



Gesamtarbeitsvertrag

für die Schweizerische Bodenbelagsbranche

Genehmigt an der Generalversammlung BodenSchweiz
vom 29. April 2022

Inhaltsverzeichnis

I. Geltungsbereich	3
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich	3
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich	3
Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich	3
II. Schuldrechtliche Bestimmungen	3
Art. 4 Friedenspflicht	3
Art. 5 Vertragsgemeinschaft	4
Art. 6 Paritätische Berufskommission	4
Art. 7 Kontrollen	5
Art. 8 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge	5
Art. 9 Konventionalstrafe	6
Art. 10 Konfliktlösung	6
Art. 11 Schiedsgericht	6
III. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	7
Art. 12 Arbeitszeit	7
Art. 13 Überstundenarbeit	7
Art. 14 Lohn	7
Art. 15 Lohnuntergrenzen	8
Art. 16 Lohnfortzahlung	9
Art. 17 Bezahlte Absenzen	9
Art. 18 Schwarzarbeit	9
Art. 19 Scheinselbstständigkeit	11
Art. 20 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	11
IV. Schlussbestimmungen	12
Art. 20 Vertragsdauer	12
Art. 21 Allgemeinverbindlicherklärung	12

Legende zu Markierungen:

Kursiv geschrieben: Diese Texte können nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, verbleiben aber dennoch als Vertragstext bestehen.

I. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Wallis, Tessin sowie des Berner Jura.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

¹ *Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die Bodenbelagsarbeiten ausführen. Dazu gehören das Verlegen von Bodenbelägen aus Kunststoff, Linoleum, Gummi, Kork und Teppich sowie Fertigparkett, Massivparkett, Klebeparkett und Holzwerkstoffen (z.B. Laminat). Schleifen und Behandeln von Parkettböden sowie die Montage von Sockelleisten. Ebenso gehören die gesamte Untergrundvorbereitung sowie das Ausbilden von Fugen dazu.*

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

¹ *Alle Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, so insbesondere für:*

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

² *Vom Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrags ausgenommen sind:*

- a) Lernende im Sinne des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)*

³ *Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags sind auch gegenüber nichtbeteiligten Arbeitnehmern einzuhalten.*

II. Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 4 Friedenspflicht

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

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

Art. 5 Vertragsgemeinschaft

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

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

Art. 6 Paritätische Berufskommission

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

² Die Paritätische Berufskommission hat insbesondere die folgenden Aufgaben:

- a) Durchführung (Überwachung, Kontrolle, Vollzug und Durchsetzung) dieses Gesamtarbeitsvertrags, so insbesondere
- Überwachung der Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags,
 - Erlass aller für den Vollzug notwendigen Massnahmen,
 - Durchführung und Durchsetzung von Kontrollen i.S.v. Art. 7 GAV,
 - Geltendmachung, Einforderung, Verwaltung und Verwendung von Kontrollkosten (Art. 7 Abs. 4 GAV), Vollzugskostenbeiträgen (Art. 8 GAV) und Konventionalstrafen (Art. 9 GAV);
 - Kontrolle der Einhaltung der Anforderungen bezüglich der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags im Bereich des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, Entsg);
 - Kontrolltätigkeiten im Bereich des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit, BGSA), soweit sie der Paritätischen Berufskommission übertragen wurden;
 - Durchsetzung der ihr obliegenden Aufgaben auf dem Rechtsweg (namentlich Klagen und Beteiligungen) in eigenem Namen.
- b) Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrags;
- c) Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags.

³ Die Paritätische Berufskommission ist zur Gleichbehandlung aller diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Personen und Betriebe verpflichtet.

⁴ Die Vertragsparteien erlassen ein Reglement mit den notwendigen Ausführungsbestimmungen.

