

**VSD
UNIA**

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

vom 1. Januar 2008

INHALTSVERZEICHNIS

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

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

Zwischen dem

Verband Schweizerische Unternehmen für
Decken- und Innenausbau-systeme (VSD)

einerseits

und der

Gewerkschaft UNIA

anderseits

wurde folgender

GESAMTARBEITSVERTRAG

abgeschlossen:

Präambel

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

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 sowie die Bezirke Sierre, Sion, Herens, St. Maurice, Martigny, Conthey, Entre-Mont, Monthey des Kantons Wallis und die Bezirke Courtelary, Moutier und La Neuveville des Kantons Bern. Des Weiteren sind die italienischsprachigen Gebiete des Kantons Graubünden ausgenommen

1.2. Betrieblicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile sowie für alle selbständigen Akkordanten, die sich mit der Montage von vorfabrizierten Decken- und Wandverkleidungen beschäftigen. Als Decken- und Wandverkleidungen gelten alle montierbaren Elemente aus Metall, Holz, Gips, Mineralfaser oder anderen Materialien. Davon ausgenommen sind Schreinerbetriebe die Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen herstellen und montieren (Innenausbau) sowie Betriebe die im Auftrag Schreinerzeugnisse 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 der 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, 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. **Korrekte 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) Adresse der Paritätischen Berufskommission des Schweizerischen Deckengewerbes siehe Seite 19 Adressverzeichnis

C. NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Art. 5 Anstellung und Kündigung

5.1 Probezeit

5.1.1. Dauer

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

5.1.2. Verlängerung der Probezeit

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

5.2. Unterjähriges Arbeitsverhältnis

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

5.3. Überjähriges Arbeitsverhältnis

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

5.4. Schriftliche Kündigung

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

5.5. Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

5.6. Kündigungsschutz

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

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

Sperrfristen

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

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

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

Art. 6 Arbeitszeit

6.1

Grundsatz

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

6.2

Arbeitszeit

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

6.2.1

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

6.2.2

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

6.2.3

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

6.3.

Arbeitsbeginn und -ende

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

6.4.

Znünipause

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

6.5.

Verlassen der Baustelle

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

Art. 7

Überstundenzuschläge

7.1.

Grundsatz

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

7.2.

Leistungspflicht

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

- 7.3. **Überstundenzuschlag**
Der Überstundenzuschlag beträgt 25%.
- 7.4. **Samstagsarbeit**
Für Arbeiten am Samstag wird ein Zuschlag von 50 % des normalen Lohnes bezahlt.
- 7.5 **Abendarbeitszeit**
Für Arbeiten zwischen 20.00 und 23.00 Uhr wird ein Zuschlag von 25% ausbezahlt, falls kein versetzter Arbeitsanfang angeordnet wird.
- 7.6 **Nachtarbeit**
Für vorübergehende Nachtarbeit (23.00 bis 06.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 100 % zum normalen Lohn vergütet.
- 7.7. **Sonntagsarbeit**
Für Sonntagsarbeit (00.00 bis 24.00 Uhr) sowie an gesetzlichen ortsüblichen Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.

Art. 8 Löhne

8.1 Vertragsmindestlohn

8.1.1 Anspruch

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

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

8.1.2 Festlegung

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

8.2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen ab 1. Januar 2008 (alle Beträge in CHF)

Geografische Unterteilung: **Kategorien:**

A	B	C
---	---	---

Zone I **5080.--/(29.20)** **4630.--/(26.60)** **4190.--/(24.10)**

Städte: Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Winterthur, Aarau, Baden, Biel, Brugg, Chur, Luzern, Olten, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn, Thun, Zug

Zone II **4900.--/(28.15)** **4460.--/(25.65)** **4010.--/(23.05)**

übrige Gebiete und Orte

Kategorie A:	Selbständiger Berufsarbeiter mit Abschluss einer beruflichen Grundbildung eines anverwandten Berufes, welcher jede anfallende Arbeit nach Plan selbstständig, und fachlich richtig ausführen kann.
Kategorie B:	Deckenmonteur, der den Anforderungen der Kategorie A nicht genügt.
Kategorie C:	Hilfskraft ohne Berufsabschluss, die hauptsächlich Transporte und Abbrüche ausführt.

