



Gesamtarbeitsvertrag

für die Schweizerische Bodenbelagsbranche

Genehmigt an den Generalversammlungen von
BodenSchweiz vom 21. April 2017 und von der ISP vom 28. April 2017

Inhaltsverzeichnis

I. Geltungsbereich	3
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich	3
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich	3
Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich	3
II. Schuldrechtliche Bestimmungen	4
Art. 4 Friedenspflicht	4
Art. 5 Vertragsgemeinschaft	4
Art. 6 Paritätische Berufskommission	4
Art. 7 Kontrollen	5
Art. 8 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge	5
Art. 9 Konventionalstrafe	6
Art. 10 Konfliktlösung	6
Art. 11 Schiedsgericht	7
III. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	7
Art. 12 Arbeitszeit	7
Art. 13 Überstundenarbeit	7
Art. 14 Lohn	8
Art. 15 Lohnuntergrenzen	8
Art. 16 Lohnfortzahlung	8
Art. 17 Bezahlte Absenzen	9
IV. Schlussbestimmungen	10
Art. 18 Vertragsdauer	10
Art. 19 Allgemeinverbindlicherklärung	10

I. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, welche Bodenbelagsarbeiten im weitesten Sinne anbieten.

² Ausgenommen sind, soweit sie über keine Betriebsteile im Bodenbelagsbereich verfügen:

- a) Betriebe des Innendekorationsgewerbes
- b) Betriebe des Doppelbodengewerbes
- c) Betriebe des Gips- oder Malergewerbes
- d) Betriebe des Schreinergewerbes
- e) Betriebe des Holzbaugewerbes.

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die für einen Betrieb nach Art. 2 tätig sind und nicht gemäss Absatz 2 dieser Bestimmung vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind, so insbesondere für:

- a) Bodenleger, Boden-Parkettleger, Chefbodenleger, Bodenbelagsberater
- b) Detailhandelsfachleute mit Abschluss in der Fachrichtung Bodenbeläge
- c) Innendekorateure.

² Vom Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrags ausgenommen sind:

- a) Arbeitnehmer in geschäftsleitenden Funktionen
- b) Büropersonal, technische und andere Angestellte sowie das Verkaufspersonal, soweit es sich dabei nicht um Detailhandelsfachleute mit Abschluss in der Fachrichtung Bodenbeläge i.S.v. Abs. 1 lit. b handelt
- c) das Reinigungspersonal
- d) Lernende im Sinne des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)

³ Übt eine Person Tätigkeiten aus, die diesem Gesamtarbeitsvertrag teilweise unterstellt und teilweise nicht unterstellt sind, so ist danach zu entscheiden, welcher Teil – der GAV-unterstellte oder der nicht-GAV-unterstellte – insgesamt überwiegt. Massgebend ist dabei der für die fraglichen Tätigkeiten durchschnittlich aufgewendete zeitliche Aufwand.

⁴ Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags sind auch gegenüber nichtbeteiligten Arbeitnehmern einzuhalten.

II. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 4 Friedenspflicht

¹ Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrags und während 12 Monaten nach dessen Beendigung den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Arbeitsk Kampf-massnahme oder den Aufruf dazu zu verzichten. Die Friedenspflicht bezieht sich nicht nur auf Gegenstände, die in diesem Vertrag geregelt sind, sondern gilt unbeschränkt.

² Als Arbeitsk Kampf-massnahmen gelten namentlich Streik, Aussperrung, Führen schwarzer Listen, Boykott, Betriebsbesetzungen und -blockaden, Dienst nach Vorschrift und ähnliche Massnahmen.

Art. 5 Vertragsgemeinschaft

¹ Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem Berufsinteresse liegen. Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere geeignete Massnahmen zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs ergriffen werden.

² Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht.

Art. 6 Paritätische Berufskommission

¹ Die Vertragsparteien bestellen eine paritätisch zusammengesetzte Berufskommission (Paritätische Berufskommission).

² Die Vertragsparteien übertragen der Paritätischen Berufskommission insbesondere die folgenden Aufgaben:

a) Durchführung (Überwachung, Kontrolle, Vollzug und Durchsetzung) dieses Gesamtarbeitsvertrags, so insbesondere

- Überwachung der Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags,
- Erlass aller für den Vollzug notwendigen Massnahmen,
- Durchführung und Durchsetzung von Kontrollen i.S.v. Art. 7,
- Geltendmachung, Einforderung, Verwaltung und Verwendung von Kontrollkosten (Art. 7 Abs. 4), Vollzugskostenbeiträgen (Art. 8) und Konventionalstrafen (Art. 9);
- Kontrolle der Einhaltung der Anforderungen bezüglich der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags im Bereich des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG);
- Kontrolltätigkeiten im Bereich des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit, BGSA), soweit sie der Paritätischen Berufskommission übertragen wurden;

