



**GESAMTARBEITSVERTRAG
KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE VORZEITIGE PENSIONIERUNG**

**WESTSCHWEIZERISCHES
AUSBAUGEWERBE**

2024

CPP
CCT
CCRA
SOR

COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
SECOND-ŒUVRE ROMAND DE LA CONSTRUCTION

KANTONALE PARITÄRISCHE BERUFSKOMMISSIONEN

FREIBURG

Commission professionnelle paritaire fribourgeoise du second-œuvre
p.a. Unia Fribourg
Rue Frédéric-Chaillet
Case postale
1700 Fribourg
T. +41 26 347 31 34
F. +41 26 347 31 49
info(at)cpsor-fr.ch

GENF

Commission paritaire des métiers du bâtiment second-œuvre de Genève
Rue de St-Jean 98
1211 Genève 11
T. +41 58 715 32 09
info(at)cpso-ge.ch

JURA/BERNER JURA

Commission paritaire du second-œuvre jurassien
Rue de Tramelan 11
2710 Tavannes
T. +41 32 481 25 48
F. +41 32 481 43 81
cpp(at)ajecem.ch

NEUENBURG

Commission paritaire professionnelle cantonale neuchâteloise du
second-œuvre
Case postale 2051
2001 Neuchâtel
T. +41 32 729 22 24
commissions.paritaires.ne(at)unia.ch

WALLIS

Commission professionnelle paritaire du second-œuvre valaisan
p.a. Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Case postale
1951 Sion
T. +41 27 327 51 11
cppvs(at)bureaudesmetiers.ch

WAADT

Commission professionnelle paritaire du second-œuvre vaudois
Rte Ignace Paderewski 2
Case postale
1131 Tolochenaz
T. +41 21 826 60 01
cpsor(at)cppvd.ch

INHALTSVERZEICHNIS

ERSTES KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

Art. 1 Betrieblicher und Räumlicher Geltungsbereich	4
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich (Ausser Kraft)	5
Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich.....	5
Art. 4 Gegenseitige berufliche Unterstützung.....	6
Art. 5 Arbeitsfrieden.....	6

KAPITEL II MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag	6
Art. 7 Probezeit	7
Art. 8 Kündigungsfristen	7
Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 10 Kündigungsschutz	7
Art. 11 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (art 338 und 338a OR).....	9

Arbeitszeit

Art. 12 Arbeitszeit	9
Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit	10
Art. 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit	12
Art. 15 Sonderregelungen betreffend die Arbeitsdauer und Arbeitszeit	12
Art. 16 Schichtarbeit (2 x 8.2 Stunden)	13
Art. 17 Verschobene Stunden	13

Löhne

Art. 18 Lohnklassen	13
Art. 19 Dreizehnter Monatslohn	15

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 20 Ferien.....	15
Art. 21 Feiertage und arbeitsfreie Tage.....	16
Art. 22 Bildungsurlaub.....	17

Reisespesen und andere Auslagen

Art. 23 Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung.....	17
Art. 24 Rückerstattung von Fahrzeugkosten.....	18
Art. 25 Berechtigte Absenzen	18

KAPITEL III ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 26 Verbot der Schwarzarbeit.....	19
Art. 27 Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit	19
Art. 28 Einhalten der Arbeitszeit	20
Art. 29 Sorgfalts-und Treuepflicht.....	20
Art. 30 Information und Mitsprache.....	21
Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung.....	21
Art. 32 Werkzeug und Material	21
Art. 33 Akkordlohnarbeit	21

KAPITAL IV SOZIALE EINRICHTUNGEN

Art. 34 Unfallversicherung	22
Art. 35 Krankentaggeldversicherung – minimale Versicherungsbedingungen	22
Art. 36 Mutterschaftentschädigungen (MSE)	24
Art. 37 Krankenpflegeversicherung (OKP)	24
Art. 38 Berufliche Vorsorge	24
Art. 39 Vorpensionierung	27
Art. 40 Familienzulagen	27
Art. 41 Militär-, Schutz- oder Zivildienst	27
Art. 42 Vollzugskosten und Ausbildungs-Weiterbildungsbeiträge	29
Art. 43 Ausgleichskasse im Kanton Genf	30
Art. 44 Arbeitslosenversicherung	31
Art. 45 Alters- und Vorpensionierung	31

KAPITAL V AUSFÜHRUNGSBETIMMUNGEN

Art. 46 Vollzug	32
Art. 47 Gemeinsame Durchführung	32
Art. 48 Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR)	32
Art. 49 Westschweizerisches Schiedsgericht	34
Art. 50 Kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK)	35
Art. 51 Beschwerdeinstanzen	36
Art. 52 Konventionalstrafen	37
Art. 53 Berufsausweis	37
Art. 54 Pflichten des Auftragnehmers	38
Art. 55 Kaution	38
Art. 56 Kantonale Zusatzvereinbarungen	39

KAPITEL VI SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 57 Verhältnis zu Dritten	39
Art. 58 Auslegung	39
Art. 59 Beitritt und Allgemeinverbindlicherklärung	39
Art. 60 Anpassung des Löhne	39
Art. 61 Gültigkeit	40

Anhänge

Anhang I Wesentliche Punkte des Arbeitsvertrags	41
Anhang II Gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne	42
Anhang III Feiertage	46
Anhang IV Lehrlinge	47
Anhang V Genfer Zusatzvereinbarung	48
Anhang VI Kaution	50
Anhang VII Entlohnung und Arbeitszeit	53
Anhang VIII Aufwandsentschädigungen für Mahlzeiten	54
Anhang IX Jährliche Anpassungen der effektiven Löhne	55

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE VORZEITIGE PENSIONIERUNG IM WESTSCHWEIZERISCHEN AUSBAUWERBE (KVP)	56
---	-----------

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAU GEWERBES DER WESTSCHWEIZ 2024 (GAV-SOR)

inkl. Anhänge I – IX

ERSTES KAPITEL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Um das Lesen des Dokuments zu vereinfachen, wird im Text die männliche Wortform für beide Geschlechter benutzt.

Geltungsbereich

Art. 1 Betrieblicher und Räumlicher Geltungsbereich

- Der vorliegende GAV gilt für sämtliche Arbeitgeber, Betriebe und Betriebsteile, die hauptsächlich oder nebenbei folgende Arbeiten verrichten oder verrichten lassen:

Kantone/Region Berufstätigkeit	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS
a) Schreinerei, Zimmerei und Möbelschreinerei. Dazu gehören: - Herstellung und/oder Anbringung von Holz-, Holz/Metall- und Kunststofffenstern. - Herstellung, Reparation und/oder Restauration von Möbeln. - Herstellung, Reparatur und/oder Anbringung von Küchenmöbeln. - Parqueterie (Verlegen von Parkettböden) als Nebentätigkeit. - Skitherstellung. - Herstellung und/oder Anbringung von Innen-, Geschäftseinrichtungen sowie von Sauna-Anlagen. - Holzimprägnierung und –behandlung, die von Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und von Betrieben der Möbelfabrikation ausgeführt werden. Sandstrahlarbeiten, die von Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und von Betrieben der Möbelfabrikation ausgeführt werden. Abbundarbeiten. - Holzbau und Montage von Holzfertighäusern. - Asbestsanierungen, die von Schreinereien, Zimmereien, Möbelschreinereien und von Unternehmen der Möbelfabrikation ausgeführt werden.						X	X
b. Glaserei/technische Glaserei und Spiegelherstellung. Dazu gehören: - Asbestsanierungen, die von Glasereiunternehmen und Spiegelunternehmen ausgeführt werden.	X	X	X	X	X	X	X

Kantone/Region Berufstätigkeit	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS
c. Gipserei und Malerei. Dazu gehören: - Staff und dekorative Elemente. - Herstellung und Anbringung von Hängedecken und Platten für Deckenverkleidung. - Anbringung von Tapeten. - Aussenisolation. - Holzimprägnierung und Verarbeitung - Sandstrahlarbeiten. - Asbestsanierungen, die von Gipsereien und Malereiunternehmen ausgeführt werden. - Strassenmarkierungen.	X	X			X	X	X
d. Plattenlegerarbeiten. Dazu gehören: - Asbestsanierungen, die von Plattenlegerunternehmen ausgeführt werden.	X	X	X			X	
e. Bodenleger und Parkettleger. Dazu gehören: Asbestsanierungen, die von Bodenlegern und Parkettlegern ausgeführt werden.	X	X	X	X	X	X	X
f. Dachdeckerei. Dazu gehören alle Arbeiten an der Gebäudehülle. Dieser Begriff schliesst ein: geneigte Dächer, Flachdächer, Unterdächer, und Fassadenbekleidungen (mit dazu gehören dem Unterbau und Wärmedämmung). - Asbestsanierungen, die von Dachdeckereiunternehmen ausgeführt werden.		X					
g. Innenbekleidungen		X					
h. Marmorarbeiten		X			X		
i. Bildhauerarbeiten		X			X		
j. Innendekoration, einschliesslich: - Gestaltung von Schaufenstern		X					
k. Stoffnährarbeiten		X					
l. Einrahmungen, Storenreparatur und -montage		X					
m. Asphaltierungsarbeiten		X				X	
n. Abdichtungsarbeiten		X				X	
o. Spezialarbeiten mit Kunsthärzen		X				X	

2. Der KVP gilt auch für Leiharbeitsfirmen und Temporärunternehmen.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich (Ausser Kraft)

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

- Der vorliegende GAV findet, unabhängig von der Art der Entlohnung, Anwendung auf die angestellten und ausgeliehenen Arbeitnehmer der in Art. 1 genannten Arbeitgeber, einschliesslich Vorarbeiter und Werkmeister.

2. Der GAV findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die ausschliesslich im technischen und kaufmännischen Bereich des Unternehmens tätig sind.
3. In den Anhängen IV und V werden die Bestimmungen und Modalitäten definiert, die auf die Lehrlinge anwendbar sind.

Art. 4 *Gegenseitige berufliche Unterstützung*

Die Parteien verpflichten sich, die gemeinsamen beruflichen Interessen zu wahren. Sie bemühen sich insbesondere:

- *gegen unlauteren Wettbewerb vorzugehen;*
- *Schwarzarbeit und Betrug zu bekämpfen;*
- *gegen jede Art von mangelhafter Arbeitsausführung oder Auftragserteilung vorzugehen, die dem Ruf des Berufsstandes schaden könnte;*
- *den Erlass und die Anwendung angemessener Bestimmungen in Bezug auf die Vergabe öffentlicher Aufträge zu erreichen;*
- *sich an angemessene Ausführungsfristen zu halten und für eine regelmässige Beschäftigung in der Bauindustrie zu sorgen;*
- *den Berufsnachwuchs sowie die berufliche Aus- und Fortbildung zu fördern;*
- *die Würde des Arbeitnehmers zu wahren;*
- *im Fall allgemeiner Unterbeschäftigung alle zweckdienlichen Vorkehrungen und Massnahmen zur Arbeitsbeschaffung zu treffen und so in den betroffenen Berufen und Branchen die Vollbeschäftigung zu sichern.*

Art. 5 *Arbeitsfrieden*

Die Parteien verpflichten sich, die mit diesem GAV eingegangenen Verpflichtungen während der ganzen Vertragsdauer einzuhalten und nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 OR stören könnte.

KAPITEL II

MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 *Anstellung und Arbeitsvertrag*

1. Die Anstellung erfolgt durch schriftliche Übereinkunft.
2. Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer vor Eintritt in das Arbeitsverhältnis ein Exemplar des Arbeitsvertrags, der mindestens die folgenden Punkte enthalten muss:
 - a) die Namen der Vertragsparteien;
 - b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - c) die Funktion und die Lohnklasse des Arbeitnehmers;
 - d) Ort der Einstellung (Zweigstelle, Werkstatt, Hauptsitz)
 - e) den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
 - f) die wöchentliche Arbeitszeit;
 - g) bei einer Teilzeitanstellung die Tage, an denen der Arbeitnehmer anwesend sein soll (vormittags und/oder nachmittags) und seine Arbeitszeiten.

3. Änderungen der in Abs. 2 genannten Vertragselemente sind vor deren Inkrafttreten schriftlich mitzuteilen.
4. *Der Arbeitgeber muss vor dem Tag des Arbeitsantritts jede Anstellung eines Arbeitnehmers bei der Einrichtung für Vorpensionierung anmelden, die für das Inkasso der Beiträge und/oder für die Gewährung der von der KVP-SOR vorgesehenen Leistungen zuständig ist.*

Art. 7 Probezeit

1. Die ersten 30 Kalendertage gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann jede Partei den individuellen Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen zum Ende eines Tages kündigen
2. Ohne anders lautende Vereinbarung gilt der Vertrag nach Ablauf der Probezeit als unbefristet.

Art. 8 Kündigungsfristen

1. Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen von beiden Parteien schriftlich gekündigt werden:
 - 1. und 2. Dienstjahr: 1 Monat auf das Ende eines Monats.
 - 3. bis 9. Dienstjahr: 2 Monate auf das Ende eines Monats.
 - ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate auf das Ende eines Monats.
2. Vorbehalten bleiben *Arbeitsverträge, die gemäss Art. 10 Abs. 1 Bst. b) nichtig geworden sind, und Einzelarbeitsverträge, die ein befristetes Arbeitsverhältnis vorsehen.*

Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. *Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung entlassen, wenn dieser trotz schriftlicher Verwarnung in grober Weise gegen die Bestimmungen des vorliegenden GAV verstossen hat.*
2. *In der schriftlichen Verwarnung ist festzuhalten, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit sofortiger Wirkung entlassen werden kann.*
3. *Eine schriftliche Verwarnung ist nicht erforderlich, wenn der kündigenden Vertragspartei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.*
4. *Die Art. 337 ff. OR bleiben anwendbar.*

Art. 10 Kündigungsschutz

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
 - b) solange der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung oder von der Krankenversicherung erhält. Wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung der Versicherungsleistungen nicht in der Lage ist, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen, so ist der Arbeitsvertrag nichtig, sofern kein anderer Kündigungsschutz gemäss diesem Artikel vorliegt;

- c) während 720 Tagen bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei Vollzeittdienst im Betrieb (volle Arbeitszeit mit angepasstem Arbeitsrhythmus) entrichtet wird;
 - d) während 120 Tagen im 1. Dienstjahr, während 180 Tagen vom 2. bis 5. Dienstjahr, während 270 Tagen ab dem 6. Dienstjahr bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei teilweiser Dienstbereitschaft im Betrieb (reduzierte Arbeitszeit) entrichtet wird;
 - e) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - f) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und für die in Art. 10 Abs. 1 Bst. a), e) und f) zitierten Fälle erst nach Beendigung der Sperrfrist, und für die in Art. 10 Abs. 1 Bst. b), c) und d) zitierten Fälle nach einer Frist von 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen vom 2. bis zum 5. Dienstjahr und 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr fortgesetzt.
3. *Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.*
4. So weit als möglich soll vermieden werden, Arbeitnehmern, die älter sind als 50 Jahre, zu kündigen.
- In diesem Sinne:
- a) Arbeitnehmern über 50 Jahren, denen aus saisonalen Gründen gekündigt wird, ist bei der Anstellung von neuen Arbeitskräften der Vorzug zu geben.
 - b) Wird einem Arbeitnehmer über 50 Jahren und mit mindestens 10. Dienstjahren im Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, wird die vertragliche Kündigungsfrist verdoppelt. Findet der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle, so wird er, auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin, von der Einhaltung der Kündigungsfrist befreit.
 - c) *Die obigen Bestimmungen gelten nicht für Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Rente gemäss KVP-SOR haben.*
 - d) *Als eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen gilt diejenige, die vom Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen ausgesprochen wird, die nicht mit der betroffenen Person in Zusammenhang stehen und die das Ergebnis von Arbeitsplatzabbau oder -umbau sind – insbesondere eine Kündigung aufgrund einer Umsatzenkung, technologischer Umstellungen oder einer Neuorganisation des Unternehmens, seiner Sektoren, Werkstätten oder Teams – oder jede andere Kündigung, die dem Erhalt oder der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit gilt. Diese Definition gilt ausschliesslich im Rahmen der Anwendung dieses Artikels des Gesamtarbeitsvertrags (Art 10.4).*
 - e) *In besonderen Situationen kann ein Ausnahmeantrag mit Vorlage von entsprechenden Nachweisen bei der Westschweizer paritätischen Kommission gestellt werden, die innert kürzester Frist entscheidet.*

Art. 11 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (Art. 338 und 338a OR)

1. *Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für 1 weiteren Monat und nach 5-jähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.*
2. *Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.*
3. *Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitverhältnisses erwächst.*

Arbeitszeit

Art. 12 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, eine Standardarbeitszeit oder eine Gleitzeit gemäss den in den nachstehenden Absätzen 1 und 2 genannten Modalitäten anzuwenden.