8.3

Automatischer Teuerungsausgleich

Die Effektivlöhne der Arbeitnehmer werden jährlich bis zu einer Jahresteuerung 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 Jahresteuerung von mehr als 2 %, werden Verhandlungen über 2 % auf der Basis folgender Grundlagen geführt:

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

8.4.

Arbeitnehmer im Monatslohn

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

Art. 9

13. Monatslohn

9.1.

Anspruch

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

9.2.

Pro-rata-Anspruch

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

9.3.

Kürzung

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

Art. 10 Versetzungszulagen

10.1. Orts- und Versetzungszulage

10.1.1 Zone I

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes bis 25 km:

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

10.1.2 Zone II

Bei Arbeiten ausserhalb des Geschäftsdomizils/Anstellungsortes bis 50 km:

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

10.1.3 Zone III

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

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

10.1.4 Verpflegungszulage

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

10.1.5 Distanzberechnung

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

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

10.1.6 Ausnahmen

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

10.1.8 Weisungsrecht des Arbeitgebers

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

10.2. Grosse Versetzungszulage / ohne tägliche Heimkehr

10.2.1. Grundsatz

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

10.2.2. Tagespauschale

Tagespauschale ohne tägliche Heimkehr CHF 107.-

Sie setzt sich zusammen aus:

Morgenessen	CHF 10.-
Mittagessen	CHF 10.-
Nachtessen	CHF 20.-
Uebernachten	CHF 67.-
Total	CHF 107.-

10.2.3. Zulage am Anreise- resp. Abreisetag

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

10.2.4. Besondere Verhältnisse

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

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

10.2.6. Verlassen der Baustelle

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

10.2.7. Abfahrtszeit vor 17 Uhr

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

Art. 11 Werkzeug

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

Art. 12 Überkleider

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

Art. 13 Lohn bei Krankheit und Unfall

- 13.1. **Krankentaggeld**
Die Arbeitnehmer sind durch die Betriebe kollektiv für ein Krankentaggeld von 80 % ab 1. ärztlich bescheinigtem Krankheitstag des entgangenen Bruttolohnes versichert. Die Dauer der Genussberechtigung muss 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen betragen und muss gesetzeskonform sein. Der Betrieb kann mit der Versicherung einen Leistungsaufschub von max. 60 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat der Betrieb 80% des Lohnes zu entrichten.
- 13.2. **Prämienzahlung**
Die effektiven Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen.
- 13.3. **SUVA-Karenztage**
Bei Unfall eines unterstellten Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, solange die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen 80 Prozent des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen.
- 13.4. **Kürzung der Leistungen**
Wenn die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 ff UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.
- 13.5. **SUVA-Prämien**
Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer.
- 13.6. **Gesetzliche Abgeltung**
Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a und Art. 324 b OR abgegolten.

Art. 14. Lohn bei Militär- oder Zivilschutzdienst

- 14.1. **Ansprüche**
Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivilschutzdienst in Friedenszeiten wird der Lohn wie folgt ausgerichtet:
Rekrutenschule:

Ledige	50 %
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80 %

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

für 4 Wochen bei allen Dienstpflchtigen	100 %
Anspruch ab 5. Woche gemäss den Artikeln 324a und 324 b OR.	

- 14.2. **Voraussetzung**
Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär oder Zivilschutzdienst 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 Zivilschutzdienstleistung erlangt, dies dem Arbeitgeber frühzeitig mitzuteilen.

Art. 15 Lohn bei Absenzen

- 15.1. **Ansprüche**
Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer unter voller Lohnvergütung unter anderem folgende Absenzen, sofern das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt:
- | | |
|---|--------|
| Bei Todesfall in der eigenen Familie, d.h. von Gatte oder Gattin und eigenen Kindern, sofern sie im gemeinsamen Haushalt gelebt haben | 3 Tage |
| Sofern sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten | 2 Tage |
| Geschwister, Eltern und Schwiegereltern, | |
| a) wenn sie im gemeinsamen Haushalt lebten | 2 Tage |
| b) wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten | 1 Tag |
| Bei der eigenen Hochzeit | 2 Tage |
| Bei der Geburt eines Kindes | 1 Tag |

15.2. Ausübung eines öffentlichen Amtes

- 15.2.1. Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.
- 15.2.2. **Berechnung**
Massgebend für die Berechnung der Absenzenentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden (8 Stunden pro Arbeitstag) sowie der normale Stunden- oder Monatslohn.