Art. 7 Kontrollen

- ¹ Die Paritätische Berufskommission ist befugt, bei den Arbeitgebern Kontrollen durchzuführen, die über den betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich Aufschluss geben.
- ² Die Paritätische Berufskommission ist darüber hinaus befugt, bei den Arbeitgebern, die diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags durchzuführen. Hierfür gewähren die Arbeitgeber der Paritätischen Berufskommission bzw. den durch sie eingesetzten Kontrolleuren Zutritt zum Betrieb bzw. zur Baustelle. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden weisen sich gegenüber den Kontrolleuren auf Aufforderung hin aus.
- ³ Die kontrollierten Arbeitgeber haben der Paritätischen Berufskommission innert angemessener Frist auf Verlangen alle Fragen mündlich oder schriftlich zu beantworten und Einsicht in die für die Durchführung der Kontrolle notwendigen Dokumente zu gewähren. Zu den in diesem Sinn notwendigen Dokumenten zählen Lohnabrechnungen, AHV-Lohnsummenmeldungen, Personalverzeichnisse, Pflichtenhefte und Arbeitsrapporte. *Die Mitglieder der Paritätischen Berufskommission sind bezüglich der offengelegten Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet und sorgen dafür, dass allfällige weitere mit der Kontrolle betrauten Personen die Geheimhaltungspflicht wahren. Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht, soweit die Offenlegung von Informationen zur Durchsetzung von Ansprüchen auf dem Rechtsweg erforderlich ist.*
- ⁴ Die Paritätische Berufskommission kann Arbeitgebern, bei welchen Verletzungen dieses Gesamtarbeitsvertrags festgestellt wurden oder die die ordnungsgemässe Durchführung der Kontrolle erschwert oder verunmöglicht haben, die entsprechenden Kontrollkosten auferlegen.

Art. 8 Vollzugskostenbeiträge

- ¹ Zur Deckung der Kosten für die Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags wird von allen der von ihm erfassten Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein Beitrag erhoben. Der Beitrag wird verwendet für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV Boden.
- ² Im Übrigen dürfen allfällige Beitragsüberschüsse, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Bodenlegergewerbes verwendet werden.
- ³ Die Vollzugskostenbeiträge betragen:
 - a) für Arbeitgeber jährlich Fr. 200.-- (= monatlich Fr. 16.65) sowie jährlich Fr. 60.— (= monatlich Fr. 5.—) pro beschäftigten, von diesem Gesamtarbeitsvertrag erfassten Arbeitnehmer;
 - b) für Arbeitnehmer jährlich Fr. 60.— (Fr. 5.— pro Monat).
- ⁴ Die Arbeitnehmerbeiträge für Vollzug sind monatlich von der Lohnzahlung in Abzug zu bringen und vom Arbeitgeber zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen der Paritätischen Berufskommission zu entrichten.
- ⁵ *Die Vertragsparteien erlassen ein Reglement mit den notwendigen Ausführungsbestimmungen.*

Art. 9 Konventionalstrafe

- ¹ Verletzt ein Arbeitgeber eine oder mehrere Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags, kann ihm eine Konventionalstrafe auferlegt werden, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission festgesetzt wird. Die Paritätische Berufskommission berücksichtigt insbesondere die Schwere des Verschuldens, die Höhe des vorenthaltenen Geldbetrags und die Betriebsgrösse. Pro Verletzung einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung darf die Konventionalstrafe den Betrag von CHF 5'000 nicht überschreiten.
- ² Arbeitnehmern, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 18 GAV) verstossen, kann eine Konventionalstrafe auferlegt werden, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit bemessen wird, jedoch im Einzelfall den Betrag eines Monatslohns, den der betroffene Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis mit dem durch die Schwarzarbeit in seinen Rechten verletzten Arbeitgeber verdient, nicht überschreiten darf. Ebenso zur Bezahlung einer Konventionalstrafe derselben Höhe verpflichtet werden kann ein am Vertrag beteiligter Arbeitgeber, der Schwarzarbeit willentlich und wissentlich ausführen lässt oder diese in irgendeiner Form begünstigt.
- ³ Im Wiederholungsfall kann die Konventionalstrafe angemessen erhöht werden.
- ⁴ Die Konventionalstrafen werden durch die Paritätische Berufskommission im eigenen Namen geltend gemacht und durchgesetzt. Sie sind zur Deckung der Kontrollkosten zu verwenden.