1. Standardarbeitszeit

- a) Das Unternehmen kann die wöchentliche Arbeitszeit, von Montag bis Freitag, von mindestens 39 bis zu höchstens 45 Stunden selber festlegen.
- b) Als „Überstunden“ gelten Stunden, die zwischen 41 und 45 Arbeitsstunden geleistet wurden.
- c) Als „Überarbeitszeit“ gelten Stunden, die über den Grenzwert von 45 Stunden hinaus geleistet wurden.
- d) Am Ende jedes Monats erhält jeder Arbeitnehmer eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden mit Angabe der Überstunden und der Überarbeitszeit.
- e) Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Genf gilt der Anhang V.
- f) Das Unternehmen verfügt während des Kalenderjahrs über eine Bandbreite von bis zu 120 Überstunden.
- g) Die Vergütung der Arbeitsstunden gemäss Standardarbeitszeit ist unter Artikel 13 Abs. 1 definiert.
- h) Die bezahlten Absenzen und die Feiertage werden mit 8,2 Arbeitsstunden pro Tag verrechnet.
- i) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Falls notwendig wird die Kündigungsfrist dazu eingesetzt, um die Arbeitsstunden anzupassen.

Siehe Anhang VII

2. Flexible Arbeitszeit

Um den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Unternehmens Rechnung zu tragen, kann eine flexible Arbeitszeit eingeführt werden. In diesem Fall müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein :

- a) Es muss ein konstanter Monatslohn gemäss Art. 14 gezahlt werden.
- b) Der konstante Monatslohn wird während mindestens 12 Monaten ab dessen Einführung bezahlt.
- c) Die Arbeitnehmer müssen mindestens 2 Monate im Voraus über die Einführung der flexiblen Arbeitszeit in Kenntnis gesetzt werden.
- d) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen einem Minimum von 32 Stunden verteilt auf 4 oder 5 Tage und einem Maximum von 47 Stunden für 5 Tage festgelegt werden. Im letzteren Fall darf die flexible Arbeitszeit jedoch nicht länger als 8 Wochen andauern. Bei flexiblen Arbeitszeiten, die über einen längeren Zeitraum angewandt werden sollen, ist die kantonale paritätische Berufskommission zu informieren.
- e) Das Personal wird in den Entscheidungsprozess miteinbezogen und über allfällige Arbeitszeitmassnahmen 1 Woche im Voraus informiert.
- f) Der Rahmen für die flexible Arbeitszeit beschränkt sich auf die Zeit von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr. Für den Kanton Geng gilt der Anhang V.
- g) Am Ende jedes Monats wird eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden mit Angabe der Mehr- oder Minderstunden erstellt. Diese wird dem Arbeitnehmer mindestens einmal pro Jahr zur Zustimmung vorgelegt.
- h) Nicht geleistete Arbeitsstunden, die das in Artikel 14 Bst f genannte Minimum unterschreiten, führen nicht zum Ausgleich ausfallender Arbeitszeit.
- i) Die bezahlten Absenzen und die Feiertage werden mit 8.2 Arbeitsstunden pro Tag verrechnet.
- j) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Falls notwendig wird die Kündigungsfrist dazu eingesetzt, um die Arbeitsstunden anzupassen.

Siehe Anhang VII

Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit

1. Entlohnung

1. Die Standardarbeitszeit ist unter Art. 12 Abs. 1 definiert.

Die effektiv gearbeiteten Stunden (Standardstunden und Überstunden) werden jeden Monat nach vereinbartem Stundenlohn ohne Zuschlag bezahlt. Ausgenommen bleibt die Überarbeitszeit nach Art. 12 Abs. 1 Bst. c.

- a) Stundenlohn (nach Stunden bezahlt)
Zusätzlich zum Stundenlohn besteht ein Anspruch auf Ferien, Feiertage und einen 13. Monatslohn. Diese Entlohnungsart ist nicht anwendbar bei flexibler Arbeitszeit.
- b) Monatslohn (monatlich ausbezahlt)
Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann in gegenseitigem Einvernehmen die Zahlung eines Monatslohns vereinbart werden. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.

2. Bezahlung von Überstunden

Überstunden sind unter Art. 12 Abs.1, Bst. b (zwischen 41 und 45 Stunden) definiert. Sie berechtigen zu folgenden Zuschlägen:

- a) Die effektiv gearbeiteten Stunden werden jeden Monat nach dem vereinbarten Stundenlohn ohne Zuschlag bezahlt (Standardstunden und Überstunden).
- b) Überstunden, die im Jahresverlauf insgesamt 120 Stunden übersteigen, werden mit einem Lohnzuschlag von 25 % vergütet.
- c) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- d) Für Überstunden, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- e) Am Ende des Kalenderjahres kann der Saldo der Überstundenarbeit (1–120 Stunden) entweder bezahlt (in diesem Fall ist nur noch der Zuschlag von 25 % fällig) oder in Übereinkunft zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kompensiert werden; dies muss bis spätestens zum 31. März des folgenden Jahres erfolgen (der Arbeitnehmer wird dann während seiner Freizeit nicht entlohnt). Sollte es in letzterem Fall zu keiner Übereinkunft kommen, beschließt der Arbeitgeber eine zwingende Kompensation der ersten 40 Stunden.
- f) Die Pflicht des Arbeitgebers 41 Wochenstunden zu bezahlen ist in jedem Fall bis zum 31. März des folgenden Jahres, oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, garantiert.
- g) Wenn die Dauer des Arbeitsvertrags kürzer ist als ein Kalenderjahr, gelten die obgenannten Bestimmungen prorata temporis (die Bandbreite wird dementsprechend verkürzt).
- h) Die Anwendung der Punkte e) und g) dieses Absatzes ist in jedem Fall Gegenstand einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

3. Entlohnung der Überarbeitszeit

Die Stunden der Überarbeitszeit sind unter Art. 12 Abs.1, Bst. c (mehr als 45 Stunden) definiert.

Sie werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Für Stunden, die in Überarbeitszeit zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr geleistet werden, wird ein monatlicher Lohnzuschlag von 25 % gewährt.
- b) Für Stunden, die in Überarbeitszeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet werden, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.
- c) Für Überarbeitszeit, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Siehe Anhang VII

Art. 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit

Die flexible Arbeitszeit und die Bedingungen für ihre Anwendung sind in Art. 12, Abs. 2 definiert.

Die Art ihrer Entlohnung umfasst:

- a) Zahlung eines „konstanten Monatslohns“.
- b) Der „konstante Monatlohn“ wird auf Basis des Stundenlohns berechnet, der mit 177,7 Stunden multipliziert wird. Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Ferien und Feiertage bereits im „konstanten Monatslohn“ enthalten. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.
- c) Solange der Arbeitnehmer keine Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung erhält, bleibt die Höhe des konstanten Monatslohns unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell unverändert. Vorbehalten bleiben die vertraglich festgesetzten Lohnerhöhungen.
- d) Liegt die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zwischen 2'132 Stunden (177.7 x 12 Monate) und 2'252 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:
 - 1.Kompensation durch Freizeit gleicher Dauer,
 - 2.Vergütung ohne Zuschlag.
- e) Stunden, die über das oben genannte Maximum hinaus geleistet werden, gelten als Überstundenarbeit. Sie werden im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem Zeitzuschlag von 10 % kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Sollte es zu keiner Übereinkunft kommen, beschliesst der Arbeitgeber zwingend den Ausgleich in Zeit oder die Bezahlung der Hälfte des Überstundensaldos.
- f) Liegt die Anzahl der Minderstunden zwischen 2'052 und 2'132 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:
 - 1.Die Minderstunden werden auf das folgende Jahr übertragen.
 - 2.Die Anzahl der Minderstunden wird nicht kompensiert.
- g) Im Sinne der obgenannten Bestimmungen werden die Stunden bei Beendigung des Arbeitsvertrags im Jahresverlauf pro rata temporis abgerechnet.
- h) Die Anwendung der Punkte d), e), f) und g) dieses Absatzes ist in jedem Fall Gegenstand einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Siehe Anhang VII

Art. 15 Sonderregelungen betreffend die Arbeitsdauer und Arbeitszeit

1. Jedes Unternehmen, das von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit gemäss Art 12 dieses Vertrags abweichen muss, hat vorgängig ein begründetes Gesuch beim Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission einzureichen, *die in Absprache mit den Sozialpartnern darüber befindet*. Das Sekretariat gibt dem Unternehmen den Entscheid des kantonalen paritätischen Berufskommission.
2. *Weicht das eingereichte Gesuch von den gesetzlichen Bestimmungen ab, wird es vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission mit einer Vormeinung an die*

zuständige Behörde weitergeleitet. Das Sekretariat gibt den Beteiligten den Entscheid der Behörde bekannt.

3. Es werden keine Sonderregelungen genehmigt, die lediglich dazu dienen, Arbeitsrückstände aufzuholen, die auf eine mangelhafte Organisation und/oder eine zu knappe Planung des Bauleiters bzw. seines Vertreters zurückzuführen sind.

Art. 16 Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden)

1. In Betrieben ist Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden) am Tag und am Abend, d.h. von 06:00 Uhr bis 22:00 Uhr, gestattet. Sie muss mindestens 1 Woche im Voraus bei der kantonalen paritätischen Berufskommission angemeldet werden.
2. Eine Pause von einer halben Stunde wird bezahlt und gilt als Arbeitszeit.
3. Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden) während der Nacht und am Wochenende ist nicht erlaubt.
4. Schichtarbeit (2 x 8,2 Stunden) auf Baustellen ist nicht erlaubt.

Art. 17 Verschobene Stunden

Als verschobene Stunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, die ausserhalb der in Art. 12 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden und einem ganzen Arbeitstag entsprechen. Verschobene Stunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:

- a) Für Nachtarbeit, die der Arbeitnehmer zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr leistet, wird ein Lohnzuschlag von 50 % gewährt.
- b) Für Arbeit, die der Arbeitnehmer von Samstag ab 17:00 Uhr bis Montag um 06:00 Uhr oder während der vertraglich festgelegten Feiertage leistet, wird ein Lohnzuschlag von 100 % gewährt.

Löhne

Art. 18 Lohnklassen

1. Die Arbeitnehmer werden gemäss folgenden Lohnklassen entlohnt:
 - Lohnklasse WM: Arbeitnehmer, der als Baustellenleiter in einem Unternehmen tätig ist und einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter besitzt, oder vom Arbeitgeber als solcher anerkannt wird.
 - Lohnklasse A: Qualifizierter Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis der entsprechenden Branche oder einer vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ausgestellten Äquivalenzbescheinigung. Oder qualifizierter Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen von Absatz 5 unten erfüllt.
 - Lohnklasse B: Arbeitnehmer ohne eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, der mit beruflichen Arbeiten beschäftigt ist, Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Berufsattest der entsprechenden Branche (EBA). Oder Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen von Absatz 4 unten erfüllt
 - Lohnklasse C: Hilfsarbeiter und Aushilfen.
Der automatische Übergang von der Klasse C in die Klasse B erfolgt nach drei Jahren Berufserfahrung in der betreffenden Branche und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam. Die Erfahrung in der betreffenden Branche kann kumulativ bei mehreren Arbeitgebern in der Schweiz oder in der Europäischen Union erworben werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers weist der Arbeitnehmer seine Erfahrung in Form von Unterlagen nach.

2. Die Lohnklasse A gilt als Referenzwert. Auf dieser Basis werden die Löhne der anderen Lohnklassen und der jungen Arbeitnehmer in der untenstehenden Tabelle in Prozent angegeben:

	Spalte I	Spalte II	Spalte III	Spalte IV
	Mindestlohn	-5 %	-10 %	
	ab dem 3. Jahr nach dem EFZ	2. Jahr nach dem EFZ	1. Jahr nach dem EFZ	
Lohnklasse	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	
Arbeitnehmer der Klasse A	100,00 %	95,00 %	90,00 %	
Arbeitnehmer der Klasse WM	+10 %	110,00 %		
		-10 %	-20 %	
		2. Jahr nach dem EBA	1. Jahr nach dem EBA	
Lohnklasse	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	92,00 %	82,80 %	73,60 %
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	92,00 %		
	-8 %	-10 %	-12%	
	3. Jahr Berufserfahrung	2. Jahr Berufserfahrung	1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	
Arbeitnehmer gemäss art. 17.5	100,00 %	92 %	90 %	88 %
	-10 %	-15 %		
	zw. 20 und 22 Jahren	unter 20 Jahren		
Lohnklasse	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	Monats- oder Stundenlohn	
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	85,00 %	76,50 %	72,25 %

Die Löhne werden nach mathematischen Regeln auf 5 Rappen gerundet.

3. Der Arbeitnehmer, der seine Berufsbildung im Ausland erworben hat, kann sich vom Staatssekretariat für Bildung-, Forschung und Innovation (SBFI) eine Niveaubestätigung ausstellen lassen, oder gemäss den untenstehenden Abs. 4, 5 oder 6 die erworbene Ausbildung in der betreffenden Branche bei Arbeitsantritt beim Arbeitgeber geltend machen. Auf Antrag können die Kosten für die Niveaubestätigung vom paritätischen Fonds für Berufs- und Weiterbildung übernommen werden.
4. Eine mindestens zweijährige, im Ausland erworbene Berufsausbildung und zwei Jahre Berufserfahrung in der betreffenden Branche sind dem Niveau eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) gleichwertig und berechtigen zu einer Entlohnung nach Lohnklasse B. Auf Verlangen des Arbeitgebers weist der Arbeitnehmer seine Erfahrung in Form von Unterlagen nach.
5. Eine mindestens dreijährige Berufsausbildung, die im Ausland erworben wurde, berechtigt zu folgenden Vergütungen:
- erstes Jahr der Berufserfahrung: -12 %,
 - zweites Jahr der Berufserfahrung: -10 %

- drittes Jahr der Berufserfahrung: -8 %

nach Lohnklasse A.

Das vierte Jahr Berufserfahrung in der betreffenden Branche berechtigt zur Einstufung in die Lohnklasse A.

Auf Verlangen des Arbeitgebers weist der Arbeitnehmer seine Erfahrung in Form von Unterlagen nach.

6. Bei Zweifelsfällen ist die kantonale paritätische Kommission zuständig, um über die Gültigkeit und die Dauer der erworbenen Erfahrung sowie die Niveaubestätigung zu entscheiden, sei es auf Anfrage des Arbeitnehmers, oder des Arbeitgebers, sei es vor oder während des Arbeitsantritts.
7. Die Mindeststundenlöhne sind in Anhang II ausgeführt, der integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist.
8. Um die Anstellung von jungen Arbeitskräften mit EFZ im Ausbaugewerbe zu fördern, gelten die in den Spalten II und III des Anhangs II des vorliegenden GAV angegebenen Reduktionen nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber abgeschlossen wird, der derzeit mindestens 1 Lehrling in einer der dem vorliegenden GAV unterstellten Branchen ausbildet oder in den 2 vorangegangenen Jahren ausgebildet hat

Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der 8,33 % des AHV-pflichtigen Bruttojahreslohns entspricht.
2. Der 13. Monatslohn wird grundsätzlich am Ende des Jahres ausbezahlt.
3. Gibt der Arbeitnehmer seine Stelle im Verlauf des Jahres auf, hat er bei seinem Weggang einen Pro-rata-Anspruch auf seinen 13. Monatslohn.
4. Der Anspruch auf einen 13. Monatslohn beginnt mit dem ersten Arbeitstag.
5. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn:
 - a) wenn er seine Stelle ohne Einhalten der Kündigungsfristen aufgibt (mit Ausnahme von Art. 10 Abs. 4 Bst. b);
 - b) wenn er wegen Betrugs entlassen wird;
 - c) wenn er aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR entlassen wird.
6. Aus dem 13. Monatslohn erwächst kein Anspruch auf Ferien.

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 20 Ferien

1. Der Ferienanspruch ist wie folgt festgelegt:
 - Bis zum 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 Werktag Ferien.
 - Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Werktagen.

2. Der Ferienlohn beträgt 10,64 % (5/47) bzw. 13,04 % (6/46) des Grundlohns, je nach den effektiv gearbeiteten Stunden, einschliesslich Feiertagen, berechtigten Absenzen und Überstunden, jedoch ohne Berücksichtigung der Zuschläge.
3. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei, soweit die Betriebsverhältnisse es erlauben, auf die Wünsche der Arbeitnehmer Rücksicht. Er informiert sie früh genug darüber.

Hält sich ein Arbeitnehmer in schuldhafter Weise nicht an die Vereinbarungen, welche die Dauer, den Beginn und das Ende der Ferien betreffen, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung in der Höhe eines Viertels des durchschnittlichen Monatslohns verlangen.

4. Für den Kanton Genf gilt Art. 43.
5. *Im Kanton Wallis gibt es eine Ferien- und Feiertagskasse, die im Namen der Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles und des Walliser Maler- und Gipsermeisterverbands vom Bureau des Métiers in Sitten verwaltet wird.*

Die Unternehmen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer im Stundenlohn bei der besagten Kasse abzurechnen (mit Ausnahme der Holzberufe im Oberwallis). Die Arbeitgeber können wählen darauf zu verzichten, für Arbeitnehmer im Monatslohn oder mit konstantem Lohn Beiträge an die Ferienkasse zu zahlen. Als Gegenleistung übernehmen die Arbeitgeber die Ausrichtung des Lohnes während der Ferienzeit.

Diese Kasse legt die in Prozent des Grundlohns Beiträge fest, und zahlt die Entschädigungen gemäss den in Abs 2 festgelegten Prozentsätzen aus.