- Durchsetzung der ihr obliegenden Aufgaben auf dem Rechtsweg (namentlich Klagen und Beitreibungen) in eigenem Namen.
 - b) Unterhalt eines Weiterbildungsfonds zur Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer, sowie Einforderung, Verwaltung und Verwendung der Weiterbildungsbeiträge (Art. 8)
 - c) Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrags;
 - d) Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags.
- ³ Die Paritätische Berufskommission ist zur Gleichbehandlung aller diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Personen und Betriebe verpflichtet.
- ⁴ Die Vertragsparteien erlassen ein Reglement mit den notwendigen Ausführungsbestimmungen.

Art. 7 Kontrollen

- ¹ Die Paritätische Berufskommission ist befugt, bei den Arbeitgebern Kontrollen durchzuführen, die über den betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich Aufschluss geben.
- ² Die Paritätische Berufskommission ist darüber hinaus befugt, bei den Arbeitgebern, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags durchzuführen.
- ³ Die kontrollierten Arbeitgeber haben der Paritätischen Berufskommission innert angemessener Frist auf erstes Verlangen alle Fragen mündlich oder schriftlich zu beantworten und Einsicht in die für die Durchführung der Kontrolle notwendigen Dokumente zu gewähren. Zu den in diesem Sinn notwendigen Dokumenten zählen Lohnabrechnungen, AHV-Lohnsummenmeldungen, Personalverzeichnisse, Pflichtenhefte und Arbeitsrapporte. Die Mitglieder der Paritätischen Berufskommission sind bezüglich der offengelegten Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet und sorgen dafür, dass allfällige weitere mit der Kontrolle betrauten Personen die Geheimhaltungspflicht wahren. Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht, soweit die Offenlegung von Informationen zur Durchsetzung von Ansprüchen auf dem Rechtsweg erforderlich ist.
- ⁴ Stellt die Paritätische Berufskommission schwerwiegende Verletzungen dieses Gesamtarbeitsvertrags fest oder erschwert oder verunmöglicht der Arbeitgeber die ordnungsgemässe Durchführung der Kontrolle, so trägt der fehlbare Arbeitgeber die entsprechenden Kontrollkosten.

Art. 8 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

- ¹ Die Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags wird durch Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge der von ihm erfassten Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert.
- ² Die Vollzugskostenbeiträge betragen:
- a) für Arbeitgeber einen jährlichen Grundbeitrag von Fr. 200.– sowie monatlich Fr. 5.– pro beschäftigten, von diesem Gesamtarbeitsvertrag erfassten Arbeitnehmer;
 - b) für Arbeitnehmer Fr. 5.– pro Monat.

- ³ Die Weiterbildungsbeiträge betragen für Arbeitgeber Fr. 12.50 pro Monat und für Arbeitnehmer Fr. 2.– pro Monat.
- ⁴ Die Arbeitnehmerbeiträge für Vollzug und Weiterbildung sind monatlich von der Lohnzahlung in Abzug zu bringen und vom Arbeitgeber zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen der Paritätischen Berufskommission zu entrichten.
- ⁵ Ein allfälliger Überschuss der Vollzugskostenbeiträge darf dem Weiterbildungsfonds zugeführt werden. Im Übrigen dürfen allfällige Beitragsüberschüsse, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Bodenlegergewerbes verwendet werden.
- ⁶ Die Vertragsparteien erlassen ein Reglement mit den notwendigen Ausführungsbestimmungen.

Art. 9 Konventionalstrafe

- ¹ Verletzt ein Arbeitgeber eine oder mehrere Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags, so ist er verpflichtet, eine Konventionalstrafe zu bezahlen, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission festgesetzt wird. Die Paritätische Berufskommission berücksichtigt insbesondere die Schwere des Verschuldens, die Höhe des vorenthaltenen Geldbetrags und die Betriebsgrösse. Pro Verletzung darf die Konventionalstrafe den Betrag von CHF 5'000 nicht überschreiten.
- ² Arbeitnehmer, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 321a Abs. 3 OR) verstossen, sind verpflichtet, eine Konventionalstrafe zu bezahlen, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit bemessen wird, jedoch im Einzelfall den Betrag eines Monatslohns, den der betroffene Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis mit dem durch die Schwarzarbeit in seinen Rechten verletzten Arbeitgeber verdient, nicht überschreiten darf. Ebenso zur Bezahlung einer Konventionalstrafe derselben Höhe verpflichtet ist ein am Vertrag beteiligter Arbeitgeber, der Schwarzarbeit willentlich und wissentlich ausführen lässt oder diese in irgendeiner Form begünstigt.
- ³ Im Wiederholungsfall kann die Konventionalstrafe angemessen erhöht werden.
- ⁴ Die Konventionalstrafen werden durch die Paritätische Berufskommission im eigenen Namen geltend gemacht und durchgesetzt. Sie sind in erster Linie zur Deckung der Kontrollkosten zu verwenden. Ein allfälliger Überschuss ist zugunsten allgemeiner Zwecke des durch diesen Gesamtarbeitsvertrag erfassten Wirtschaftszweiges einzusetzen.

