

**VSD  
UNIA**

**GESAMTARBEITSVERTRAG  
für das  
Schweizerische Gewerbe für  
Decken- und Innenausbau-systeme**

**2023 - 2026**

## 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	Zuschläge	8
--------	-----------	---

Art. 8	Löhne	8
--------	-------	---

Art. 9	13. Monatslohn	11
--------	----------------	----

Art. 10	Versetzungszulagen	11
---------	--------------------	----

Art. 11	Werkzeug	12
---------	----------	----

Art. 12	Arbeitskleider	13
---------	----------------	----

Art. 13	Lohn bei Krankheit und Unfall	13
---------	-------------------------------	----

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

Art. 15	Lohn bei Absenzen	14
---------	-------------------	----

Art. 16	Feiertage	15
---------	-----------	----

Art. 17	Ferienanspruch	15
---------	----------------	----

Art. 18	Lohnfortzahlung bei Todesfall	16
---------	-------------------------------	----

Art. 19	Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag	17
---------	---	----

Art. 20	Schwarzarbeit	18
---------	---------------	----

Art. 21	Gleichstellung und Diskriminierungsverbot	18
---------	---	----

D.	Vertragsdauer	19
----	---------------	----

Adressen		19
----------	--	----

Anhang 1	Kautions	21
----------	----------	----

Anhang 2	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24
----------	---	----

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 Schweizerische 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.

## **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 (Innenausbau) sowie Betriebe die im Auftrag Schreinerzeugnisse montieren (Montageunternehmen).

### **1.3 Persönlicher Geltungsbereich**

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmende der in Art. 1.2. angeführten Betriebe und Betriebsteile, mit Ausnahme des kaufmännischen Personals, Berufsangehörigen in höherer leitender Stellung (wie Geschäftsführende usw.) und der Lernenden.

## **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 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden zu.

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

#### **3.1 Sorgfaltspflicht**

Der Arbeitnehmende 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, technische 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende persönlich oder durch Drittpersonen verpflichtet, den Arbeitgeber vor Antritt des 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 Arbeitnehmersverbandes.

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

- a) Die Kontrolle über die Einhaltung in den einzelnen Betrieben.
- b) Die Vermittlung in allen Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- c) Die Auslegung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen.
- d) Die Beurteilung von Widerhandlungen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und insbesondere gegen das Schwarzarbeitsverbot.
- e) Die Ausfällung und der Einzug von Kontroll- und Verfahrenskosten und Konventionalstrafen.
- f) Kontrollkosten und Konventionalstrafen werden ausschliesslich für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages verwendet und sind jeweils der Paritätischen Berufskommission zu überweisen.

- g) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (EKAS-Richtlinien) gemäss Anhang 2 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 19 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 Arbeitnehmenden
- den Lohn und allfällige Lohnzuschläge
- den Beschäftigungsgrad
- den Arbeitsort (Firmendomizil)
- die Mitarbeitenden-Kategorie nach GAV

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

#### **5.2            **Probezeit****

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

#### **5.3            **Unterjähriges Arbeitsverhältnis****

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

#### **5.4            **Überjähriges Arbeitsverhältnis****

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

#### **5.5            **Schriftliche Kündigung****

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

#### **5.6            **Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses****

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

## 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 verunfallten 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 vertragliche wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 80 % Beschäftigungsgrad beträgt die vertragliche Höchstarbeitszeit zudem 10 Stunden pro Tag.

#### 6.2.1

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

#### 6.2.2

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

#### 6.2.3

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

#### 6.3

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

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

#### 6.4

#### **Pausen**

Die Arbeitszeit wird am Vormittag für mindestens 15 Minuten unterbrochen. Dauert die tägliche Arbeitszeit mehr als sieben Stunden, wird die Arbeit zudem mindestens eine halbe Stunde für eine Mittagspause unterbrochen. Dauert die tägliche Arbeitszeit mehr als neun Stunden, muss die Arbeit

insgesamt für eine Stunde unterbrochen werden. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, sofern der Arbeitsplatz verlassen werden darf.

## **Art. 7      *Zuschläge***

### **7.1      *Überzeit***

Als vertragliche Überzeitarbeit gilt die in der Überschreitung der vertraglichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Std.) oder der täglichen Höchstarbeitszeit (10 Std., nur bei einem Arbeitspensum von weniger als 80 %) geleisteten Arbeit. Davon ausgenommen sind schriftlich festgelegte Vorholzeiten für Feier-, Brückentage etc. (Arbeitszeitkalender). Der Zuschlag für die vertragliche Überzeit beträgt 25 %, sofern es sich nicht um Vorholstunden handelt.