Art. 21 Feiertage und arbeitsfreie Tage

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entschädigung für höchstens 9 vertragliche oder gesetzliche Feiertage pro Jahr. Die Höhe der Entschädigung entspricht dem effektiven Lohnausfall.
2. Die entschädigungspflichtigen Feiertage werden auf kantonaler Ebene für die Geltungsdauer des vorliegenden GAV festgelegt. Die entsprechende Liste findet sich in Anhang III, der integrale Bestandteil dieses GAV ist.
3. Der Arbeitgeber kann den Betrieb am 1. Mai einstellen. Tut er dies nicht, so hat er dem Arbeitnehmer, der an diesem Tag Urlaub verlangt, einen unbezahlten freien Tag zu gewähren.
Im Kanton Genf ist der 1. Mai ein arbeitsfreier Tag; es gelten die Bestimmungen von Art. 43. In den Kantonen Neuenburg und Jura sowie im Berner Jura ist der 1. Mai ein Feiertag und ist in Anhang III als solcher aufgeführt.
4. *Im Kanton Wallis, mit Ausnahme der Holzberufe im Oberwallis, wird die Entschädigung für die gesetzlichen Feiertage von der in Art. 20 Abs. 5 genannten Kasse ausbezahlt. Die Personalverleiher und die privaten Arbeitsvermittler, die nicht mit dieser Kasse abrechnen, gleichen den effektiven Lohnausfall für die Feiertage selber aus.*
5. Im Kanton Waadt ist der Freitag nach Auffahrt ein arbeitsfreier Tag und gehört in den Jahren, in denen nicht alle Feiertage entschädigt werden, zu den entschädigungspflichtigen Feiertagen.
6. Im Kanton Neuenburg, wenn der 1. Januar beziehungsweise Weihnachten am Sonntag sind, werden der 2. Januar beziehungsweise der 26. Dezember als Feiertage betrachtet.

Art. 22 Bildungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat mit Zustimmung des Arbeitgebers und im Rahmen des Möglichen Anspruch auf Urlaub für kulturelle oder berufliche Bildung bzw. Weiterbildungskurse der Gewerkschaften, *sofern die Kurse von einem oder mehreren Verbänden, die den vorliegenden GAV unterzeichnet haben oder ihm beigetreten sind, organisiert oder angeboten werden.*
2. Bei der Organisation der Kurse sind folgende Bedingungen einzuhalten:
 - a) Die Kurse finden vorzugsweise im Winter statt.
 - b) Der gleiche Arbeitnehmer kann für Bildungsurlaub höchstens 5 Tage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen.
 - c) Unter Berücksichtigung der Grösse des Unternehmens ist die Teilnahme an solchen Kursen grundsätzlich auf 1 Mitarbeiter pro Unternehmen und Kurs beschränkt.
 - d) *Die Verbände, die die Kurse organisieren, reichen die Urlaubsgesuche mindestens 4 Wochen vor Kursbeginn beim Arbeitgeber ein.*
 - e) *Die Entschädigung dieser Bildungsurlaube wird in den Reglementen der kantonalen paritätischen Kassen definiert.*

Reisespesen und andere Auslagen

Art. 23 Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung

1. Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung im Allgemeinen

- a) Entstehen dem Arbeitnehmer durch die Reise von der Werkstatt bis zur Baustelle zusätzliche Kosten, so erwachsen ihm daraus folgende Ansprüche:
 - CHF 18.00, wenn das Mittagessen nicht zu Hause oder im Unternehmen eingenommen werden kann;
 - Rückerstattung der Transportkosten, wenn er sein privates Fahrzeug benutzt;
 - Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, wenn er am Abend nicht heimkehren kann.
- b) Die oben genannten Kosten und Entschädigungen sind nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber oder der Auftraggeber selbst den Transport bzw. das Mittagessen oder ein Zimmer und die entsprechende Verpflegung für den Arbeitnehmer organisiert.
- c) *Die Reisezeit wird gemäss dem Stundenansatz ohne Zuschlag entschädigt, sofern diese eine halbe Stunde pro Tag übersteigt. Als Reisezeit gilt die Zeit vom Versammlungszeitpunkt bis zum Arbeitsbeginn und vom Arbeitsschluss bis zur Ankunft am Versammlungspunkt. Die entschädigte Reisezeit gilt als Arbeitszeit.*
- d) Anhang VIII erläutert die Bestimmungen zur Anwendung dieses Artikels.

2. Pauschalentschädigungen (ausschliesslich im Kanton Genf)

- a) Jedem Arbeitnehmer wird eine Pauschalentschädigung von Fr. 18.00 pro Arbeitstag für Reisespesen, ausserhalb eingenommener Verpflegung und Werkzeug geschuldet.
- b) Die Entschädigung wird in folgenden Fällen auf 9 Franken (50- prozentige Kürzung der vollen Entschädigung) reduziert:
 - für Arbeitnehmer, die in der Werkstatt,- oder im Lager arbeiten,
 - für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit zu 50% oder weniger ausserhalb der Betriebsstätte arbeiten,
- c) Diese Entschädigung verfolgt das Ziel, die Kosten der Arbeitnehmer ganz oder teilweise zu decken. Unter Werkzeug fallen die Wartung und der Ersatz des persönlichen Handwerkzeugs.
- d) Werden die Arbeitskleider vom Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt (2 Sets pro Jahr), so wird die Pauschalentschädigung um 50 Rp. erhöht.

Art. 24 Rückerstattung von Fahrzeugkosten

1. Benutzt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers sein privates Fahrzeug für berufliche Zwecke, so hat er Anspruch auf folgende Entschädigungen:

a) Auto	:	Fr. 0.70 pro Kilometer
b) Motorrad / Kleinmotorrad	:	Fr. 0.30 pro Kilometer
c) Motorfahrrad	:	Fr. 0.15 pro Kilometer

In diesen Entschädigungen inbegriffen sind sämtliche Kosten und Versicherungsprämien. Der Arbeitnehmer schliesst eine Haftpflichtversicherung für sein Fahrzeug ab.
2. Der Arbeitgeber, der einem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung stellt, trägt die Kosten für dessen Nutzung und Instandhaltung.
3. Gegen Vorlage von Belegen werden die Parkgebühren für die Nutzung eines Privat- oder Geschäftsfahrzeugs auf Wunsch des Arbeitgebers vom Unternehmen getragen.

Art. 25 Berechtigte Absenzen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung folgender Absenzen:
 - a) 1 Tag bei Heirat
 - b) 1 Tag bei der Geburt eines Kindes (gesonderter Anspruch aus Art. 329 g OR)
 - c) 2 Tage bei Tod des Vaters, der Mutter, eines Bruders, einer Schwester, des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter
 - d) 1 Tag bei Tod der Grosseltern
 - e) 3 Tage bei Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, der eingetragenen Partnerin oder eines Kindes
 - f) 1 Tag für den Orientierungstag der Armee (zusätzlich bezahlte Tage: Art. 41 Abs. 1 Bst. a))
 - g) ½ Tag bei Entlassung aus dem Militärdienst.
2. Für den Umzug hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1 unbezahlten freien Tag.
3. Die Entschädigung geht zulasten des Arbeitgebers. Sie wird mit dem Lohn der laufenden Lohnperiode entrichtet.

4. *Im Kanton Genf wird die Entschädigung für die berechtigten Absenzen von der in Art. 43 genannten Ausgleichskasse gezahlt.*
5. *Im Kanton Wallis wird die Entschädigung für die berechtigten Absenzen von der in Art. 41 Abs. 4 genannten Ferien- und Feiertagskasse gezahlt.*

KAPITEL III

ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 26 Verbot der Schwarzarbeit

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine entgeltlichen oder unentgeltlichen Berufsarbeiten für Dritte verrichten.
2. Bei Verstoss gegen das Verbot der „Schwarzarbeit“ kann die zuständige paritätische Berufskommission je nach Schwere des Verstosses eine Verwarnung aussprechen oder eine Konventionalstrafe verhängen (siehe Art. 51). *Die Konventionalstrafe wird vom Lohn abgezogen und der zuständigen paritätischen Berufskommission überwiesen.*
3. *Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber den Einzelarbeitsvertrag aus wichtigen Gründen fristlos kündigen. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.*
4. Eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne dieses Artikels kann auch gegen den Arbeitgeber ausgesprochen werden, der wissentlich „Schwarzarbeit“ verrichten lässt oder solche fördert, sei sie entgeltlich oder nicht.

Art. 27 Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.
Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Anwendung der Vorschriften zu unterstützen. Sie beachten die Anweisungen und wenden die Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen korrekt an.
2. **Rechtliche Grundlagen**
Die Richtlinie Nr. 6508 der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV). Der Arbeitgeber erbringt den Nachweis der getroffenen Massnahmen.
3. **ASA-Branchenlösung**
Die Fédération Romande des Entreprises de Charpenterie, d’Ebénisterie et de Menuiserie (FRECEM) und die Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP) stellen den Unternehmen von der EKAS genehmigte Branchenlösungen zur Verfügung.
Die Association sécurité au travail, métiers de la construction (ASTMC) bietet mittels eines Mandats eine von der EKAS genehmigte Modelllösung an.
Diese ASA-Branchenlösungen treten anstelle der gesetzlichen Regelung über die Pflicht der Arbeitgeber zum Bezug von Spezialisten der Arbeitssicherheit gemäss Art. 11 a) Abs. 1 VUV und Punkt 2 der EKAS-Richtlinie Nr. 6508. Die ASA-Branchenlösungen verpflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ein Höchstmaass an Arbeitssicherheit zu

garantieren. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer liegt sowohl in der Verantwortung des Führungsorgans wie auch in der Verantwortung jedes einzelnen Arbeitnehmers selbst.

4. Pflichten des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber muss in seinem Unternehmen die *EKAS-Richtlinie Nr. 6508 oder eine Branchenlösung anwenden* und periodische Sicherheitskontrollen durchführen. In Genf gibt es für sämtliche Unternehmen im Ausbaugewerbe die Lösung F4S. Für die Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien findet die Branchenlösung SETRABOIS Anwendung. Für die Malereien und Gipsereien ist die Westschweizer Branchenlösung vorgesehen. Jeder Arbeitgeber muss systematisch die betriebsspezifischen Gefahren analysieren.
- *Der Arbeitgeber informiert und konsultiert die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter rechtzeitig bei Fragen über die Umsetzung der Richtlinie.*
- Bestehen Zweifel über die Sicherheit einer Einrichtung oder einer Baustelle, wird der *Inspektor gerufen* und die Arbeit solange niedergelegt, bis dieser seine Überprüfung abgeschlossen hat. Die Arbeitnehmer stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung und werden bezahlt.

5. Pflichten des Arbeitnehmers

- Die Arbeitnehmer müssen die Richtlinien und Anweisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit befolgen. Der Arbeitnehmer beachtet die Sicherheitsmassnahmen und meldet dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter Mängel, die ein Unfallrisiko darstellen können.
- Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an diese Sicherheitsmassnahmen, kann dies eine Kündigung nach sich ziehen.

6. Finanzierung

Die Finanzierung der von den Sozialpartnern ausgearbeiteten Branchenlösungen zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit wird zu 40 % von den Unternehmen und zu 60 % von den kantonalen paritätischen Fonds übernommen. Zu diesem Zweck erarbeiten die Verwaltungskommissionen der Branchenlösungen eine Richtlinie für die kantonalen paritätischen Berufskommissionen.

7. Ausnahme

Art. 27 Abs. 3 und 6 gelten nicht für Unternehmen, die gemäss der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 die Kriterien für die Anwendung des Subsidiärmodells erfüllen.

Art. 28 Einhalten der Arbeitszeit

1. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeit genau einzuhalten. Er erscheint pünktlich am vom Arbeitgeber angegebenen Ort und erfüllt seinen regulären Arbeitstag.
2. Er darf sich nicht ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Vertreters vom Arbeitsort entfernen.
3. Für unentschuldigte Absenzen oder Verspätungen hat er keinen Lohnanspruch.

Art. 29 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten nach berufsethischen Grundsätzen und gemäss den Anweisungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters auszuführen.
2. *Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt (Art. 321e OR), und muss diesen durch Schadenersatz oder auf andere Art und Weise wiedergutmachen.*

3. Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit ein Fahrzeug nutzen muss und über keinen gültigen Führerausweis verfügt, ist er verpflichtet, den Arbeitgeber vor der Nutzung des Fahrzeugs darüber zu informieren.

Art. 30 Information und Mitsprache

Der Arbeitgeber hält sich an die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (sog. Mitwirkungsgesetz).

Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung

1. Der Lohn wird einmal im Monat ausgerichtet, aber bis spätestens vor dem 7. des Folgemonats. Er wird dem Arbeitnehmer auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen.

Der Arbeitnehmer erhält eine detaillierte monatliche Lohnabrechnung. Diese muss mindestens die folgenden Angaben enthalten:

- a) die Namen der Parteien;
- b) den Beruf;
- c) die Lohnklasse des Arbeitnehmers;
- d) den Grundlohn;
- e) die Tage oder Stunden der Abwesenheit aufgrund von Krankheit, Unfall, Ferien oder berechtigter Absenzen;
- f) die detaillierten Bruttbeträge;
- g) die Details der abgezogenen Beträge;
- h) den überwiesenen Nettobetrag.

2. Auf die wenigstens einen Tag zuvor vorgetragene Bitte des Arbeitnehmers kann ihm einen Vorschuss gezahlt werden. Wenn der Vorschuss nicht auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen wird, lässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eine Quittung unterzeichnen und überreicht ihm eine Kopie.
3. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung des vorliegenden GAV, so erhält er seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag oder am Ende der Lohnperiode.
4. *Die Abzüge vom Lohn des Arbeitnehmers werden gemäss Bestimmungen der verschiedenen Sozialkassen, die in den Kantonen gelten, vorgenommen.*

Art. 32 Werkzeug und Material

1. Die Beschaffung von Werkzeugen ist Sache des Arbeitgebers. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen im Kanton Genf (Art. 23 Abs. 2).
2. Der Arbeitnehmer geht mit den Werkstoffen, Werkzeugen und Einrichtungen des Betriebs sorgfältig um.

Art. 33 Akkordlohnarbeit

1. Akkordlohnarbeit oder Arbeit, die nicht nach Anzahl Arbeitsstunden vergütet wird, ist untersagt.
2. Für bestimmte Arbeiten kann die Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) Sonderregelungen vorsehen.

KAPITEL IV

SOZIALE EINRICHTUNGEN

Art. 34 Unfallversicherung

1. *Der Arbeitnehmer ist gemäss den geltenden rechtlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.*
2. *Der Arbeitgeber übernimmt die Prämien für die Berufsunfallversicherung, der Arbeitnehmer jene für die Nichtberufsunfallversicherung.*
3. *Bei einem Unfall hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz des Lohnausfalls decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und dem gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz zu entrichten.*
4. Falls die SUVA Taggelder aufgrund aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse im Sinne der entsprechenden Artikel des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) ausschliesst oder kürzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, und für die SUVA-Karenztag im gleichen Verhältnis.
5. Während der Zeitspanne zwischen Unfall und Beginn der Leistungszahlungen durch die SUVA (Karenztag) zahlt der Arbeitgeber sowohl für Berufs- als auch für Nichtberufsunfälle Entschädigungen zu dem von der SUVA vorgesehenen Taggeldansatz. Da es sich dabei um eine Lohnzahlung des Arbeitgebers und nicht um Leistungen Dritter handelt, sind auf diesen Entschädigungen zusätzlich Sozialbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) zu entrichten.
6. *Auf diese Weise wird die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und 324b OR erfüllt.*

Art. 35 Krankentaggeldversicherung – minimale Versicherungsbedingungen

2. Der Arbeitgeber muss vom ersten Arbeitstag an eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die 80 % des versicherten Lohnes (AHV-pflichtiger Lohn) deckt, nach einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und für eine Dauer von maximal 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen (abzüglich des Leistungsaufschubs). In den Kantonen Wallis und Waadt wird bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % ein entsprechend gekürztes Taggeld während der oben genannten Dauer geleistet. Der Versicherungsschutz für die verbleibende Arbeitsfähigkeit bleibt erhalten.
Unabhängig von der Art der Entlohnung und der vom Arbeitgeber gewählten Wartefrist gehen 2 Karenztagen zulasten des Arbeitnehmers.
Während der Zeit des Leistungsaufschubs, mit Ausnahme der 2 Karenztagen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 100 % des versicherten Lohnes. Von diesem Lohn werden die gewöhnlichen Sozialbeiträge in Abzug gebracht.
Der Taggeldanspruch entsteht erst, wenn die versicherte Person mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist.
3. Für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittels des Prämiensatzes, der unabhängig von der vom Arbeitgeber gewählten Wartefrist für die Deckung ab dem dritten Tag der Krankheit benötigt würde. Dieser Betrag darf die Höhe der tatsächlich gezahlten Prämie keinesfalls übersteigen.
- 2.1 Im Kanton Waadt übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittels, aber höchstens 1,4% des effektiven Prämiensatzes.