Art. 10 Konfliktlösung

- ¹ Bei Streitigkeiten über die Auslegung oder Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages versuchen die Vertragsparteien, sich zu einigen und die Meinungsverschiedenheiten einvernehmlich beizulegen. Sie können zur Schlichtung die Paritätische Berufskommission beiziehen.
- ² Kann keine Einigung erzielt werden, so ist jede Vertragspartei berechtigt, ein gemäss Art. 11 zu konstituierendes Schiedsgericht anzurufen.
- ³ Jede Vertragspartei verpflichtet sich, während der Dauer des Einigungsversuchs und des Schiedsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

Art. 11 Schiedsgericht

- ¹ Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern.
- ² Wer das Schiedsgericht anrufen will, hat dies der anderen Vertragspartei oder den anderen Vertragsparteien schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat zu enthalten: das Rechtsbegehren, die Bezeichnung des Streitgegenstands, und die Ernennung eines Mitglieds des Schiedsgerichts. Die beklagte Seite ernennt innert 20 Tagen nach Erhalt der Anzeige ihrerseits ein Mitglied des Schiedsgerichts. Die beiden Mitglieder benennen daraufhin innert 10 Tagen den Präsidenten oder die Präsidentin.
- ³ Das Schiedsgericht tagt an dem von der Präsidentin oder dem Präsidenten bezeichneten Ort. Die Präsidentin oder der Präsident bestimmt das Verfahren, das einfach und rasch sein soll. Über die Verteilung der Kosten des Schiedsgerichtsverfahrens befindet das Schiedsgericht.
- ⁴ Die Entscheide des Schiedsgerichts sind verbindlich und endgültig; sie können mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht angefochten werden.

III. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 12 Arbeitszeit

- ¹ Die Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2'210 Stunden im Jahr oder 42,5 Stunden pro Woche.
- ² Am Jahresende können maximal 200 Mehrstunden auf das Folgejahr übertragen werden. Diese maximal 200 Mehrstunden werden innert 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, wobei der Arbeitgeber bei Nichteinigung den Zeitpunkt des Ausgleichs bestimmt. Zusätzliche, über diese 200 Mehrstunden hinausgehende Stunden sind am Jahresende mit dem Normallohn auszugleichen.
- ³ Am Jahresende können maximal 100 Minusstunden (im unterjährigen Arbeitsverhältnis entsprechend weniger) auf das Folgejahr übertragen werden. Für zusätzliche Minusstunden, welche in die Verantwortung des Arbeitnehmers fallen, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Lohn entsprechend zu kürzen.
- ⁴ Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Schwellenwerte der Absätze 1-3 entsprechend dem Beschäftigungsgrad.
- ⁵ Der Arbeitgeber ist ungeachtet des gewählten Arbeitszeitmodells verpflichtet, die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen namentlich von Art. 9 ff. des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten einzuhalten.

Art. 13 Überstundenarbeit

- ¹ Als Überstundenarbeit ist jene Arbeitszeitdauer zu verstehen, die im Interesse des Arbeitgebers über den durch Art. 12 Abs. 1 bzw. 2 begrenzten Rahmen geleistet wird.
- ² Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, notwendige Überstundenarbeit soweit zu leisten, als sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

³ Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer einseitig anzuweisen, Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Ausgleich durch Freizeit muss innert 12 Monaten erfolgen.

⁴ Wird Überstundenarbeit nicht oder nicht rechtzeitig durch Freizeit ausgeglichen, so ist sie mit dem Normallohn auszugleichen.

Art. 14 Lohn

¹ Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbart. Dabei dürfen die Mindestlöhne gemäss Art. 15 nicht unterschritten werden.

² Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer einen 13. Monatslohn aus. Dieser entspricht dem durchschnittlichen normalen Monatslohn der letzten 12 Monate. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahrs gedauert, berechnet sich der 13. Monatslohn pro rata temporis, wobei nur volle Monate zählen.

