung auszuweisen. Das Inkasso des Beitrages für die berufliche Weiterbildung und den Beitrag für den Vollzug erfolgt gleichzeitig.

19.4. Arbeitgeberbeitrag

Der Arbeitgeberbeitrag für die berufliche Weiterbildung beträgt monatlich CHF 10.– pro Arbeitnehmenden, der dem GAV unterstellt ist.

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

Der Arbeitgeber hat zudem jährlich pro Betrieb oder Betriebsteil und für den gleichen Verwendungszweck einen Pauschalbeitrag von CHF 300.– zu entrichten. Diese Jahrespauschale wird bei Entscheidungsbetrieben auf eine Monatspauschale von CHF 25.– (CHF 300 : 12 Monate) heruntergebrochen. Das Inkasso des Beitrages für die berufliche Weiterbildung, der Beitrag für den Vollzug und der Pauschalbeitrag erfolgen gleichzeitig.

19.5 Beitragspflicht und Rückerstattung

Beitragspflichtig sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gemäss Geltungsbereich (Art. 1.1, Art. 1.2, Art. 1.3) dem GAV unterstellt sind.

Für die Mitglieder des vertragschliessenden Arbeitgeberverbandes sind die Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen, d.h. ihnen wird kein arbeitgeberseitiger Weiterbildungs-, Vollzugs- und Pauschalbeitrag erhoben.

Die dem vertragschliessenden Arbeitnehmerverband als Mitglieder angehörenden Arbeitnehmenden erhalten den von ihnen entrichteten Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von ihrem vertragschliessenden Arbeitnehmerverband einmal jährlich zurückerstattet.

19.6 Reglement

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

Art. 20 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. 21 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

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

Dieser Vertrag ist fest abgeschlossen bis 31. Dezember 2021. Wird er nicht einen Monat vorher gekündigt, so gilt er für ein weiteres Jahr.

Die Position Art. 8 «Löhne» kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

Zürich, 21. August 2017

VERBAND SCHWEIZERISCHER UNTERNEHMEN FÜR DECKEN- UND INNENAUSBAUSYSTEME (VSD)

A. Hättenschwiler

G. Brülisauer

GEWERKSCHAFT UNIA

V. Alleva

A. Ferrari

K. Bütikofer

Beteiligte Verbände

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

Tel. 043 322 44 66
Fax 043 322 44 99
www.vsd.swiss

Gewerkschaft Unia
Zentralsekretariat
Strassburgstrasse 11
Postfach
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 15 50
Fax 044 295 17 55
www.unia.ch

Vollzugsorgan

Paritätische Berufskommission für das
Schweiz. Gewerbe für Decken-
und Innenausbau-systeme
Strassburgstrasse 11
CH-8021 Zürich

Briefadresse:
Postfach 5038
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 30 67
Fax 044 295 30 63

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

Berufsregister
Strassburgstrasse 11
Postfach 5038
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 30 68
Fax 044 295 30 69
www.berufsregister.com

Anhang 1. Kautiön

Art. 1 Grundsatz

1.1 Zur Sicherung der Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme (nachstehend PBK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Decken- und Innenausbau-gewerbe gemäss Artikel 1 ff. GAV ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PBK eine Kautiön in der Höhe bis zu CHF 10'000.– oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

1.2 Die Kautiön 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 Kautiön 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 Kautiön und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Höhe der Kautiön

Arbeitgeber sind von der Kautiönpflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000.– ist. Diese Kautiönbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen CHF 2'000.– und CHF 20'000.– pro Kalenderjahr beträgt die Kautiön CHF 5'000.–. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.–, so ist die volle Kautiön in der Höhe von CHF 10'000.– zu leisten. Der Betrieb hat der PBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter CHF 2'000.– liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautiönshöhe
CHF 0.–	CHF 2'000.–	keine Kautiönpflicht
CHF 2'001.–	CHF 20'000.–	CHF 5'000.–
CHF 20'001.–		CHF 10'000.–

Art. 3 Anrechenbarkeit

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

Art. 4 Verwendung der Kautiön

Die Kautiön 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 Kautions

- 5.1 Stellt die PBK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 1 die Kautions 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 Kautions 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 Kautions (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 Barkautions zu verlangen und durchzuführen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions 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 Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

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

Art. 7 Freigabe der Kautions

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

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

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

- a) Die 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 Kautions

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

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

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

Art. 10 Gerichtsstand

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

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.