4. In den Versicherungsbedingungen können Vorbehalte in Bezug auf das Höchstaufnahmealter (mindestens das gesetzliche Rentenalter), auf bestehende Gesundheitsschäden oder auf Rückfälle vorgesehen werden.
Die Vorbehalte gelten nur für Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen oder für frühere Krankheiten, die erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Sie fallen spätestens nach 5 Jahren dahin. Die versicherte Person kann aber vor Ablauf dieser Frist den Nachweis erbringen, dass der Vorbehalt nicht mehr gerechtfertigt ist. Der Versicherungsvorbehalt ist nur gültig, wenn er der versicherten Person schriftlich mitgeteilt wird und die vorbehaltene Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltfrist in der Mitteilung genau bezeichnet sind. Bei einer Erhöhung des versicherten Taggeldes und bei einer Verkürzung der Wartefrist gelten diese Grundsätze sinngemäss.
Bei einem Versicherungswechsel dürfen weder neue Vorbehalte angebracht noch bestehende erweitert werden. Der Versicherer darf nur dann neue Vorbehalte anbringen oder bestehende erweitern, wenn die versicherte Person in die Einzelversicherung übertritt und zudem das versicherte Taggeld erhöht und/oder die Wartefrist verkürzt wird.
5. *Der Versicherer darf eine Überentschädigung durch Sozialversicherungsleistungen (UVG, IV, BVG, KVG) sowie einen Rückgriff auf allfällige haftpflichtige Dritte erst dann geltend machen, wenn der Lohnausfall der versicherten Person, die durch das Versicherungsereignis verursachten Mehrkosten sowie allfällige Einkommenseinbussen der Angehörigen vollkommen entschädigt worden sind.*
6. Der Arbeitnehmer ist während seiner Krankheit von der Prämienzahlung befreit:
 - a) solange sein Arbeitsverhältnis dauert (Versicherung gemäss KVG);
 - b) ausser bei einem freiwilligen Übertritt in die Einzelversicherung (Versicherung gemäss VVG).
7. Bei einem Übertritt von einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung in eine Einzelversicherung muss die Freizügigkeit für alle Arbeitnehmer gewährleistet sein. Die versicherte Person, die aus dem Kreis, der bei der Kollektivversicherung Versicherten ausscheidet, kann innerhalb von 90 Tagen, nachdem sie über ihr Übertrittsrecht aufgeklärt worden ist, den Übertritt in die Einzelversicherung verlangen. Die Prämien der Einzelversicherung werden ausschliesslich von der versicherten Person übernommen.
Bei Arbeitslosigkeit wird das Krankentaggeld ab dem 31. Tag als Leistung der Arbeitslosenversicherung ausgezahlt.
8. Bei einem Auslandsaufenthalt, der mehr als 3 Monate dauert, erlischt der Anspruch auf Leistungen; vorbehalten sind Einsätze auf einer ausländischen Baustelle, anders lautende gesetzliche Bestimmungen oder ein Aufenthalt in einem ausländischen Krankenhaus, sofern die Rückführung aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
Eine erkrankte versicherte Person, die sich ohne Zustimmung ihres Versicherers ins Ausland begibt, kann ihre Leistungsansprüche erst bei der Rückkehr in die Schweiz geltend machen.
9. *Zur Bestimmung der versicherten Leistungen sind ausserdem die Versicherungspolice und die allgemeinen Versicherungsbedingungen massgebend. Dies gilt ebenso bei Änderungen der Versicherungsbedingungen oder beim Wechsel des Versicherers.*
10. Bei Leistungen, die von der Krankentaggeldversicherung nicht erbracht werden, sowie in Fällen, in denen der Versicherer Vorbehalte gegen den Arbeitnehmer anbringt oder ihn nicht versichern will, bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Grundlohn gemäss Art. 324a und 324b OR. *In allen Fällen, die von der Krankentaggeldversicherung übernommen werden, ist der Arbeitgeber von jeder anderen Pflicht befreit.*
11. *Im Kanton Genf muss jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber den vorliegenden GAV unterzeichnet hat und einer Ausgleichskasse angeschlossen ist, in einem der von den Berufsverbänden abgeschlossenen Kollektivversicherungsverträge aufgenommen sein.*

Art. 36 Mutterschaftsentschädigungen (MSE)

1. *Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) sowie allfällige kantonale Bestimmungen.*
2. *Im Kanton Genf ist Art. 43 anwendbar.*

Art. 37 Krankenpflegeversicherung (OKP)

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (KVG) zu versichern. Die Bezahlung der Prämie übernimmt der Arbeitnehmer.

Art. 38 Berufliche Vorsorge

1. *Die Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) versichert.*
2. *Die Arbeitnehmer müssen mindestens zu folgenden Bedingungen versichert werden:*
 - a) Für sämtliche Arbeitnehmer gilt unabhängig vom Alter ein einheitlicher Prämiensatz.
 - b) Der Versicherte kann bis zum Erreichen des Rentenalters Mitglied der Vorsorgeeinrichtung seines Arbeitgebers bleiben, wenn er über eine Überbrückungsrente gemäss den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für die vorzeitige Pensionierung im Westschweizer Ausbaugewerbe verfügt. Während des Zeitraums der Überbrückungsrente, überweist die Vorpensionierungsstiftung bis zum Erreichen des normalen AHV-Pensionsalters die Altersgutschriften an die Vorsorgeeinrichtung des letzten Arbeitgebers. Der Anspruch auf die Auszahlung einer Rente oder eines Kapitals im ordentlichen Rentenalter bleibt bei der letzten Vorsorgeeinrichtung bestehen.
 - c) Der Mindestbeitragssatz beträgt mindestens 11 % des versicherten Lohnes (Alterssparen, Risiken und Kosten). Der versichert Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn.
 - d) Der Beitrag wird ab dem 1. Januar, der dem vollendeten 17. Lebensjahr folgt, eingezogen. 50% des Beitrags ist zur Lasten des Arbeitgebers und 50% zur Lasten des Arbeitnehmers.
 - e) Diese Mindestanforderungen gelten nicht im Kanton Freiburg.
 - f) Für den Kanton Jura und die Region Berner Jura gelten diese Bestimmungen nicht bis zum Ablauf des nächsten Termins des am 1. Januar 2024 laufenden Vorsorgevertrags des Unternehmens
3. *Folgende Leistungen sind obligatorisch:*
 - a) *Altersrente*
 - b) *Invalidenrente: hypothetisches Altersguthaben bei der Pensionierung ohne Zinsen, umgewandelt gemäss dem BVG-Umwandlungssatz.*
 - c) *Rente für überlebende Ehegatten und überlebende eingetragene Partnerinnen oder Partner: 60 % der Invalidenrente*
 - d) *Waisenrente: 20 % der Invalidenrente*
 - e) *Befreiung von der Beitragszahlung nach einer Frist von 90 Tagen.*
4. *Im Kanton Genf gilt für alle, die den Verbandsausgleichskassen des Bauhandwerks angeschlossen sind, folgendes:*

- a) Sämtliche einer Ausgleichskasse angeschlossenen Unternehmen müssen zwingend jener paritätischen Pensionskasse angeschlossen werden, die ihnen für die diesem GAV unterstellten Arbeitnehmer zugewiesen wurde. Jene Unternehmen, die seit dem 1. Januar 1985 einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, die gleichwertige Leistungen und eine gleichwertige Finanzierung garantiert, können vom Stiftungsrat der paritätischen Pensionskasse von einer Angliederung befreit werden. Die vom Beitritt befreiten Unternehmen müssen jedoch Beitragssätze anwenden, die mindestens denjenigen der paritätischen Pensionskasse entsprechen.
- b) Die paritätische Pensionskasse zieht für sämtliche ihr angeschlossenen Unternehmen die paritätischen Beiträge ein.
- c) Die eingezogenen Beiträge werden dem Stiftungsrat zur Verfügung gestellt. Dieser ist für die Verwendung der Beiträge gemäss den Statuten und Reglementen der Pensionskasse sowie dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zuständig.
5. Im Kanton Neuenburg werden die Arbeitnehmer der Caisse interentreprises de prévoyance professionnelle (CIEPP – Plan SOR) angeschlossen.

Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die CIEPP versichern, sofern die Arbeitnehmer dadurch nicht benachteiligt werden und namentlich:

- die Bestimmungen von Abs. 2 dieses Artikels des GAV eingehalten werden;
- der Beitrag zulasten des Arbeitnehmers nicht höher als 5,5 % ist;
- die Leistungen mindestens gleichwertig sind;
- die Freizügigkeitsleistung des Arbeitnehmers der Deckung der versicherungsmathematischen Reserve dient, welche nach den technischen Regeln der Pensionskasse nötig wäre, damit der Arbeitnehmer der Kasse später ohne jegliche Leistungseinbussen wieder beitreten könnte; ganz so als ob er nie ausgetreten oder von Beginn an dieser Kasse angeschlossen gewesen wäre.
- Erweist sich eine Freizügigkeitsleistung in dieser Hinsicht als ungenügend, so hat der Arbeitgeber diese selbst lange nach Ablauf des vorliegenden GAV zu ergänzen.

Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Einrichtungen sowie deren nachträgliche Anpassung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese, nach Rücksprache mit dem neuen Versicherer, vor Inkrafttreten auf Ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann. Das Unternehmen muss im Hinblick darauf von seiner Vorsorgeeinrichtung verlangen ein Dokument zu erstellen, das die Unterschiede zwischen dem unterzeichneten Vorsorgeplan und den Bestimmungen dieses GAV genau aufzeigt. Die paritätische Kommission erarbeitet einen Fragebogen für die Unternehmen, damit die Leistungen und Versicherungsbedingungen verglichen werden können. Dieser Fragebogen wird vom Unternehmen sowie vom neuen Versicherer gegengezeichnet.

6. Im Kanton Wallis müssen alle Arbeitnehmer einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge angehören, deren Leistungen gleichwertig oder höher sind als die Leistungen, die in dem in der folgenden Tabelle aufgeführten Plan vorgesehen sind:

Versicherter Lohn	AHV-pflichtiger Lohn
Leistungen bei Invalidität	
Invalidenrente	30,00 %
Invaliden-Kinderrente	5 %
- Wartefrist	24 Monate
- Prämienbefreiung	2 Monate

Leistungen an Hinterbliebene	
Ehegattenrente Waisenrente Todesfallkapital	20,00 % 5 % erworbenes Altersguthaben

Der versicherte Lohn für Risikoleistungen darf sich höchstens auf das 7-fache der maximalen AHV-Rente belaufen.

Leistungen bei Pensionierung	
Altersrente (in % des gesamten erworbenen Altersguthabens)	6,80 %
Pensionierten-Kinderrente (in % der Altersrente)	20 %
Altersgutschriften (M/F)	in % des versicherten Lohnes
18 – 34 Jahre	5,00 %
35 – 44 Jahre	7,10 %
45 – 54 Jahre	10,70 %
55 – 65 Jahre	12,80 %
Finanzierung	
Anteil Arbeitgeber	5,75 %
Anteil Arbeitnehmer	5,75 %
Total	11,50 %

Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je die Hälfte des Beitrags. Dieser ist in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes definiert.

Die Vorsorgepläne von privaten Vorsorgeeinrichtungen müssen auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Nach diesem Prinzip bezahlt eine ältere versicherte Person nicht mehr für ihre gesamte berufliche Vorsorge als eine junge.

Ist der Beitrag an eine private Vorsorgeeinrichtung höher als 11,5 % (CAPAV-Beitragssatz), so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als 5,75 % (Hälfte des ordentlichen CAPAV-Beitrags) vom Lohn abgezogen werden.

7. Im Kanton Waadt werden die Arbeitnehmer bei der Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (CRP) versichert, deren Reglement dem BVG entspricht und integraler Bestandteil des vorliegenden GAV ist.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich der CRP anzuschliessen. Davon ausgenommen sind jene, die davon befreit wurden, da sie mindestens gleichwertige vorsorgerechtliche Massnahmen wie die CRP getroffen haben. Folglich kann ein Arbeitgeber seine Angestellten bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung als die Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction (CRP) versichern, sofern die Arbeiternehmer dadurch nicht benachteiligt werden und namentlich:

- der Beitrag zulasten des Arbeiternehmers nicht höher als 5,5 % ist;
- die Leistungen mindestens gleichwertig sind wie die folgenden:
 - a) Die Altersrente entspricht der Höhe des Altersguthabens bei Erreichen des Rentenalters multipliziert mit dem BVG-Umwandlungssatz.
 - b) Die versicherte Person hat Anspruch auf eine Viertelsrente, wenn sie im Sinne der IV zu mindestens 40 % invalid ist; eine halbe Rente, wenn sie mindestens zur Hälfte invalid ist; eine Dreiviertelsrente, wenn sie zu mindestens 60 % invalid ist; eine volle Invalidenrente, wenn sie zu mindestens 70 % invalid ist.
 - c) Die Invalidenrente wird nach dem gleichen Umwandlungssatz berechnet wie die Altersrente. Das der Berechnung zu Grunde liegende Altersguthaben besteht aus:

- i.dem Altersguthaben, das die versicherte Person bis zum Beginn des Anspruchs auf die Invalidenrente erworben hat;
- ii.der Summe der Altersgutschriften für die bis zum ordentlichen Rentenalter fehlenden Jahre, ohne Zinsen.
Diese Altersgutschriften werden auf dem koordinierten Lohn der versicherten Person während ihres letzten Versicherungsjahres in der Vorsorgeeinrichtung berechnet.
- d) Die Rente des hinterbliebenen Ehegatten im Todesfall vor dem Rentenalter entspricht 60 % der Invalidenrente. Stirbt der Ehegatte nach Erreichen des Rentenalters, beträgt sie 60 % der Altersrente.
- e) Die Kinderrenten entsprechen 20 % der Invalidenrente im Todesfall vor dem Rentenalter und 20 % der Altersrente im Todesfall nach Erreichen des Rentenalters.
Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Vorsorgeneinrichtungen sowie deren nachträgliche Änderung müssen der paritätischen Berufskommission frühzeitig (mindestens 3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit sie diese vor Inkrafttreten auf ihre Vereinbarkeit mit dem vorliegenden GAV prüfen und genehmigen kann. Erfüllt die berufliche Vorsorge bei einer anderen Einrichtung die Bedingungen nicht oder nicht mehr, gewährt die paritätische Berufskommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist, um die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen des vorliegenden GAV (wieder) anzupassen. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nach, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, die sich bis auf den Gesamtbetrag der in Zukunft wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen belaufen kann.

Art. 39 Vorpensionierung

Die vorzeitige Pensionierung der Berufe des Westschweizer Ausbaugewerbes ist Gegenstand eines spezifischen Kollektivvertrags (KVP-SOR).

Der Text dieses Vertrags ist auf der Website des SECO abrufbar.

Art. 40 Familienzulagen

1. *Die Familienzulagen richten sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen; die kantonalen Zusatzvereinbarungen bleiben vorbehalten.*
2. *Im Kanton Genf ist Art. 43 anwendbar.*
3. *Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kanton Jura und im Berner Jura gilt das Reglement der paritätischen Kasse des jurassischen Ausbaugewerbes.*
4. *Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kanton Waadt gilt das Reglement der Stiftung „Caisse des allocations familiales de la fédération vaudoise des entrepreneurs (CAFEV)“.*

Art. 41 Militär-, Schutz- oder Zivildienst

1. Wenn der Arbeitnehmer einen schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet und das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate dauert oder für mehr als 3 Monate abgeschlossen wurde, wird sein Erwerbsausfall wie folgt entschädigt:
 - a) Aushebung
 - 100 % des Nettoerwerbsausfalles für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht

- 50 % des Nettoerwerbsausfalles für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
- b) Rekrutenschule
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
- c) Andere Dienste
 - 100 % des Nettoerwerbsausfalles während 4 Dienstwochen
 - 80 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 50 % des Nettoerwerbsausfalles ab der 5. bis zur 21. Dienstwoche für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht
- d) Durchdiener
 - 90 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - 75 % des Nettoerwerbsausfalles während 40 Dienstwochen für Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht

Wenn die von der Ausgleichskasse ausbezahlten Entschädigungen höher sind als die Entschädigung, die dem Arbeitnehmer überwiesen wird, hat er Anspruch auf den Unterschied.

2. *Im Kanton Genf findet Art. 43 Anwendung.*
3. Im Kanton Jura und im Berner Jura werden zusätzlich Militärdienstentschädigungen von einer paritätischen Kasse des jurassischen Ausbaugewerbes geleistet. Diese Kasse wird vom Sekretariat des jurassischen Arbeitgeberverbandes (AJMCE), einer Unterzeichnerpartei des vorliegenden GAV, verwaltet. Die Kasse wendet folgende Grundsätze an:
 - Die von der Kasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Art.41 Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
 - Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A -10 %) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.
 - Die Unternehmen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,3% der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
 - *Die detaillierten Ausführungsbestimmungen sind im Reglement der paritätischen Kasse des jurassischen Ausbaugewerbes festgelegt.*
4. Im Kanton Wallis leistet eine sogenannte Militärkasse zusätzlich Entschädigungen bei Militär- und Zivilschutzdienst, bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes sowie bei berechtigten Absenzen. Diese Kasse wird vom Sekretariat der unterzeichneten Walliser Arbeitgeberverbände, dem Bureau des Métiers in Sitten, verwaltet. Die Kasse wendet zudem folgende Grundsätze an:
 - Die von der Ausgleichskasse ausgerichtete gesetzliche Entschädigung (EO) wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
 - Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohns für qualifizierte Arbeitnehmer im ersten Jahr nach der Berufslehre (Lohnklasse A -10 %) berechnet. Der

Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, den Lehrvertrag sowie einen Arbeitsvertrag, der für eine Dauer von mehr als 3 Monaten nach der Rekrutenschule gültig ist, einzureichen.