Art. 15 Lohnuntergrenzen

¹ Die nachfolgenden Lohnuntergrenzen beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum und verstehen sich als Bruttolöhne. Bei Teilzeitarbeit werden sie dem Arbeitspensum entsprechend reduziert.

- a) Gelernte Boden-Parkettleger (eine Fachrichtung)
 - im 1., 2. und 3. Jahr nach der Grundbildung Fr. 3750.00/Monat
 - mit vier oder mehr Jahren Berufserfahrung nach der Grundbildung Fr. 4300.00/Monat
- b) Gelernte Boden-Parkettleger (beide Fachrichtungen)
 - im 1., 2. und 3. Jahr nach der Grundbildung Fr. 4050.00/Monat
 - mit vier oder mehr Jahren Berufserfahrung nach der Grundbildung Fr. 4600.00/Monat
- c) Gelernte Detailhandelsfachleute, Fachrichtung Bodenbeläge Fr. 4100.00/Monat
- d) Ungelerntes Montagepersonal Fr. 3400.00/Monat
- e) Angelerntes Montagepersonal ab 4 Jahren Fr. 3650.00/Monat
- f) Chefbodenleger mit Fachausweis Fr. 5200.00/Monat
- g) Bodenbelagsberater mit Fachausweis Fr. 5200.00/Monat

² Die Lohnuntergrenzen gemäss Abs. 1 gelten für voll leistungsfähige Arbeitnehmer. Für Arbeitnehmer, bei denen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), kann die Paritätische Berufskommission eine Unterschreitung der Lohnuntergrenze genehmigen, um ihre betriebliche Integration zu fördern.

Art. 16 Lohnfortzahlung

¹ Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall ohne sein Verschulden ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so ist ihm während der nachfolgenden Zeitdauer der darauf entfallende Lohn

zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist:

	Monate
im 1. Dienstjahr	1
ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2
ab 3. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3
ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4
ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5
ab 20. Dienstjahr	6

² Arbeitgeber und Arbeitnehmer können schriftlich eine von der vorstehenden Bestimmung abweichende Regelung vereinbaren, sofern diese für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist. Empfohlen wird der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung, welche nach einer Karenzfrist von 30 Tagen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ein Krankentaggeld in Höhe von 80% des Lohns entrichtet, wodurch sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auf die 30tägige Karenzfrist beschränkt.

Art. 17 Bezahlte Absenzen

¹ Dem Arbeitnehmer werden ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnabzug die nachfolgenden Absenzen gewährt:

- a) Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft 1 Tag
- b) Geburt eigener Kinder 3 Tage
- c) Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, eigenen Kindes oder eines Elternteils 3 Tage
- d) Tod anderer naher Verwandten bis zu 1 Tag
- e) Umzug des eigenen Haushalts im ungekündigten Arbeitsverhältnis, 1 Tag
- f) Pflege des eigenen kranken Kindes, soweit diese nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tage
- g) unaufschiebbare Kurzabsenzen für Arzt-, Zahnarzt-, Behördenbesuche oder für ärztlich verordnete Therapien: die nötige Zeit

² Soweit Ereignisse gemäss Abs. 1 auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag fallen, besteht kein Anspruch auf Nachbezug.

³ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten freien Tag pro Kalenderjahr für fachbezogene, berufliche Weiterbildung. Kann dieser Tag im laufenden Jahr nicht einbezogen werden, darf er auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Ein nochmaliger Übertrag auf ein weiteres Jahr ist ausgeschlossen.

⁴ Für die Berechnung des Lohns für die freien Tage sind die tatsächlich ausfallenden Normalarbeitsstunden massgebend.

IV. Schlussbestimmungen

Art. 18 Vertragsdauer

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am [XXX] in Kraft und wird für eine feste Vertragsdauer von fünf Jahren abgeschlossen. Er verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn er nicht von einer Vertragspartei spätestens sechs Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt wird.

² Bedingung für das Inkrafttreten ist, dass dieser Gesamtarbeitsvertrag für das Gebiet der gesamten Schweiz, mindestens aber für alle Gebiete, in denen nicht bereits ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag besteht, der auf die Bodenbelagsbranche anwendbar ist, allgemeinverbindlich erklärt wird.

Art. 19 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, bei der zuständigen Behörde die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Die Arbeitgeberverbände

Oberentfelden, 29.5.2017

BodenSchweiz Verband Bodenbelagsfachgeschäfte

René Bossert

Daniel Heusser

Heimberg, 29.5.2017

ISP Interessengemeinschaft der Schweizerischen Parkett-Industrie

Bruno Durrer

Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen

Der Arbeitnehmerverband

Olten, 29.5.2017

Angestellte Schweiz

Thomas Feierabend

Stefan Studer

Christof Burkard