Art. 10 Konfliktlösung

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

Art. 11 Schiedsgericht

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

III. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 12 Arbeitszeit und betriebliche Arbeitszeit

- ¹ Die Jahresarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 2'210 Stunden im Jahr oder 42,5 Stunden pro Woche.
- ² Innerhalb der Jahresarbeitszeit ist die Arbeitszeiteinteilung Sache des Betriebs. Der Arbeitgeber entscheidet über das Modell der Jahresarbeitszeit oder Wochenstunden nach Anhörung der Mitarbeitenden. Wo keine besondere Arbeitszeitregelung getroffen wird, gilt die jahresdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Absatz 1 als betriebliche Arbeitszeit.
- ³ Wird eine flexible betriebliche Arbeitszeit gewählt, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit minimal 40 und maximal 45 Wochenstunden.
- ⁴ Bei der Wahl einer flexiblen Arbeitszeit erfolgt die Lohnzahlung gleichmässig, unabhängig von Schwankungen der Arbeitszeit.
- ⁵ Bei Teilzeitangestellten ist die Jahresarbeitszeit schriftlich festzuhalten.

Art. 13 Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung

- ¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle für jeden Arbeitnehmenden zu führen.
- ² Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die darauf entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres bzw. eines Zeitraums von 6 Monaten ausgeglichen wird. Die Saldierung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn der Betrieb nicht ausdrücklich einen anderen Arbeitszeit-Ausgleichstermin festgelegt hat.
- ³ Am Jahresende können maximal 100 Mehrstunden oder 85 Minderstunden auf das Folgejahr übertragen werden. Die zusätzlichen Mehrstunden (ab 100 Stunden) gelten als Überstunden gemäss Artikel 14. Die zusätzlichen Minderstunden (ab 86 Stunden) verfallen und sind nicht nachzuholen, sofern diese nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden sind. Sind die zusätzlichen Minderstunden auf Wunsch des Mitarbeitenden entstanden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Lohn entsprechend zu kürzen.

Art. 14 Überstundenarbeit

- ¹ Als Überstunden gelten die in Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit nach Artikel 12 Absatz 1 GAV geleisteten Stunden.
- ² Bei einem flexiblen Arbeitszeitmodell nach Artikel 12 Absatz 3 gelten die in Überschreitung von 45 Wochenstunden geleistete Mehrarbeit als Überstunden. Diejenigen Mehrstunden, die über die auf das Folgejahr übertragbaren Mehrstunden hinausgehen, gelten ebenfalls als Überstunden (Art. 13 Abs. 3 GAV).
- ³ Der Ausgleich der Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und innert 12 Monaten vorzunehmen.

⁴ Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, ist sie am Jahresende mit dem Normallohn auszugleichen.

⁵ Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Art. 15 Lohn

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

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

Art. 16 Lohnuntergrenzen

¹ Die nachfolgenden Lohnuntergrenzen beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum gemäss Artikel 12 GAV und verstehen sich als Bruttolöhne ohne 13. Monatslohn. Bei Teilzeitarbeit werden sie dem Arbeitspensum entsprechend reduziert.

	<u>pro Monat</u>	<u>pro Stunde</u>
a) Gelernte Boden-Parkettleger (Abschluss in einer Fachrichtung)		
– im 1., 2. und 3. Jahr nach der Grundbildung	Fr. 4150.00	Fr. 22.55
– mit vier oder mehr Jahren Berufserfahrung nach der Grundbildung	Fr. 4500.00	Fr. 24.45
b) Gelernte Boden-Parkettleger (Abschluss in beiden Fachrichtungen)		
– im 1., 2. und 3. Jahr nach der Grundbildung	Fr. 4350.00	Fr. 23.65
– mit vier oder mehr Jahren Berufserfahrung nach der Grundbildung	Fr. 4800.00	Fr. 26.10
d) Ungelerntes Montagepersonal	Fr. 3750.00	Fr. 20.40
e) Angelerntes Montagepersonal ab 4 Jahren Berufserfahrung	Fr. 4000.00	Fr. 21.75
f) Chefbodenleger mit Fachausweis	Fr. 5400.00	Fr. 29.35
g) Bodenbelagsberater mit Fachausweis	Fr. 5400.00	Fr. 29.35

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

³ Die Lohnuntergrenzen dürfen auch für Arbeitnehmende, welche im Leistungslohn entschädigt werden, im Jahresmittel nicht unterschritten werden.