- Bei den Holzberufen sind die Unternehmen im Unterwallis verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden GAV unterstehen, bei dieser Kasse abzurechnen. Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,4 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse.
 - Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den vollen Lohn auszahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse (EO) und der Verbandskasse geleisteten Entschädigungen.
5. Im Kanton Waadt *unterstehen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Militärzulagen dem Reglement der Stiftung „Caisse des allocations familiales de la fédération vaudoise des entrepreneurs (CAFEV)“.*
- Der Arbeitnehmer hat Recht zur Entschädigung gemäss Art. 41 Abs 1.
 - Der Beitrag des Arbeitgebers beläuft sich auf 0,1% der AHV-pflichtigen Lohnmasse.

Art. 42 Vollzugskosten- und Ausbildungs- Weiterbildungsbeiträge

1. Jeder Arbeitnehmer hat folgende Vollzugskosten- bzw. Weiterbildungsbeiträge zu leisten:
 - 0,7 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns, vom Arbeitgeber zurückbehalten für Vollzugskosten;
 - 0,3 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns, vom Arbeitgeber zurückbehalten für Ausbildung und berufliche Weiterbildung.
2. Der Beitrag des Arbeitgebers ist auf 0,5 % der AHV-pflichtigen Bruttolöhne festgelegt.
3. Arbeitgeber, die bis zu 90 Tagen im Jahr in der Schweiz tätig sind, leisten einen Beitrag in Höhe von 1.7 % der AHV-pflichtigen Lohnmasse der Arbeitnehmer, einschliesslich der dem GAV-SOR unterstellten Lehrlinge (0,70 % zulasten des Arbeitnehmers, 0,50 % zulasten des Arbeitgebers), mindestens aber Fr. 20.00 pro Monat und Arbeitnehmer.
4. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) sind für die Verwendung der paritätischen Gelder zuständig. Die Gelder werden *insbesondere* für Folgendes verwendet:
 - Überwachung des GAV-Vollzugs
 - Überwachung der Anwendung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit
 - Leistungen und Sozialhilfen
 - Aus- und Weiterbildung
 - Übersetzungs-, Redaktions- und Druckkosten
 - Förderung der Berufe
 - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
5. Es ist von einer Treuhandfirma zu überprüfen, ob die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtig eingezogen *und gegebenenfalls* an die zuständige paritätische Kommission *rückvergütet* worden sind.
Den unterzeichneten Berufsverbänden wird 80 % des Arbeitgeberbeitrags rückerstattet.
Den unterzeichneten Gewerkschaften wird 80 % des Arbeitnehmerbeitrags rückerstattet.
6. *Im Kanton Waadt unterstehen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Convention collective concernant les institutions sociales de l'industrie vaudoise de la construction und den darauf beruhenden Reglementen über die Beiträge für die berufliche Solidarität.*

Art. 43 Ausgleichskasse im Kanton Genf

1. Jeder Arbeitgeberverband, mit Ausnahme desjenigen der Marmoristen, hat eine eigene Verbandsausgleichskasse, um eine gleichmässige Verteilung der Leistungen zu garantieren, die gemäss den Art. 20, 21 (nur für das Maler- und Gipsergewerbe), 25, 40, und 41 des vorliegenden GAV zulasten des Arbeitgebers gehen.
Die Ausgleichskasse ist zudem damit betraut, die gemäss den Art. 35, 36, 38 und 42 des vorliegenden GAV geschuldeten Beiträge einzuziehen und den entsprechenden Einrichtungen zu übertragen.
2. Neben den Mitgliedern der Berufsverbände, die automatisch der Ausgleichskasse angeschlossen sind, ist auch jeder Arbeitgeber, der den vorliegenden GAV unterzeichnet, der Ausgleichskasse seines Berufs angeschlossen.
3. Streitigkeiten über Rechte und Pflichten der Unternehmen, die bei der Ausgleichskasse Beiträge entrichten müssen, werden gemäss deren Reglement beigelegt.
4. Die berufliche Ausgleichskasse ist verpflichtet den paritätischen Kontrollorganen dieses Vertrags, die es wünschen, alle Informationen zu Arbeitsbedingungen und Löhnen der Arbeitnehmer sowie zu den Beitragszahlungen, die in den Artikeln 35, 36, 38 und 42 dieses Vertrags festgelegt sind, zu übermitteln.
5. Wird ein Unternehmen von der paritätischen Berufskommission (PBK) gemahnt, weil es seinen Pflichten gegenüber der Ausgleichskasse nicht regelmässig nachkommt, und schafft es diesem Verzug keine Abhilfe, so kann die PBK einen Verstoss gegen den vorliegenden GAV feststellen und Massnahmen ergreifen.
Gegen den Entscheid der PBK kann das Unternehmen innert 30 Tagen nach Bekanntgabe bei der als Schiedsgericht zusammentretenden Chambre des relations collectives de travail Beschwerde einlegen.
6. Neben der PBK können auch die Arbeitnehmer und Arbeitgeber feststellen, dass ein Unternehmen seine Verpflichtungen in Hinblick auf die Einhaltung des GAV nicht erfüllt hat. In diesem Fall wird das Unternehmen von der Ausgleichskasse und anderen Vorsorgeeinrichtungen, bei denen es bisher angeschlossen war, ausgeschlossen. Darüber hinaus kann die PBK feststellen, dass die Unterstellungserklärung des Unternehmens unter den vorliegenden GAV durch dessen Verschulden nichtig geworden ist. Die Arbeitnehmer des besagten Arbeitgebers und die betroffenen Behörden können über eine solche Feststellung in Kenntnis gesetzt werden.
7. Lehnt es eine Ausgleichskasse ab, ein Unternehmen an- oder auszuschliessen, setzt diese die PBK und die anderen Ausgleichskassen darüber in Kenntnis.
8. Die Ausgleichskassen müssen ein Beitrittsgesuch eines Arbeitgebers ablehnen, wenn dieser von einer anderen Ausgleichskasse bereits aus einem der folgenden Gründe abgewiesen worden ist:
 - Nichtbezahlen der Sozialbeiträge
 - Verstoss gegen berufsethische Richtlinien (schwere Widerhandlung gegen die Bestimmungen des GAV).
9. Der Anschluss an eine Ausgleichskasse ist im Unternehmen per Anschlag oder auf andere angemessene Weise bekannt zu machen.
10. Erfüllt ein Arbeitgeber seine Pflichten nur noch zum Teil oder gar nicht mehr, so sind die Ausgleichskassen auf Verlangen der PBK gehalten, ihm die üblichen Bescheinigungen für die öffentlichen und privaten Auftraggeber nicht mehr auszustellen.
11. Hat die Ausgleichskasse entschieden, die vertraglichen Leistungen auszusetzen, muss sie die PBK und die betroffenen Arbeitnehmer schriftlich davon unterrichten. Die

Ausgleichskasse kann dann die Zahlung ihrer Leistungen, die sich aus dem vorliegenden GAV ergeben, sistieren.

12. *Jede Ausgleichskasse erstellt einmal pro Monat eine Liste mit aktiven, zurückgetretenen, sich in Konkurs oder Nachlassstundung befindenden Arbeitgebern, die ihre Pflichten gegenüber der Kasse seit mehr als 90 Tagen nur noch teilweise oder gar nicht mehr erfüllen. Diese Liste wird den Parteien, die den GAV unterzeichnet haben oder ihm beigetreten sind, bekannt gemacht. Sie wird öffentlichen und privaten Auftraggebern auf Anfrage ausgehändigt.*
13. *Die Parteien, die den vorliegenden GAV unterzeichnet haben oder ihm beigetreten sind, müssen die PBK auf Arbeitgeber hinweisen, deren Anschluss an eine Ausgleichskasse unsicher scheint, sowie auf Arbeitnehmer, die gelegentlich von Personen, Arbeitgebern oder Unternehmen angestellt werden, deren Tätigkeiten nur unregelmässig in den Geltungsbereich des vorliegenden GAV fallen.*
14. *Ein Verantwortlicher der Ausgleichskasse, deren Fall von der PBK behandelt wird, nimmt an der diesbezüglichen Sitzung mit beratender Stimme teil.*
15. *Für die Beilegung von Streitigkeiten über Rechte und Pflichten von Personen, die sich einer Ausgleichskasse anschliessen müssen, ist das Arbeitsgericht zuständig.*

Art. 44 Arbeitslosenversicherung

Die Unternehmen und Arbeitnehmer sind gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Art. 45 Alters- und Vorpensionierung

1. AHV

Der Arbeitnehmer ist gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen für Alter, Tod und Invalidität versichert.

2. Vorpensionierung

Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen von Art. 7 des Kollektivvertrags für die vorzeitige Pensionierung (KVP-SOR) angegliedert.

KAPITEL V

AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Art. 46 Vollzug

1. Anwendung des Gesamtarbeitsvertrags des Ausbaugewerbes der Westschweiz:
 - a) *Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Bestimmungen des vorliegenden GAV, seine kantonalen Zusatzvereinbarungen sowie seine Anhänge gemäss Art. 357a Abs. 1 OR einzuhalten.*
 - b) Zur Überwachung des GAV-Vollzugs werden folgende Kommissionen gegründet:
 - eine Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR).
 - kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK).
2. Die paritätischen Berufskommissionen im Sinne von Art. 46 Abs. 1 Bst. b, werden in der Rechtsform eines Vereins gegründet und sind ausdrücklich dazu ermächtigt, für den Vollzug des vorliegenden GAV zu sorgen.

Art. 47 Gemeinsame Durchführung

1. *Gemäss Art. 357b OR steht den Vertragsparteien gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Vertrages gegenüber den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.*
2. Die KPBK führen von sich aus oder auf Antrag der PBK-SOR Kontrollen in den Unternehmen durch und sorgen für die Anwendung des GAV unter *Einhaltung der Richtlinien der paritätischen Kommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR)*. Bei Bedarf sind die PBK befugt, ihre Kompetenzen auf dem Rechtsweg durchzusetzen.
3. Die Delegierten der PBK sind befugt, dem GAV unterstellte Unternehmen zu besuchen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Delegierten zu empfangen, ihnen Zutritt zum Unternehmen zu gewähren sowie sämtliche notwendigen Dokumente vorzulegen und alle nützlichen Informationen mitzuteilen.
4. Unter Vorbehalt einer eventuellen Konventionalstrafe, haben diejenigen Unternehmen und Arbeitnehmer die Kosten der Kontrollen zu tragen, wenn Sie:
 - die Vertragsbestimmungen nachweislich verletzt haben,
 - die Auskunft verweigern oder unvollständige Daten geben,
 - wissentlich falsche Auskünfte geben.

Art. 48 Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR)

1. Zusammensetzung

Die Vollversammlung setzt sich zusammen aus:

- *einem FRECEM-Vertreter;*
- *einem FREPP-Vertreter;*
- *einem Vertreter jedes anderen Westschweizer Arbeitgeberverbandes, der den GAV unterzeichnet hat;*
- *einer gleichen Zahl an Gewerkschaftsvertretern und*

- a) je 2 Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aus den Kantonen, in denen nur die Verbände der Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien sowie der Gipsereien und Malereien dem GAV beigetreten sind;
- b) je 3 Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen aus den Kantonen, in denen neben den Verbänden der Schreinereien, Möbelschreinereien und Zimmereien sowie der Gipsereien und Malereien mindestens 3 Verbände anderer Berufe dem GAV beigetreten sind.

Jede Delegation bestimmt abwechselungsweise für eine Dauer von 2 Jahren einen Präsidenten. Die PBK-SOR erlässt für ihre Tätigkeit ein Organisationsreglement.

2. Sekretariat

Das Sekretariat der PBK-SOR wird von einer der Unterzeichnerparteien geführt, die von der PBK-SOR ernannt wird. Der Sekretär der PBK-SOR wohnt den Sitzungen mit beratender Stimme bei.

3. Versammlungen

Die PBK-SOR versammelt sich auf Verlangen einer der Parteien innert 30 Tagen nach Eingang des entsprechenden Gesuchs beim Sekretariat der PBK-SOR. Sie tritt jedoch mindestens einmal jährlich zusammen.

4. Befugnisse und Aufgaben

Die Organe der Paritätischen Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes haben insbesondere folgenden Kompetenzen und Aufgaben:

- a) Gewährleistung der einheitlichen Anwendung dieses Übereinkommens. Zu diesem Zweck gibt sie Richtlinien für die kantonalen paritätischen Berufskommissionen (KPBK) heraus.
- b) Streitigkeiten zwischen den Parteien, die den Vollzug oder die Auslegung dieses Vertrags betreffen, können vor die PBK-SOR gebracht werden. Das Gesuch ist schriftlich und mit Begründung einzureichen. Die PBK-SOR versammelt sich innert 30 Tagen nach Eingang des Gesuchs, um den Fall zu prüfen und eine Einigung zu erreichen.
Wird keine Einigung erreicht oder lehnt eine Partei den von der PBK-SOR erarbeiteten Kompromissvorschlag ab, haben die Parteien ihren Streitfall gemäss Art. 49 schriftlich und begründet innerhalb von 30 Tagen dem westschweizerischen Schiedsgericht zu unterbreiten. Der Rekurs zum Bundesgericht ist vorbehalten (art. 389 ZPO).
- c) Die paritätische Kommission ist ebenfalls zuständig für:
 - I. den Berufsausweis zu vergeben, zu sperren oder nicht zu genehmigen;
 - II. die Bedingungen zum Erhalt des Berufsausweises zu überprüfen;
 - III. die Wechsel und Änderungen in Bezug auf den Berufsausweis zu bearbeiten;
 - IV. ein Ausführungsreglement zu den Bestimmungen dieses Vertrags und seines Anhangs auszuarbeiten;
 - V. eine Konventionalstrafe bei Nichteinhaltung der Bedingungen zum Erhalt des Ausweises auszusprechen;
 - VI. den zuständigen Behörden eventuelle Verstösse gegen die gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen anzuzeigen.
- d) Sie interpretiert den vorliegenden GAV auf Wunsch einer Unterzeichnerpartei.

- e) Sie geben die Entscheidungen der kantonalen paritätischen Berufskommissionen auf deren Anfrage bekannt;
- f) sie entscheiden über Anträge betreffend Akkordarbeit im Sinne von Artikel 33 dieses Vertrags;
- g) *Sie gibt ein Reglement über die Konventionalstrafen heraus;*
- h) *Sie genehmigt die Reglemente der PBK.*
- i) *Sie trägt die Entscheide der PBK zusammen und stellt diese den Parteien des vorliegenden GAV zur Verfügung.*
- j) *Sie erlässt das Reglement des westschweizerischen paritätischen Fonds. Sie verwaltet ihn und erstellt das Budget sowie die Jahresrechnung.*
- k) *Sie bestimmt den Verteilungsschlüssel für die Verwaltungskosten der PBK-SOR und des westschweizerischen Schiedsgerichts, die zulasten der kantonalen paritätischen Fonds gehen.*
- l) *Sie überwacht im Rahmen der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 die Tätigkeiten der Verwaltungskommissionen der Branchenlösungen für das Holzgewerbe und die Maler- und Gipserbranche der Westschweiz.*

5. Finanzierung

Die Verwaltungskosten der PBK-SOR werden gemäss einem durch die PBK-SOR festgelegten Verteilungsschlüssel von den kantonalen paritätischen Fonds getragen.

6. Beschlüsse

Die Beschlüsse werden durch die Stimmenmehrheit in der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsdelegation gefasst.

Art. 49 Westschweizerisches Schiedsgericht

1. Bestellung

Streitigkeiten zwischen den Unterzeichnerparteien dieses Vertrags, die den Vollzug oder die Auslegung dieses Vertrags betreffen, können einem Westschweizer Schiedsgericht unterbreitet werden, das sich zu diesem Zweck innert 30 Tagen nach Eingang dieses Gesuchs, das durch die zuerst handelnde Partei eingereicht wurde, versammelt.

2. Verfahren

Das westschweizerische Schiedsgericht wendet das geltende Verfahrensrecht des Kantons an, in welchem es seinen Sitz hat. Das Schiedsgericht gewährleistet die Bearbeitung der ihm unterbreiteten Fälle in deutscher oder französischer Sprache. Das westschweizerische Schiedsgericht wendet die Bestimmungen der Art. 353–398 der Schweizerischen Zivilprozessordnung an.

3. Zusammensetzung

Das westschweizerische Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, in der Person eines Juristen, und 4 Mitgliedern, von denen 2 von den Arbeitgeberverbänden und 2 von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden.

Herrscht Uneinigkeit über die Wahl des Präsidenten, so wird dieser durch den Präsidenten der Zivilkammer des Kantonserichts in jenem Kanton, in dem das westschweizerische

Schiedsgericht seinen Sitz hat, gewählt. Das Kantonsgericht kann für seinen Entscheid allfällige Wahlvorschläge der Vertragsparteien berücksichtigen.

Die Mitglieder des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden für die Dauer von 3 Jahren gewählt.

Der Gerichtsschreiber des westschweizerischen Schiedsgerichtes wird vom Präsidenten bezeichnet.

4. Engere Zusammensetzung

Die Streitparteien können sich bis zu Beginn der ersten Verhandlung darauf einigen, dass sie die alleinige Entscheidungsgewalt des Präsidenten des westschweizerischen Schiedsgerichtes anerkennen werden.

5. Entlohnung

Der Präsident, die Mitglieder und der Gerichtsschreiber des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden von der PBK-SOR entlohnt.

6. Bearbeitung von Rechtsstreitigkeiten

Der Präsident des westschweizerischen Schiedsgerichtes versammelt das Gericht innerhalb von 30 Tagen, nachdem eine Klage eingereicht worden ist. Er hat die Pflicht, den betroffenen paritätischen Berufskommissionen ohne Aufschub sämtliche rechtskräftigen Urteile und Entscheide zur Verfügung zu stellen.