Art. 16 Feiertage

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die volle Vergütung von höchstens 9 gesetzlichen Feiertagen zum effektiv ausfallenden Lohn, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

Art. 17 Ferienanspruch

17.1.1. Mindestanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Jahr bzw. 160 Stunden.

17.1.2. Anspruch ab dem 5. Arbeitsjahr

Auf 4 1/2 Wochen Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch ab dem fünften Arbeitsjahr im gleichen Betrieb bzw. 180 Stunden.

17.1.3. Anspruch ab dem 50. Altersjahr

Auf 5 Wochen Ferien hat der Arbeitnehmer Anspruch ab dem 50. Altersjahr bzw. 200 Stunden.

17.1.4. Jugendliche

Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien bzw. 200 Stunden.

17.2. Kompensation ausfallender Arbeitsstunden

Bei 4, 4 1/2 oder 5 Wochen 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 Arbeitsjahre 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 unverschuldet 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

Grundsatz

- 19.1. **Arbeitnehmerbeitrag**
Zur Deckung der Auslagen der beiden vertragsschliessenden Parteien für die berufliche Weiterbildung sowie vornehmlich soziale Zwecke, erhebt der Arbeitgeber zugunsten der Paritätischen Kasse des Schweizerischen Gewerbes für Decken- und Innenausbau systeme von jedem Arbeitnehmer, der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 25.- pro Monat vom verdienten Lohn.
Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses GAV und insbesondere für die Erfüllung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Personen- und Dienstleistungsfreizügigkeit haben alle diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer (ohne Lernende) einen monatlichen Betrag von CHF 5.- zu entrichten. Die diesem Vertrag unterstellten Firmen oder Betriebsteile bezahlen pro unterstelltem Arbeitnehmer und Monat ebenfalls einen Betrag von CHF 5.- Das Inkasso erfolgt zusammen mit dem Berufsbeitrag.

- 19.2. **Arbeitgeberbeitrag**
Arbeitgeber mit Einzelvertragspartnerschaft haben jährlich für den gleichen Verwendungszweck einen Pauschalbeitrag von CHF 300.-- zu entrichten.

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

Art. 20 Lohnzahlung

20.1. Entlöhnung im Monatslohn

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

Art. 21 Schwarzarbeit

Den Arbeitnehmern ist jegliche Berufsarbeit für Dritte untersagt (Schwarzarbeit). Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen werden. Ebenfalls untersagt ist die Begünstigung von Schwarzarbeit (als Arbeit- oder als Auftraggeber). Die Paritätische Berufskommission kann bei Verstößen gegen Schwarzarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern Konventionalstrafen aussprechen.

D. VERTRAGSDAUER

Dieser Vertrag ist fest abgeschlossen bis 31. Dezember 2011. Wird er nicht einen Monat vorher gekündigt, so gilt er für ein weiteres Jahr. Die Position Art. 8 "Lohn", kann unter Einhaltung einer gleichen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

Zürich, 12. November 2007

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

A. Hättenschwiler

G. Brülisauer

GEWERKSCHAFT UNIA

R. Ambrosetti

A. Rieger

A. Germann

Brennpunkt: Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

Beteiligte Verbände

Verband Schweizerischer Unternehmen für
Decken- und Innenausbau-systeme (VSD)
Riedstrasse 14
Postfach 318
CH-8953 Dietikon 1

Tel. 043 322 44 66
Fax 043 322 44 99
www.vsd-innenausbau.ch

Gewerkschaft Unia
Zentralsekretariat
Strassburgstrasse 11
Postfach
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 15 25
Fax 044 295 17 55
www.unia.ch

Vollzugsorgan

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

Briefadresse:
Postfach 3276
CH-8021 Zürich

Tel. 044 240 06 68
Fax 044 291 14 72

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

BR - Berufsregister
Strassburgstrasse 11
Postfach 3276
CH-8021 Zürich

Tel. 044 295 30 68
Fax 044 295 30 69
www.br-berufsregister.ch

**Beiblatt zum
Gesamtarbeitsvertrag für das
Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbau-systeme**

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 3276
CH-8021 Zürich