### **7.2      *Leistungspflicht***

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

### **7.3      *Samstagsarbeit***

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

### **7.4      *Abendarbeit***

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

### **7.5      *Nachtarbeit***

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

### **7.6      *Sonntagsarbeit***

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

### **7.7      *Auszahlung***

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

## **Art. 8      *Löhne***

### **8.1      *Lohnzahlung***

Die Entlohnung erfolgt grundsätzlich im Monatslohn (stundenabhängig). Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen monatlich in Schweizer Währung. Die Lohnzahlung inklusive Versetzungszulagen sowie der

Auslagenersatz für Unterkunft, Verpflegung und Reise erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

## 8.2 Vertragsmindestlohn

### 8.2.1 Anspruch

Die vertraglichen Mindestlöhne und der Anspruch auf Lohnerhöhungen setzen 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 Mitarbeitender im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit in eine tiefere Berufskategorie eingereiht, muss zu deren Gültigkeit eine schriftliche Meldung an die Paritätische Berufskommission erfolgen.

### 8.2.2 Festlegung

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

## 8.3 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen (alle Beträge in CHF)

ab 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026

### Kategorien:

A	B	C	D
5'450.- / (31.30)	5'000.- / (28.75)	4'510.- / (25.90)	4'030.- / (23.15)

## 8.4 Mitarbeiter-Kategorien

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

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

**Kategorie C:** Berufsarbeiterin/Berufsarbeiter, welche/r unter Anleitung arbeitet und über Grundkenntnisse von Decken- und/oder Wandsystemen verfügt. Diese/r führt keine Mitarbeitenden, hat mindestens 2 Jahre Berufserfahrung und in der Regel einen Berufsabschluss (EFZ oder EBA). Bei EBA-Lehrabgängerinnen und -abgänger kann in den ersten zwei Jahren nach Lehrabschluss der Mindestlohn um maximal 10 % unterschritten werden.

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

### **8.5 Automatischer Teuerungsausgleich**

Die Effektivlöhne der Arbeitnehmenden werden jährlich bis zu einer Jahresteuern 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 Jahresteuern 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 werden bis zu einem Monatslohn von CHF 5'650.- der Kategorien A und B bzw. CHF 5'300.- der Kategorien C und D wie folgt angepasst:

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

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

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

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

Die Teuerung wird jährlich nachgeführt und gilt zuletzt bis zum Indexstand Oktober 2025 als ausgeglichen (Basis 2000). Mit den vereinbarten Lohnerhöhungen für die Jahre bis 2026 ist die Teuerung gemäss Art. 8.5 abgegolten.

### **8.7 Umrechnung in Stundenlohn**

Der vertragliche Mindestlohnansatz gemäss Art. 8.3. 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 Arbeitnehmenden ein durchschnittlicher 13. Monatslohn ausbezahlt. Als Basis dient der vertraglich vereinbarte Lohn.

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

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

### **9.3 Kürzung**

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

## **Art. 10 Versetzungszulagen**

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

#### **10.1.1 Zone I**

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

- mit Firmenfahrzeug / Mitfahrer CHF 22.- (inkl. Verpflegungszulage)
- ohne Firmenfahrzeug CHF 32.- (inkl. Verpflegungszulage)

#### **10.1.2 Zone II**

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

- mit Firmenfahrzeug / Mitfahrer CHF 28.- (inkl. Verpflegungszulage)
- ohne Firmenfahrzeug CHF 48.- (inkl. Verpflegungszulage)

#### **10.1.3 Zone III**

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

- mit Firmenfahrzeug / Mitfahrer CHF 40.- (inkl. Verpflegungszulage)
- ohne Firmenfahrzeug CHF 72.- (inkl. Verpflegungszulage)

#### **10.1.4 Verpflegungszulage**

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

#### **10.1.5 Distanzberechnung**

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

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

#### 10.1.6 **Ausnahmen**

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

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

#### 10.2.1 **Grundsatz**

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

Übernachtung inkl. Frühstück	CHF 150.-
Übernachtung ohne Frühstück	CHF 135.-
Frühstück	CHF 15.-
Mittagessen	CHF 16.-
Abendessen	CHF 20.-

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

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

#### 10.2.3 **Besondere Verhältnisse**

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

#### 10.2.4 **Wochenende**

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

### **Art. 11 *Werkzeug***

Das Werkzeug wird vom Arbeitgeber gestellt und ist unter Verschluss aufzubewahren. Für verlorenes oder absichtlich beschädigtes Werkzeug haftet der Arbeitnehmende. Ersatzwerkzeug muss durch den Arbeitnehmenden bezogen und kann mit der Lohnzahlung verrechnet

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

## **Art. 12     *Arbeitskleider***

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

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

### **13.1       Krankentaggeld**

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

### **13.2       Prämienzahlung**

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

### **13.3       SUVA-Karenztage**

Bei Unfall eines unterstellten Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende.