7. Befugnisse und Aufgaben

Das westschweizerische Schiedsgericht hat folgende Befugnisse und Aufgaben:

- a) *Es entscheidet bei Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien, bei denen die PBK-SOR keine Einigung erzielen konnte.*
- b) *Es entscheidet über Kosten und Auslagen.*
- c) *Es kann entscheiden, dass eine oder beide Parteien die Gerichtskosten tragen.*

8. Entscheide

Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind letztinstanzlich und rechtskräftig, unter Vorbehalt einer Beschwerde beim Bundesgericht (Art. 389 ZPO).

Art. 50 Kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK)

1. Organisation

In den Kantonen, in denen der vorliegende GAV gilt, bezeichnen die Vertragsparteien kantonale paritätische Berufskommissionen (PBK). Die Zusammensetzung, die Organisationsaufgaben und das Verfahren der PBK werden in Reglementen definiert, die in jedem Kanton von den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erlassen werden. Diese Reglemente werden der PBK-SOR zur Genehmigung vorgelegt.

2. Aufgaben

Die PBK haben namentlich folgende Aufgaben:

- a) *Sie führen Kontrollen auf den Baustellen sowie bei den dem GAV unterstellten Unternehmen, einschliesslich Personalverleiher und/oder private Arbeitsvermittler, durch.*
- b) *Sie fordern von den Arbeitgebern Nachweise der Einhaltung der GAV-Bestimmungen. Sie können unter anderem von den Arbeitgebern verlangen, Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge, Stundenrapporte, Bestätigungen zur Feriendauer, den Krankentaggeldversicherungsvertrag, den Anschlussvertrag zu einer*

Vorsorgeeinrichtung und die diesbezüglichen Reglemente sowie die Belege über die Begleichung der Sozialbeiträge vorzulegen.

- c) Sie verhängen Konventionalstrafen *gemäss dem Reglement im Sinne von Art. 48 Abs. 4 Bst. g)* sowie Kontrollkosten. *Stellt sich heraus, dass Vertragsbestimmungen verletzt worden sind, verpflichtet die PBK die fehlbaren Arbeitgeber, ihnen die den Arbeitnehmern geschuldeten und nicht ausbezahlten Beträge zu entrichten. Die PKB schreiben den auffindbaren Arbeitnehmern ihren Anspruch gut.*
- d) Sie entscheiden, welche Unternehmen dem vorliegenden GAV unterstellt werden.
- e) *Sie treffen die Massnahmen, die notwendig sind, um die Interessen der dem GAV unterstellten Berufsgruppen zu wahren.*
- f) *Sie erlassen ein Reglement, in dem die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge festgelegt wird.*
- g) Sie ziehen die Vollzugskosten- und Ausbildungs-/ Weiterbildungsbeiträge ein.
- h) Sie verwalten die Vollzugskosten- und Ausbildungs-/ Weiterbildungssbeiträge mithilfe eines Budgets und einer Jahresrechnung.
- i) Sie ziehen die Konventionalstrafen ein, wenn nötig auf rechtlichem Weg.
- j) Sie können auf Gesuch als Organ für Schlichtung oder aussergerichtliche Einigung für Streitigkeiten zwischen Personengruppen tätig werden.
- k) *Sie führen die Weisungen der PBK-SOR aus.*

Anmerkung: Die Bst. f), g) und h) gelten nicht für den Kanton Waadt.

3. Finanzierung

Die Verwaltungskosten der PBK werden gemäss den Bestimmungen der kantonalen Reglemente getragen.

Art. 51 Beschwerdeinstanzen

1. Kantonale Schiedsgerichte

a) Organisation

- Die Vertragsparteien des vorliegenden GAV bestellen 1 oder 2 Schiedsgerichte auf dem Vertragsgebiet jeder PBK, ausser im Kanton Genf, wo Art. 50 Abs. 2 gilt.

b) Zusammensetzung

- Die kantonalen Schiedsgerichte bestehen aus einem Magistraten mit abgeschlossener juristischer Ausbildung. Dieser Schiedsrichter waltet alleine, sekundiert von seinem Gerichtsschreiber.

c) Zuständigkeit

- Jeder Entscheid einer PBK kann innerhalb von 30 Tagen beim kantonalen Schiedsgericht angefochten werden.
- Das kantonale Schiedsgericht schlichtet Streitigkeiten im Fall von Rekursen gegen die Entscheide der PBK.
- Das kantonale Schiedsgericht behandelt Beschwerden der PBK gegen die entsprechenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

d) Verfahren

- Das Verfahren vor dem Schiedsgericht wird gemäss der Schweizerischen Zivilprozessordnung durchgeführt (art. 353-398 ZPO).
- Der Gerichtsstand ist am Sitz der zuständigen PBK.

2. Chambre des relations collectives de travail (CRCT) im Kanton Genf

Jeder Entscheid der PBK kann innert 30 Tagen nach Erhalt bei der Chambre des relations collectives de travail (CRCT) angefochten werden.

Die CRCT kann als Schlichtungs-, oder als Schiedsinstanz angerufen werden.

Bei Streitigkeiten mit einem Unternehmen, das seinen Sitz im Ausland oder in einem anderen Kanton als Genf hat, oder bei Streitigkeiten mit einem Arbeitnehmer, der seinen Wohnsitz im Ausland oder in einem anderen Kanton als Genf hat, ist der Gerichtsstand am Sitz der paritätischen Kommission des Ausbaugewerbes.

Art. 52 Konventionalstrafen

1. Die Konventionalstrafen auf dem gesamten Gebiet der Westschweiz werden auf Grundlage eines Reglements festgelegt, das von der paritätischen Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes erarbeitet wurde.
2. Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Busse von höchstens Fr. 30'000.- pro Verstoss bestraft werden; Schadenersatzforderungen nicht miteingerechnet. Beläuft sich die Schadenssumme auf mehr als Fr. 30'000.-, so ist die PBK berechtigt, eine höhere Strafe zu verhängen.
3. Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Geldstrafe bis auf Fr. 120'000.- erhöht werden. Ist die Schadenssumme höher als Fr. 120'000.-, so ist die PBK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen.
4. Die Summe der Strafe kann sofort nach der Feststellung des GAV-Verstosses einkassiert werden. In diesem Fall wird dem Arbeitgeber eine Quittung ausgestellt, die mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen ist.

Art. 53 Berufsausweis

1. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen können Berufsausweise ausstellen, die auf der Baustelle getragen werden müssen (Kanton Genf: persönlicher Identifikationsausweis).
2. Mit dem Ziel die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags zu überwachen, insbesondere die Beachtung der Vorgaben zu Mindestlohn und Arbeitsbedingungen, die darin enthalten sind, die Einhaltung der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz und zu Sozialversicherungen sowie um gegen Schwarzarbeit zu kämpfen und einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, zu ermöglichen, wird ein Berufsausweis oder ein persönlicher Identifikationsausweis eingeführt, den die Unternehmen, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, allen ihren Arbeitnehmern übergeben. Diese Karte enthält Vor- und Nachnamen des Arbeitnehmers, sein Foto, den Namen seiner Firma, die Kartennummer, das Ausstellungsdatum, eine Nutzerinterface sowie ein System zur Echtheitsprüfung. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitnehmer, der diesem

Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, vor Arbeitsantritt einen Berufsausweis ausstellen lassen. Nur Arbeitnehmer im Besitz eines gültigen Berufsausweises dürfen die Baustellen, die Werkstätten oder jedweden anderen Ort betreten, an dem ihr Arbeitgeber eine Tätigkeit für Dritte ausübt, die ausserhalb seines Sitzes, einer dauerhaften Einrichtung oder des üblichen Versammlungsortes der Arbeitnehmer stattfindet. Der Anhang IX ist integraler Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrags und definiert Folgendes:

- *die Bedingungen zum Erhalt, zur Sperrung und zum Entzug des Berufsausweises;*
- *die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer;*
- *die Modalitäten der Einführung und der Verwaltung des Berufsausweises;*
- *den Personenkreis und die Einheiten, welche die Kosten für die Ausstellung, die Ungültigerklärung, die Sperrung, die Änderung oder die Umwandlung des Berufsausweises tragen müssen;*
- *den Personenkreis, der berechtigt ist, Kontrollen mit Hilfe des Berufsausweises durchzuführen sowie die Unterlagen, zu denen er Zugang hat;*
- *die Modalitäten in Bezug auf die Zustimmung der Personen zur Bearbeitung ihrer Daten, ihren Zugang zu den Daten und ihr Recht auf Berichtigung;*
- *die Verstöße im Zusammenhang mit dem Berufsausweis oder dem persönlichen Identifikationsausweis;*
- *die Vorgehensweisen bei Verlust, Zerstörung oder Diebstahl des Berufsausweises oder des persönlichen Identifikationsausweises.*

Art. 54 Pflichten des Auftragnehmers

1. *Der Auftragnehmer muss seine Subunternehmer über die Bestimmungen des vorliegenden GAV in Kenntnis setzen, damit sie diese anwenden. Missachtet der Auftragnehmer diese Informationspflicht, so kann er mit einer Geldstrafe gebüsst werden.*
2. *Der Auftragnehmer überreicht seinen Subunternehmern, die somit in den Geltungsbereich dieses GAV fallen, ein Exemplar dieses Vertrags.*
 - *Die Subunternehmer müssen dem Auftraggeber ihre Verpflichtung zur Einhaltung dieses GAV präsentieren sowie die Zahlungsbelege für die Sozialversicherungsbeiträge.*
 - *Wenn es sich um ein Unternehmen mit Sitz im Ausland handelt, muss es dem Auftragnehmer Deklarationen vorlegen, die sich auf Art. 8b der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsV) vom 21. Mai 2003 beziehen.*

Die obgenannten Regeln gelten auch dann, wenn der Subunternehmer den Auftrag oder Teile davon – an einen weiteren Subunternehmer (Sub-Subunternehmer) weitergibt, und so fort.

Art. 55 Kautions

Damit der GAV-Vollzug und die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen garantiert werden, wird vereinbart, dass eine Kautions hinterlegt werden muss, deren Verwendung in Anhang VI festgelegt ist.

Art. 56 Kantonale Zusatzvereinbarungen

Die Vertragsparteien erlassen Regeln für die spezifischen kantonalen Probleme.

Normative Bestimmungen, die abschliessend im GAV-SOR geregelt sind, sind in den kantonalen Zusatzvereinbarungen nicht zugelassen.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 57 Verhältnis zu Dritten

Den Vertragsparteien ist es nicht gestattet, mit anderen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen oder mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern analoge oder andersartige Verträge oder andere Übereinkommen über das Arbeitsverhältnis abzuschliessen.

Art. 58 Auslegung

Weichen die französische und die deutsche Fassung des vorliegenden GAV voneinander ab, so gilt das französische Original.

Art. 59 Beitritt und Allgemeinverbindlicherklärung

1. *Die Vertragsparteien können dem Beitritt jeder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation zustimmen, vorausgesetzt sie vertreten die Interessen des entsprechenden Berufes und bieten eine ausreichende Garantie zur Einhaltung des vorliegenden GAV. Die beitretende Organisation hat proportional die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertragsparteien.*

3. *Die Parteien verpflichten sich, mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln die Beteiligung aller nicht organisierten Betriebe sowie der auswärtigen Unternehmen, die auch nur gelegentlich Arbeiten innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs gemäss Art. 1 verrichten, zu bewirken. Dieser Absatz gilt als vorweggenommene Annahme der Beteiligungsabkommen.*

Art. 60 Anpassung der Löhne

1. *Die Mindestlöhne sind in Anhang II aufgeführt, der ein integraler Bestandteil dieses GAV ist.*

2. *Die effektiven Löhne werden jährlich auf den ersten Januar des Folgejahres auf der Grundlage des Konsumentenpreisindexes (Wert Ende August) angepasst, erstmals per 01.01.2025 (Referenzindex: VPI 106.4, Basis Dezember 2020).*

3. *Die Parteien werden in folgenden Fällen Verhandlungen über die Effektivlöhne aufnehmen:*
 - Besondere wirtschaftliche und konjunkturelle Situationen,
 - Indexveränderung von mehr als 1.5 %.

4. *Die Höhe der Anpassung der Effektivlöhne für jeden Arbeitnehmer bestimmt sich in CHF auf der Grundlage des Mindestlohns der Klasse A (Anhang II).*

5. *Gemäss den Bestimmungen in Absatz 2 oben werden die Effektivlöhne am 31. Dezember 2023 für alle Arbeitnehmer/innen per 1. Januar 2024 um CHF 0.70/Stunde erhöht.*

- 5bis Mit dieser Erhöhung wird der Konsumentenpreisindex, Wert Ende August 2023 (Index Referenzindex: VPI 106.4, Basis Dezember 2020), vollständig kompensiert.*
6. *Zusätzlich wird der Lohn jedes Arbeitnehmers am 1. Januar der Jahre 2025 bis 2027 um CHF 0.25 pro Stunde aufgewertet.*
 7. Bei Beschäftigten, deren tatsächlicher Lohn 20 % über dem Mindestlohn der Klasse A liegt (Anhang II), hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die ausgehandelten Lohnerhöhungen nur zu 50 % umzusetzen (Anhang IX).
 8. *Le montant définitif des adaptations des salaires effectifs selon les dispositions des art. 60 al.3 et 60 al 6 est fixé chaque année dans l'annexe IX de la présente CCT.*

Art. 61 Gültigkeit

1. *Der vorliegende GAV sowie seine Anhänge treten am 1. Januar 2024 in Kraft. Sie sind gültig bis zum 31. Dezember 2027.*
2. *Der vorliegende GAV sowie seine Anhänge können mittels einer eingeschriebenen Mitteilung, die von einer der beiden Parteien mindestens drei Monate vor Ablauf eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2027, abgegeben wird, ganz oder teilweise gekündigt werden. Im Falle einer Teilkündigung durch eine der Parteien hat die andere Partei eine neue Kündigungsfrist von 30 Tagen.*
3. *Sofern keine Kündigungsmitteilung vorliegt oder ein neuer GAV unterzeichnet wird, wird dieser Vertrag stillschweigend um ein Jahr verlängert und so weiter von Jahr zu Jahr.*
4. *Die gekündigten Bestimmungen bleiben auch nach Ablauf der Frist in Kraft, sofern Gespräche über eine Verlängerung laufen.*

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang I

WESENTLICHE PUNKTE DES ARBEITSVERTRAGS (gemäss Art. 6) VEREINBART ZWISCHEN:

Arbeitgeber

Name/Firma:
Adresse:
Ort:

und

Arbeitnehmer

Name: *Vorname:*
Adresse:
Ort:
Heimatort: *Zivilstand:*
Geburtsdatum: *AHV-Nr.:*

1. Arbeitsbericht starten :
2. Funktion des Arbeiters:
3. Lohngruppe:
4. Gehalt: CHF Stunde/Monat
5. Falls Teilzeit, bitte angeben:
 - Wöchentliche Dauer :
 - Tage oder halbe Tage der Anwesenheit:
6. Ort der Tätigkeit (Filiale, Werkstatt, Hauptsitz):.....
7. Allfällige Lohnzuschläge und Arbeitszeiten richten sich nach dem Gesamtarbeitsvertrag für die französischsprachige Schweiz.
8. Der Arbeitgeber und der unterzeichnende Arbeitnehmer erklären sich damit einverstanden, dass ihr Arbeitsverhältnis dem Gesamtarbeitsvertrag für die Westschweiz untersteht.
9. Sie erklären, dass sie sich jederzeit an den Gesamtarbeitsvertrag sowie an alle Änderungen halten werden, die die vertragsschliessenden Sozialpartner an diesem Vertrag vornehmen können.

Ort und Datum:

Unterschrift des Arbeitnehmers:

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers:

.....
Dieses Formular muss in 2 Exemplaren ausgefertigt werden; je ein Exemplar für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Weitere Formulare werden von den PBK-Sekretariaten ausgehändigt.

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anh
MIN
Siehe



Alle Kantone

Berufe des Ausbaugewerbes

		Spalte I	Spalte II	Spalte III	Spalte IV	
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne	-5%	-10%		
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ	2. Jahr nach dem EFZ	1. Jahr nach dem EFZ		
Lohnklasse	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A	5'331	30.00	5'064	28.50	4'798	
Arbeitnehmer der Klasse WM	10%	5'864	33.00	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4		
			-8%	-10%	-12%	
			3. Jahr Berufserfahrung	2. Jahr Berufserfahrung	1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	
Arbeitnehmer art. 18.5	5'331	30.00	4'905	27.60	4'798	
			-10%	-20%		
			2. Jahr nach dem EBA	1. Jahr nach dem EBA		
Lohnklasse	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8%	4'905	27.60	4'416	24.85	
Arbeitnehmer der Klasse B	-8%	4'905	27.60	3'927	22.10	
			-10%	-15%		
			zw. 20 und 22 Jahren	unter 20 Jahren		
Lohnklasse	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.	177.7 Std /Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4'531	25.50	4'078	22.95	
				3'856	21.70	

Der automatische Übergang von der Kategorie C in die Kategorie B erfolgt nach drei Jahren Erfahrung in der Branche, in der gearbeitet wird, und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam.