Art. 17 Lohnfortzahlung

¹ Wird der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall ohne sein Verschulden ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so ist ihm während der nachfolgenden Zeitdauer der darauf entfallende Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist:

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

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

Art. 18 Bezahlte Absenzen

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

- a) Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft 1 Tag
- b) Tod des Ehegatten, eingetragenen Partners, eigenen Kindes oder eines Elternteils 3 Tage
- c) Tod anderer naher Verwandten bis zu 1 Tag
- d) Umzug des eigenen Haushalts im ungekündigten Arbeitsverhältnis, 1 Tag
- e) Pflege des eigenen kranken Kindes, soweit diese nicht anderweitig organisiert werden kann: bis zu 3 Tage
- f) unaufschiebbare Kurzabsenzen für Arzt-, Zahnarzt-, Behördenbesuche oder für ärztlich verordnete Therapien: die nötige Zeit
- g) *Notwendige Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung bis zu 3 Tage, jedoch höchstens 10 Tage pro Jahr*

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

- ³ Bei Bezug des Vaterschaftsurlaubs nach Art. 329g OR hat der Arbeitnehmer während 10 Tagen Anspruch auf 100% des Lohns.
- ⁴ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten freien Tag pro Kalenderjahr für fachbezogene, berufliche Weiterbildung. Kann dieser Tag im laufenden Jahr nicht einbezogen werden, darf er auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Ein nochmaliger Übertrag auf ein weiteres Jahr ist ausgeschlossen.
- ⁵ Für die Berechnung des Lohns für die freien Tage sind die tatsächlich ausfallenden Normalarbeitsstunden massgebend.

Art. 19 Schwarzarbeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer weder entgeltliche noch unentgeltlich Berufsarbeit für Dritte leisten. Davon ausgenommen sind die Berufsarbeit für einen Dritten in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften sowie Arbeitnehmer mit Teilzeitbeschäftigung. Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen oder diese in irgendeiner Form zu begünstigen.

Art. 20 Scheinselbstständigkeit

Arbeitgeber dürfen keine Arbeiten von scheinselbstständigen Personen ausführen lassen. Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine erwerbstätige Person aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leistet und dabei als selbstständig erwerbend auftritt. Ob im konkreten Fall Scheinselbstständigkeit vorliegt, kann insbesondere gestützt auf folgende Kriterien beurteilt werden:

- Die betroffene Person ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.*
- Die betroffene Person ist in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden.*
- Andere Personen im gleichen Unternehmen verrichten eine ähnliche Arbeit in der Funktion als Arbeitnehmer.*
- Die Tätigkeit entspricht im Wesentlichen der Tätigkeit, die die betroffene Person für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmer ausgeübt hat.*
- Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf (keine Buchführung, kein Marketing etc.).*

Art. 21 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

¹ Um die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen und die Arbeitssicherheit zu fördern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die EKAS-Richtlinie 6508 (EKAS = eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit umzusetzen. Er kann dies entweder durch den Beitritt zur ASA-Branchenlösung Nr. 62 «BodenFit», oder durch Anschluss an eine andere branchenadäquate ASA-Branchenlösung tun.

² Die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung im Betrieb sind über alle Fragen, die sich aus der Erfüllung der Pflicht zum Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit ergeben, frühzeitig und umfassend anzuhören. Sie unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der

zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

³ Jeder diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstehende Betrieb muss eine Koordinationsperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit entsprechender Schulung haben. Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmenden haben die Aus- und Weiterbildungen zur «Koordinationsperson Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

⁴ *Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte «Sicherheitskommission BodenFit», die sich mit Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auseinandersetzt und tragbare Lösungen sowie Aus- und Weiterbildungskurse definiert und ausarbeitet. Ebenso veranlasst dieses Gremium weitere Aktionen und Kampagnen.*

IV. Schlussbestimmungen

Art. 22 Vertragsdauer

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

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

Art. 23 Allgemeinverbindlicherklärung

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

Der Arbeitgeberverband

Oberentfelden,

BodenSchweiz Verband Bodenbelagsfachgeschäfte

René Bossert

Daniel Heusser

.....

.....

Der Arbeitnehmerverband

Olten,

Angestellte Schweiz

Alexander Bélaz

Stefan Studer

.....

.....