### **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 Arbeitnehmenden zu.

### **14.4 Berechnung des Lohnausfalles**

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

### **14.5 Mitteilungspflicht**

Der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden unter voller Lohnvergütung folgende Absenzen:

Bei Todesfall in der eigenen Familie,

a) von Gatte oder Gattin und eigenen Kindern:	3 Tage
b) von Geschwister, Eltern und Schwiegereltern:	2 Tage

Bei der eigenen Hochzeit und bei eingetragener Partnerschaft

Bei Adoption eines Kindes

Bei Geburt eines Kindes

gem. Art. 329g OR

## **15.2 Ausübung eines öffentlichen Amtes**

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

### **15.2.2 Berechnung**

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

## **Art. 16 Feiertage**

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

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

## **Art. 17 Ferienanspruch**

Allen Arbeitnehmenden wird pro Kalenderjahr einen Ferienanspruch wie folgt gewährt:

### **17.1.1 Mindestanspruch**

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

### **17.1.2 Anspruch ab dem 5. bis 9. Dienstjahr**

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

### **17.1.3 Anspruch ab dem 10. Dienstjahr**

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

### **17.1.4 Anspruch ab dem 50. Altersjahr**

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

### **17.1.5 Jugendliche**

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

## **17.2 Kompensation ausfallender Arbeitsstunden**

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

- 17.3 Berechnung**  
Bei der Berechnung der Dienstjahre zählt das Eintrittsjahr mit, sofern das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des betreffenden Kalenderjahres mindestens sechs Monate gedauert hat.
- 17.4 Feiertage**  
In die Ferien fallende Feiertage, für die nach Art. 16 eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.
- 17.5 Krankheit / Unfall**  
Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmender während seinen Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmende hat den Arbeitgeber sofort darüber zu informieren und innert Wochenfrist ein Arzteugnis 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende während eines Arbeitsjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt.
- 17.9 Pro-rata-Anspruch**  
Hat das Arbeitsverhältnis im betreffenden Kalenderjahr weniger als 12 Monate gedauert, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Ferien pro rata temporis. Dauert das Arbeitsverhältnis in einem Monat 15 oder mehr Kalendertage, so wird der betreffende Monat als ganzer Monat gezählt. 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 Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlässt er die Ehegattin/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 Arbeitnehmenden für die Weiterbildung beträgt CHF 10.- pro Monat; zudem haben alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden in Abzug gebracht und sind auf der Lohnabrechnung auszuweisen.

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

### **19.4.      *Arbeitgeberbeitrag***

Der Arbeitgeberbeitrag für die berufliche Weiterbildung beträgt monatlich 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 Entsendebetrieben auf eine Monatspauschale von Fr. 25.- (CHF 300 : 12 Monate) herunter gebrochen. Das Inkasso des Beitrages für die berufliche Weiterbildung, den Beitrag für den Vollzug und den Pauschalbeitrag erfolgt gleichzeitig.

### **19.5      *Beitragspflicht und Rückerstattung***

Beitragspflichtig sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, 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 zurück erstattet.

## 19.6

### **Reglement**

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

## **Art. 20**

### **Schwarzarbeit**

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

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

## **Art. 21**

### **Gleichstellung und Diskriminierungsverbot**

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

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

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

## **D. VERTRAGSDAUER**

Dieser Vertrag ist fest abgeschlossen bis 31. Dezember 2026. 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, 19. September 2022

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

**A. Trümpler**

**G. Brülisauer**

## **GEWERKSCHAFT UNIA**

**V. Alleva**

**B. Campanello**

**K. Bütikofer**

## **Beteiligte Verbände**

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

Tel. 043 322 44 66  
vsd@rbz.ch  
www.vsd.swiss

Gewerkschaft Unia  
Zentralsekretariat  
Postfach  
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 15 50  
gewerbe@unia.ch  
www.unia.ch

## **Vollzugsorgan**

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

Briefadresse:  
Postfach 5038  
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 30 67  
info@pbk-deckensysteme.ch

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

Paritätischer Verein Informationssystem  
Allianz Bau (ISAB)  
Birmensdorferstr. 200  
CH-8003 Zürich

Tel. 044 461 13 08  
[www.isab-siac.ch](http://www.isab-siac.ch)

# Anhang 1 Kautions

## Art. 1 Grundsatz

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

## Art. 2 Höhe der Kautions

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000.- ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen CHF 2'000.- und CHF 20'000.- pro Kalenderjahr beträgt die Kautions CHF 5'000.-. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.-, so ist die volle Kautions 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	Kautionshöhe
Fr. 2'000.-	keine Kautionspflicht
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 Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautions liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

## Art. 4 Verwendung der Kautions

Die Kautions 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 Kautio**

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

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

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

## **Art. 7 Freigabe der Kautio**

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

- a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Decken- und Innenausbau gewerbe 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 Kautio**

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

**Art. 9 Kautionsbewirtschaftung**

Die PBK kann die Bewirtschaftung der Kautio 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 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-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 Innenausbau-systeme  
2023 - 2026**

**Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner**

1. Die unterzeichnete Firma anerkennt diesen Gesamtarbeitsvertrag in allen seinen Bestimmungen für sich und seinen 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 Innenausbau-systeme  
Postfach  
CH-8021 Zürich