Der anwendbare Lohn im Sinne von Art. 60 Abs. 7 beträgt CHF 36.00 /Std. (6'397.20 pro Monat).

* Für den Kanton Genf gelten die nachfolgend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie über dem Mindestlohn nach dem Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen (Loi sur l'inspection et les relations du travail, LIRT) liegen.

**Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023



Genf

**Berufe des
Ausbaugewerbes**

		Spalte I	Spalte II	Spalte III	Spalte IV	
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne	-5%	-10%		
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ	2. Jahr nach dem EFZ	1. Jahr nach dem EFZ		
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer der Klasse A	4'798	27.00	4'558	25.65	4'318	
Arbeitnehmer der Klasse WM	10%	5'278	29.70	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4		
			-8%	-10%	-12%	
			3. Jahr Berufserfahrung	2. Jahr Berufserfahrung	1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer art. 18.5	4'798	27.00	4'416	24.85	4'318	
			-10%	-20%		
			2. Jahr nach dem EBA	1. Jahr nach dem EBA		
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8%	4'416	24.85			
Arbeitnehmer der Klasse B	-8%	4'416	24.85			
			-10%	-15%		
			zw. 20 und 22 Jahren	unter 20 Jahren		
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4'078	22.95			

Der automatische Übergang von der Kategorie C in die Kategorie B erfolgt nach drei Jahren Erfahrung in der Branche, in der gearbeitet wird, und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam.

Der anwendbare Lohn im Sinne von Art. 60 Abs. 7 beträgt CHF 32.40 /Std. (5'757.50 pro Monat).

Für den Kanton Genf gelten die nachfolgend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie über dem Mindestlohn nach dem Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen (Loi sur l'inspection et les relations du travail, LIRT) liegen.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anh
MIN
Siehe



Alle Kantone

Berufe des Ausbaugewerbes

		Spalte I	Spalte II	Spalte III	Spalte IV
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne		-5%	-10%
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ	2. Jahr nach dem EFZ	1. Jahr nach dem EFZ	
		177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	
Lohnklasse		5'509	31.00	5'233	29.45
Arbeitnehmer der Klasse A				4'958	27.90
Arbeitnehmer der Klasse WM	10%	6'060	34.10	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4	
				-8%	-10%
				3. Jahr Berufserfahrung	2. Jahr Berufserfahrung
Lohnklasse		177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.
Arbeitnehmer art. 18.5		5'509	31.00	5'064	28.50
				-10%	-20%
				2. Jahr nach dem EBA	1. Jahr nach dem EBA
Lohnklasse		177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8%	5'064	28.50	4'558	25.65
Arbeitnehmer der Klasse B	-8%	5'064	28.50	4'052	22.80
				-10%	-15%
				zw. 20 und 22 Jahren	unter 20 Jahren
Lohnklasse		177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.	177.7Std /Std.
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4'682	26.35	4'211	23.70
				3'980	22.40

Der automatische Übergang von der Kategorie C in die Kategorie B erfolgt nach drei Jahren Erfahrung in der Branche, in der gearbeitet wird, und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam.

Der anwendbare Lohn im Sinne von Art. 60 Abs. 7 beträgt CHF 37.20 /Std. (6'610.45 pro Monat).

* Für den Kanton Genf gelten die nachfolgend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie über dem Mindestlohn nach dem Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen (Loi sur l'inspection et les relations du travail, LIRT) liegen.

**Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023



Genf

**Berufe des
Ausbau gewerbes**

		Spalte I	Spalte II	Spalte III	Spalte IV	
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Mindestlöhne		-5%	-10%	
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ	2. Jahr nach dem EFZ	1. Jahr nach dem EFZ		
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer der Klasse A	4'958	27.90	4'709	26.50	4'460	
Arbeitnehmer der Klasse WM	10%	5'455	30.70	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4		
-8%			-10%		-12%	
3. Jahr Berufserfahrung			2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer art. 18.5	4'958	27.90	4'558	25.65	4'460	
-10%			-20%			
2. Jahr nach dem EBA			1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8%	4'558	25.65	4'105	23.10	
Arbeitnehmer der Klasse B	-8%	4'558	25.65			
-10%			-15%			
ab 22 Jahren			zw. 20 und 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse	177.7Std	/Std.	177.7Std	/Std.	177.7Std	
Arbeitnehmer der Klasse C	-15%	4'211	23.70			

Der automatische Übergang von der Kategorie C in die Kategorie B erfolgt nach drei Jahren Erfahrung in der Branche, in der gearbeitet wird, und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam.

Der anwendbare Lohn im Sinne von Art. 60 Abs. 7 beträgt CHF 33.50 /Std. (5'952.95 pro Monat).

Für den Kanton Genf gelten die nachfolgend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie über dem Mindestlohn nach dem Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen (Loi sur l'inspection et les relations du travail, LIRT) liegen.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang III

FEIERTAGE

In Anwendung von Art. 21 des GAV werden folgende 9 Feiertage festgelegt:

FR Katholischer Teil	FR Protestantischer Teil	GE	JU	JU / BE	NE	VS	VD
1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar	1. Januar
	2. Januar		2. Januar	2. Januar			2. Januar
					1. März		
						19. März	
Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag	Karfreitag		Karfreitag
Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag	Ostermontag		Ostermontag
			1. Mai	1. Mai	1. Mai		
Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt	Auffahrt
Fronleichnam						Fronleichnam	
	Pfingst-montag	Pfingst-montag	Pfingst-montag	Pfingst-montag	Pfingst-montag		Pfingst-montag
Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag	Bundes- feiertag
						Mariä Himmelfahrt	
		Genfer Betttag					Buss- und Betttag
Allerheiligen						Allerheiligen	
Mariä Empfängnis						Mariä Empfängnis	
Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten	Weihnachten
	26. Dezember						
		31. Dezember					
9	9	9	9	9	9	9	9

Im Kanton Waadt ist der Freitag nach Auffahrt ein arbeitsfreier Tag und gehört in den Jahren, in denen nicht alle Feiertage entschädigt werden, zu den entschädigungspflichtigen Feiertagen.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang IV

LEHRLINGE

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt auch für Lehrlinge (für Genf siehe Anhang V), mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

Kapitel II – MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag
- Art. 7 Probezeit
- Art. 8 Kündigungsfristen
- Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses*
- Art. 10 Kündigungsschutz
- Art. 11 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (Art. 338 und 338a OR)*

Löhne

- Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit
- Art. 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit.
- Art. 18 Lohnklassen
- Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

- Art. 20 Ferien
- Art. 22 Bildungsurlaub

Kapitel III – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

- Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung

Kapitel IV – SOZIALE EINRICHTUNGEN

- Art. 39 Vorpensionierung
- Art. 43 Ausgleichskasse im Kanton Genf
- Art. 49 Westschweizerisches Schiedsgericht
- Art. 56 Kantonale Zusatzvereinbarungen

Anhang I

Wesentliche Punkte des Arbeitsvertrags

Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KPV)

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang V

Genfer Zusatzvereinbarung

I. Lehrlinge

1. Wortlaut des GAV

Der Gesamtarbeitsvertrag des Ausbaugewerbes der Westschweiz gilt auch für Lehrlinge im Kanton Genf, ausgenommen sind folgende Bestimmungen:

Kapitel II – MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag
- Art. 7 Probezeit
- Art. 8 Kündigungsfrist
- Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses*
- Art. 10 Kündigungsschutz
- Art. 11 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (Art. 338 und 338a OR)*

Löhne

- Art. 13 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss Standardarbeitszeit
- Art. 14 Art der Entlohnung, Löhne und Ausgleich durch Freizeit gemäss flexibler Arbeitszeit
- Art. 18 Lohnklassen
- Art. 19 Dreizehnter Monatslohn

Ferien, Feiertage und Bildungsurwahl

- Art. 20 Ferien
- Art. 22 Bildungsurwahl

Kapitel III – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

- Art. 31 Lohnabrechnung und Zahlung

Kapitel IV – SOZIALE EINRICHTUNGEN

- Art. 39 Vorpensionierung*
- Art. 43 Ausgleichskasse im Kanton Genf*

2. Entlohnung der Lehrlinge:

Mit Ausnahme der Innendekorateure und Innendekorationsnäher werden sämtliche Lehrlinge folgendermassen entlohnt:

		Ab 2024	Ab 2026
1. Lehrjahr:	20 % des Lohnes der Lohnklasse A	CHF 6/Std.	CHF 6.20/Std.
2. Lehrjahr:	30 % des Lohnes der Lohnklasse A	CHF 9/Std.	CHF 9.30/Std.
3. Lehrjahr:	50 % des Lohnes der Lohnklasse A	CHF 15/Std.	CHF 15.50/Std.
4. Lehrjahr:	60 % des Lohnes der Lohnklasse A	CHF 18/Std.	CHF 18.60/Std.

Der Monatslohn der Lehrlinge, die eine Ausbildung zum Innendekorateur oder zum Innendekorationsnäher absolvieren, wird wie folgt festgelegt:

	Innendekorateur	Innendekorationsnäher
1. Lehrjahr:	Fr. 300.- / Monat	Fr. 300.- / Monat
2. Lehrjahr:	Fr. 450.- / Monat	Fr. 400.- / Monat
3. Lehrjahr:	Fr. 600.- / Monat	Fr. 700.- / Monat
4. Lehrjahr:	Fr. 850.- / Monat	

Die Kurs- und Prüfungsstunden werden vollständig bezahlt (ausser für die Lehrlinge der Holzberufe im 1. Lehrjahr).

3. Ferien der Lehrlinge

Die Lehrlinge haben Anrecht auf 6 Wochen Ferien pro Vertragsjahr, davon 1 Woche am Ende des Kalenderjahres.

II. Arbeitszeit

1. Zusätzlich zu Art. 12 haben die Arbeitnehmer im Verlauf des Vormittags Anrecht auf eine Pause von 10 Minuten; sie dürfen ihren Arbeitsplatz aber nicht verlassen.
2. In Abweichung zu Art. 12 Abs. 1 Bst. e): „Der ordentliche Arbeitszeitabschnitt bewegt sich zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr“.
3. In Abweichung zu Art. 12 Abs. 2 Bst. f): „Die flexible Arbeitszeit kann sich nur von Montag bis Freitag zwischen 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr bewegen“.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang VI

Kaution

Art. 1 Grundsatz

1. Zur Sicherung der *Berufs- und Vollzugskostenbeiträge* sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der kantonalen paritätischen Berufskommissionen (PBK) und der Paritätischen Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR) haben sämtliche dem GAV unterstellten Betriebe oder Betriebsteile bei der PBK-SOR eine Kaution von höchstens Fr. 10'000.– oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer unter Aufsicht der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) stehenden Bank oder Versicherungsgesellschaft vor dem Anfang der Arbeit erbracht werden. Die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK-SOR ist mit der Bank oder Versicherungsgesellschaft zu regeln; der Verwendungszweck muss angegeben werden. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PBK-SOR auf einem Sperrkonto angelegt und zum für diese Konten geltenden Zinssatz verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

2. Unternehmen sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als Fr. 2'000.– ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen Fr. 2'000.– und Fr. 20'000.– pro Kalenderjahr beträgt die Kaution Fr. 5'000.–. Überschreitet die Auftragssumme Fr. 20'000.–, so ist die volle Kaution in der Höhe von Fr. 10'000.– zu leisten. Liegt die Auftragssumme unter Fr. 2'000.–, hat das Unternehmen der PBK-SOR den Werkvertrag vorzulegen.

3. Auf schweizerischem Staatsgebiet muss nur einmal eine Kaution geleistet werden. Diese ist allfälligen Kautionsforderungen aus anderen für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Unternehmen.

Art. 2 Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung berechtigter Ansprüche seitens der paritätischen Berufskommissionen (PBK und PBK-SOR) verwendet:

1. zur Zahlung von Konventionalstrafen sowie Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. zur Zahlung der Beiträge im Sinne von Art. 42 GAV.

Art. 3 Zugriff

Die PBK-SOR hat innerhalb von 10 Tagen Zugriff auf jegliche Form der Garantieleistung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Eine PBK hat gemäss Art.47 und folgende eine Verletzung der GAV-Bestimmungen festgestellt, dem Unternehmen ihren Entscheid zusammen mit einer Rechtsmittelbelehrung zukommen lassen und

1. das Unternehmen verzichtet auf Rechtsmittel und hat innerhalb der gesetzten Frist weder die Konventionalstrafe noch die Kontroll- und Verfahrenskosten an die PBK überwiesen, oder
2. der Entscheid der PBK wird nach Prüfung der Rechtsmittel rechtskräftig und das Unternehmen hat innerhalb der von der PBK gesetzten Frist weder die Konventionalstrafe noch die Kontroll- und Verfahrenskosten an die PBK überwiesen, oder
3. das Unternehmen hat trotz schriftlicher Mahnung den Berufsbeitrag im Sinne Art 42 GAV nicht innerhalb der gesetzten Frist geleistet.

Art. 4 Verfahren

1. Zugriff auf die Kaution

Sind die Voraussetzungen von Art. 3 erfüllt, so ist die PBK-SOR ohne Weiteres dazu berechtigt, bei der zuständigen Organisation (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe des geschuldeten Berufsbeitrags) zu verlangen oder eine entsprechende Verrechnung mit der Barkaution vorzunehmen.

2. Aufstocken der Kaution

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Kaution nach erfolgtem Zugriff innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung wieder aufzustocken.

3. Freigabe der Kaution

Die Kaution wird freigegeben:

- a) wenn das im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Unternehmen seine Tätigkeit im Westschweizer Ausbaugewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben spätestens 3 Monate nach Erfüllung des Werkvertrags im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung;

und unter den kumulativen Voraussetzungen, dass:

1. die Vollzugkostensbeiträge (Art. 42 GAV) ordnungsgemäss bezahlt wurden;
 2. die paritätische Berufskommission (PBK und/oder PBK-SOR) keine Verletzung der GAV-Bestimmungen festgestellt hat.
- c) Das Unternehmen meldet der Inkassostelle die Erfüllung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe. Daraufhin wird die Kaution rückerstattet.

Art. 5 Sanktionen bei Nichthinterlegen der Kaution

Hinterlegt ein Unternehmen trotz Mahnung nicht die nötige Kaution, wird dieser Verstoss gegen den GAV mit einer Konventionalstrafe sowie der Zahlung der Bearbeitungskosten geahndet.

Art. 6 Verwaltung der Kautionsen

Die PBK-SOR ist befugt, die Verwaltung der Kautionsen teilweise oder ganz zu delegieren.

Art. 7 Gerichtsstand

Bei Streitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PBK-SOR in Le Mont-sur-Lausanne zuständig. Es gilt nur das Schweizer Recht.

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang VII

Erfassung und Bezahlung der Arbeitszeit (Standardarbeitszeit, Stundenlohn)

Anhang VII - Erfassung und Bezahlung der Arbeitszeit (Standardarbeitszeit, Stundenlohn) ist unter www.secondoeuvreromand.ch abrufbar.

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang VIII

Aufwandsentschädigungen für Mahlzeiten

Art. 1

Die Bestimmungen von Artikel 23 sollten wie folgt angewendet werden.

Der Arbeitgeber entscheidet zwischen den folgenden zwei schematisch dargestellten Lösungen:

Lösung A

Der Arbeitnehmer wird aufgefordert, zum Essen in die Werkstatt (oder nach Hause) zurückzukehren.

In diesem Fall wird das Essensgeld nicht gezahlt, wohl aber die Fahrt des Arbeitnehmers von der Baustelle in die Werkstatt (oder nach Hause).

Arbeit auf der Baustelle	Fortbewegung von der Baustelle in	im Unternehmen festgelegte	Fortbewegung von der Werkstatt	Arbeit auf der Baustelle
Bezahlt		Mahlzeit nicht entschädigt		Bezahlt

Lösung B

Der Arbeitnehmer wird aufgefordert, auswärts zu essen.

In diesem Fall wird das Essensgeld (CHF 18.00) gezahlt, aber der Arbeitnehmer verlässt die Baustelle zum Zeitpunkt des Beginns der [offiziellen](#) Pause und nimmt die Arbeit am Ende der Pause wieder auf (eine eventuelle Anreise geht auf seine Kosten und ist Teil der Pause).

Arbeit auf der Baustelle	im Unternehmen festgelegte	Arbeit auf der Baustelle
Bezahlt	Mahlzeit CHF 18.00	Bezahlt

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Berne et Olten, am 29. September 2023

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

Anhang IX

Jährliche Anpassungen der effektiven Löhne

Anpassung der Effektivlöhne per 1. Januar 2024

Die Effektivlöhne per 31. Dezember 2023 aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden um CHF 0.70 pro Stunde (177.7h/Monat) erhöht.

Anpassung der effektiven Löhne am 1. Januar 2025.

Die Effektivlöhne per 31. Dezember 2024 aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden um CHF 0.60 pro Stunde (177.7h/Monat) erhöht.

Die Anpassungen der Effektivlöhne vom 1. Januar 2026 bis 1. Januar 2028 sind auf der Website des Westschweizer Baunebengewerbes zu finden:
www.secondoeuvreromand.ch

Le Mont-sur-Lausanne, Sion, Bern und Olten am 29. September 2023

**Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im
westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP)**
(Gültig ab 1. Januar 2025)

abgeschlossen zwischen

- **Arbeitgeberverbände des Ausbaugewerbes der Westschweiz;**
- **Arbeitgeberverbände des Tessiner Ausbaugewerbes;**
- **Arbeitgeberverbände des Basler Ausbaugewerbes;**

einerseits

und

- **UNIA, Gewerkschaft in Bern**
- **SYNA, interprofessionelle Gewerkschaft in Olten**

andererseits

A. Präambel

Die den Gesamtarbeitsvertrag (GAV-SOR) des Ausbaugewerbes der Westschweiz unterzeichnenden Arbeitgeberverbände sowie die Gewerkschaften UNIA, und SYNA, haben im Bestreben der körperlichen Belastung der Arbeitnehmer im Ausbaugewerbe der Westschweiz Rechnung zu tragen und dem Personal von Baustellen und Werkstätten eine finanziell tragbare Frühpensionierung zu ermöglichen, am 10. November 2017, gestützt auf den westschweizerischen GAV des Ausbaugewerbes, den folgenden Kollektivvertrag zur vorzeitigen Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (nachfolgend KVP genannt) geschlossen.

B. Geltungsbereich

Art. 1 Betrieblicher und räumlicher Geltungsbereich

1. Der KVP gilt für alle inländischen und ausländischen Betriebe bzw. für deren Betriebsteile sowie für Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, welche insbesondere in folgenden Bereichen gewerblich tätig sind:

Kantone	FR	GE	JU	JB	NE	VD	VS	BL	BS	TI
Brerufstätigkeit										
g. Gebäudetechnik:										X
- Spenglerei/Gebäudehülle.										
- Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen.										
- Heizung.										
- Klima/Kälte.										
- Lüftung.										
- Photovoltaik.										
h. Parks und Gärten (Errichtung und Unterhaltung), Pflanzstätten und Baumzucht, inbegriffen:										
- Sportplätze und Spielplätze.										
- Installierung von vorgefertigten Swimmingpools.		X								
- Integrierte Beregnung.										
- Park- und Gartenarbeiten, die ausserhalb von Gartencentern durchgeführt werden.										
i. Marmor- und Bildhauerarbeiten.	X				X					
Andere Arbeiten/Berufe										
j. Verglasung (Spiegelherstellung)		X				X			X	
k. Dichtung	X	X				X				
l. Innendekoration		X								
m. Stoffnäharbeiten		X								
n. Einrahmungen		X								
o. Storenreparatur		X								
p. Innenbekleidungen		X								
q. Asphaltierung	X	X				X				
r. Spezialarbeiten mit Kunsthärzen	X	X				X				
s. Herstellung und Montage von Kunststoffdächern									X	X
t. Naturstein- und Bildhauerarbeiten									X	
u. Linoleum- und Spezialbodenarbeiten									X	
v. Gipserei. Dazu gehören:										X
- Stuck										
- Trockenbau										
- Herstellung und Anbringung von Decken										
- Belag.										

2. Die Parteien des vorliegenden Vertrags können den Beitritt zum KVP mit anderen Arbeitgeberverbänden vereinbaren. Diese Verbände können national, regional oder kantonal organisiert sein
3. Betriebe, die nicht in den Geltungsbereich des GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz fallen, können sich mit Zustimmung der Vertragsparteien dem KVP anschliessen. Der Anschluss muss für die Dauer von mindestens zehn Jahren erklärt werden.

Art. 2 Persönlicher Geltungsbereich

1. Der vorliegende Kollektivvertrag gilt für die in den Betrieben nach Artikel 1 beschäftigten oder geliehenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, miteingeschlossen Vorarbeiter und Werkmeister und dies unabhängig von der Art der Entlohnung.

2. Ausgenommen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ausschliesslich im technischen und kaufmännischen Bereich des Betriebes tätig sind und die Lernenden.

Art. 3 Waadtländer Lösung

Der KVP gilt nicht für Betriebe, die der „Caisse de retraite professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction“ (règlement du fonds de la rente transitoire) angeschlossen sind, solange diese Leistungen vorsieht, die denjenigen des KVP mindestens gleichwertig sind.

Art. 4 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Parteien haben unverzüglich nach Abschluss des KVP das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht. Sie setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass diese so schnell wie möglich vorliegt.

C. Finanzierung

Art. 5 Herkunft der Geldmittel

1. Die Mittel zur Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, durch Zuwendungen Dritter sowie durch Erträge des Stiftungsvermögens geäufnet.
2. Für die Finanzierung gilt das Rentenwert-Umlageverfahren. Aus den Beiträgen dürfen nebst angemessenen Reserven lediglich die in den entsprechenden Zeitperioden zugesprochenen Überbrückungsrenten und zu erwartenden Härtefall-Leistungen finanziert werden.
3. Das Stiftungsreglement regelt das Controlling und das Verfahren zur Sicherung des Finanzbedarfs.

Art. 6 Beiträge

1. Der Arbeitnehmerbeitrag entspricht 1,2 Prozent des massgebenden Lohnes am 1. Januar 2025, 1,25 Prozent ab dem 1. Januar 2026 und 1,3 Prozent ab dem 1. Januar 2027. Der Beitrag wird jeden Monat vom Lohn abgezogen.
2. Der Arbeitgeberbeitrag entspricht dem Arbeitnehmerbeitrag, wie er in Absatz 1 definiert ist.
3. Der AHV-Lohn gilt als massgebender Lohn.

Art. 7 Modalitäten und Erhebung

1. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Arbeitnehmer spätestens am vorhergehenden Tag vor Beginn der Arbeit bei der Stiftung RESOR zu melden.
2. Der Arbeitgeber schuldet der Stiftung RESOR (Art. 21) oder deren Inkassoorganen die gesamten Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
3. Das Stiftungsreglement bestimmt die Einzelheiten der Bezugsmodalitäten.

Art. 8 Versicherungstechnische Überprüfung (Controlling)

Zur Sicherstellung einer geordneten finanziellen Entwicklung gelten folgende Grundregeln des Controllings:

- a) Über die Mitarbeiterkategorien sind genaue Statistiken zu erarbeiten und zu führen, insbesondere unter Berücksichtigung von Invalidität und Mortalität.
- b) Der Finanzfluss ist permanent und systematisch zu überwachen und die notwendigen Massnahmen sind bei den Gründerverbänden bzw. den Parteien des KVP zu beantragen.
- c) Das Controlling muss unterstützt und begleitet durch die vom Stiftungsrat eingesetzten externen Experten, spätestens bis Ende Juni des Vorjahres Grundlagen liefern, damit die Stiftung Beschlüsse zum Leistungsplan fällen kann.

D. Leistungen

Art. 9 Grundsatz

Es werden Leistungen erbracht, welche drei Jahre vor dem ordentlichen AHV-Alter die Pensionierung ermöglichen und deren Konsequenzen finanziell abfedern.

Art. 10 Art der Leistungen

Es werden ausschliesslich der folgenden Leistungen erbracht:

- a) Überbrückungsrenten;
- b) Pauschalleistungen zu den Sozialabgaben der Rentenbezüger;
- c) Erstattung von Altersgutschriften BVG;
- d) Ersatzleistungen im Härtefall.

Art. 11 Überbrückungsrente

1. Der Arbeitnehmer kann eine Überbrückungsrente beanspruchen, wenn er kumulativ die folgenden Bedingungen erfüllt:
 - a) nicht mehr als 3 Jahre vom ordentlichen Rücktrittsalter der AHV entfernt ist;
 - b) während mindestens 20 Jahren in einem Betrieb gemäss dem Geltungsbereich des KVP gearbeitet hat, wobei davon vor Leistungsbezug mindestens während 10 Jahren ohne Unterbruch;
 - c) die Erwerbstätigkeit unter Vorbehalt von Art. 12 definitiv aufgibt.

2. Erfüllt der Arbeitnehmer die Anstellungsvoraussetzungen (Abs. 1 Bst. b dieses Artikels) nicht ganz, kann er seinen Anspruch auf eine anteilmässig reduzierte Überbrückungsrente geltend machen, wenn er während mindestens 10 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre in einem dem KVP unterstellten Betrieb gearbeitet hat, wobei er vor dem Leistungsbezug ununterbrochen während 10 Jahren gearbeitet haben muss.

Art. 12 Erlaubte Tätigkeiten

1. Dem Leistungsempfänger im Sinne dieses KVP sind jegliche Tätigkeiten für Dritte untersagt, welche unter den Anwendungsbereich des vorliegenden KVP fallen.
2. Ohne Kürzung der Überbrückungsrente kann er eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit mit einem maximalen Jahreseinkommen von Fr. 7'200.– ausüben,
3. Der Versicherte, welcher eine reduzierte Rente oder eine Teilrente bezieht, kann eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, sofern die Gesamtheit seines Einkommens den Betrag der maximalen Überbrückungsrente mit Zuschlag des in Abs. 2 genannten Betrages nicht übersteigt.

Art. 13 Ordentliche Überbrückungsrente

1. Die ordentliche Überbrückungsrente besteht aus:
80 % des vertraglich vereinbarten, durchschnittlichen Jahreslohnes ohne Zulagen, Überstundenentschädigung usw. (Rentenbasislohn).
2. Die gesamte Überbrückungsrente (das heisst vor möglicher Reduzierung pro fehlendem Jahr gemäss Art. 14) darf jedoch die folgenden Schwellen nicht unter- oder überschreiten:
 - a) 80 % des Rentenbasislohnes, jedoch mindestens Fr. 3'800.– pro Monat.
 - b) 80 % des Rentenbasislohnes, jedoch höchstens Fr. 4'800.– pro Monat.
3. *Das Reglement der Stiftung RESOR regelt das Vorgehen, wenn der Jahreslohn in den letzten drei Jahren erheblichen Schwankungen unterlag.*

Art. 14 Gekürzte Überbrückungsrente

1. Derjenige, der die Voraussetzungen von Art. 11 Abs. 2 erfüllt, erhält eine um 1/20 pro fehlendem Jahr gekürzte Überbrückungsrente. .
2. Bei Personen, die wegen einer saisonalen Anstellung, wegen verschiedener Funktionen im Betrieb gemäss Geltungsbereich KVP pro Kalenderjahr eine dem KVP unterstellte Tätigkeit von weniger als 100 % leisten und bei teilzeitangestellten Personen werden die Leistungen gekürzt. Die Summe aller vorangehenden Leistungen, diejenigen der Stiftung RESOR eingeschlossen, darf jedoch die Höchstrente, auf die der Arbeitnehmer bei einer 100 %-Anstellung einen Anspruch hätte, nicht übersteigen. Die Stiftung RESOR ist befugt, die Leistungen entsprechend zu kürzen.

3. Bezieht der verunfallte oder kranke Versicherte Leistungen der Krankenversicherung für Lohnausfall, von der Invalidenversicherung oder von der Unfallversicherung, hat er lediglich für die verbleibende Arbeitsfähigkeit einen Anspruch auf Leistungen wegen vorzeitiger Pensionierung.

Art. 15 Pauschalleistung zu den Sozialabgaben

Dem Versicherten wird eine monatliche Pauschalleistung zu den Sozialabgaben von CHF 50.– gezahlt. Diese Leistung wird zusätzlich zur Rente gezahlt.

Art. 16 Subsidiarität

Die Überbrückungsrenten können gekürzt werden, wenn sie sich mit anderen vertraglichen oder gesetzlichen Leistungen bündeln. Das Stiftungsreglement bestimmt die Einzelheiten der Koordination.

Art. 17 Ausgleich der BVG-Altersgutschriften

Die Stiftung RESOR (Art. 21) übernimmt während der Zeitspanne der Rentenauszahlung die Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung. Dieser Betrag darf 10 % des für die Bestimmung der Übergangsrente für die vorzeitige Pensionierung massgeblichen Rentenbasislohnes keinesfalls überschreiten.

Art. 18 Beibehaltung des Anschlusses zur beruflichen Vorsorgeeinrichtung

Der Rentenberechtigte muss der Stiftung RESOR den Namen seiner Vorsorgeeinrichtung angeben, um der Stiftung RESOR zu erlauben, die in Art. 17 festgelegten Beiträge zu zahlen.

Art. 19 Ersatzleistungen im Härtefall

1. Der Stiftungsrat kann den Arbeitnehmern im Härtefall Ersatzleistungen zusprechen, welche unfreiwillig und auf endgültige Weise aus dem Ausbaugewerbe ausgeschieden sind (z. B. bei Konkurs des Arbeitgebers, Kündigung, Arbeitsunfähigkeitsentscheid der SUVA oder des Versicherers bei Ausfall im Krankheitsfall).
2. Die Ausrichtung der Härtefallersatzleistung schliesst jede weitere Leistung der Stiftung RESOR aus.

Art. 20 Gesuchsverfahren und Kontrolle

1. Zum Erhalt der Leistungen hat der Anspruchsberechtigte ein Gesuch zu stellen und seine Berechtigung glaubhaft zu machen.
2. Leistungen, welche von der Stiftung RESOR ausbezahlt worden sind, ohne dass dazu ein Anspruch nach vorliegendem Kollektivvertrag bestanden hat, sind zurückzuerstatten.
3. *Das Reglement der Stiftung regelt die Einzelheiten.*

E. Vollzug

Art. 21 Stiftung RESOR

1. Die Parteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung im Sinne von Art. 357b Obligationenrecht.
2. Sie gründen zu diesem Zweck die „Fondation pour la retraite anticipée en faveur des métiers du second œuvre romand“ (RESOR) mit dem Zweck, den vorliegenden KVP zu vollziehen und vollziehen zu lassen und übertragen ihr alle dazu notwendigen Rechte.
3. Die Stiftung kann Kontroll- und Inkassoaktivitäten Dritten übertragen, namentlich den paritätischen Berufskommissionen, welche gebildet wurden für die Kontrolle des GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz, oder der Gesamtarbeitsverträge, die von den anderen Unterzeichnern des vorliegenden KVP geschlossen wurden.
4. *Die Vollzugsorgane des GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz melden wie vorstehend in Absatz 3 formuliert, der Stiftung RESOR unaufgefordert und unverzüglich alle Verfehlungen gegen die vorliegende Konvention, die sie im Rahmen der Vollzugskontrolle der Gesamtarbeitsverträge feststellen.*

Art. 22 Stiftungsrat

1. Der Stiftungsrat ist für die Verwaltung verantwortlich.
2. Dem Stiftungsrat obliegt die Verantwortung für die Kontrolltätigkeiten. Er kann diese Kontrolle fachkundigen Gremien übertragen.
3. *Der Stiftungsrat erlässt die für die Umsetzung notwendigen Reglemente. Er hört vor der Beschlussfassung die Vertragsparteien an. Das Reglement RESOR (Règlement relatif aux prestations et aux cotisations de la fondation pour la retraite anticipée dans le second œuvre romand) kann nur mit Zustimmung der Vertragsparteien geändert werden.*
4. *Das Reglement kann die Einzelheiten betreffend Beitragseinzug, die Leistungsvoraussetzungen und die Leistungsausrichtungen genauer festlegen.*

Art. 23 Sanktionen im Falle der Verletzung des Kollektivvertrages

1. Verletzungen von Pflichten aus diesem Kollektivvertrag können durch die Vollzugsorgane mit Konventionalstrafen von bis zu Fr. 60'000.– geahndet werden. Absatz 2 bleibt vorbehalten.
2. Vertragsverletzungen, die darin bestehen, dass keine oder ungenügende Beiträge abgerechnet wurden, können mit einer Konventionalstrafe bis zur doppelten Höhe der fehlenden Beiträge geahndet werden.
3. Die Zu widerhandelnden tragen die Kontroll- und Verfahrenskosten.
4. *Die Höhe der Konventionalstrafe wird in Anlehnung an die im GAV der jeweiligen Branche vorgesehenen Bestimmungen über die Vertragsbussen festgelegt.*

5. *Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet in keinem Fall von der Pflicht zur Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen.*
6. *Die Konventionalstrafen dienen der Kostendeckung.*

Art. 24 Gerichtliche Zuständigkeit

1. Für Auslegungsfragen des KVP ist die westschweizerische paritätische Berufskommission des Ausbaugewerbes zuständig.
2. Im Falle von Abweichungen zwischen der französischen, der deutschen und der italienischen Fassung der vorliegenden Konvention gilt der französische Wortlaut.

F. Schlussbestimmungen

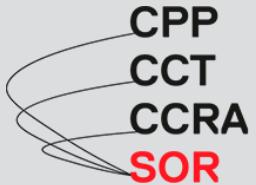
Art. 25 Änderung gesetzlicher Vorschriften

Bei Änderungen gesetzlicher Bestimmungen, die Auswirkungen auf den vorliegenden Kollektivvertrag haben, verhandeln die Vertragsparteien rechtzeitig über die notwendigen Anpassungen.

Art. 26 Inkrafttreten und Dauer der Konvention

1. Der KVP tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Er ersetzt den seit dem 1.1.2004 geltenden KVP, der bis zum 31.12.2018 allgemeinverbindlicherklärt wurde.
2. Der KVP wird für eine unbeschränkte Dauer abgeschlossen. Er kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist auf den 30. Juni jedes Jahres von den Vertragsparteien mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden, und dies erstmals auf den 30. Juni 2028.

Tolochenaz, den 11. November 2017



**CPP
CCT
CCRA
SOR**

**COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONVENTION COLLECTIVE POUR LA RETRAITE ANTICIPÉE
SECOND-ŒUVRE ROMAND DE LA CONSTRUCTION**