

GESAMTARBEITSVERTRAG

Für das

Hafner- und Plattengewerbe

Gültig ab 1. Januar 2000

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	2
GESAMTARBEITSVERTRAG	3
A. GELTUNGSBEREICH	3
B. SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN.....	4
C. NORMATIVE BESTIMMUNGEN	7
D. VERTRAGSDAUER	16
VERBAND SCHWEIZERISCHER HAFNER- UND PLATTENGESCHÄFTE.....	17
ANHANG ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG.....	18

Gesamtarbeitsvertrag

Zwischen dem

**Verband Schweizerischer
Hafner- und Plattengeschäfte**

einerseits

und der

Gewerkschaft Bau & Industrie

und der

Gewerkschaft SYNA

andererseits

wird folgender Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen:

Präambel

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages bekunden, dass sie die Gesinnung, die diesem Vertragswerk zugrunde liegt, auch auf ihr gegenseitiges Verhältnis übertragen wollen. Sie verpflichten sich daher, sich gegenseitig zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen und des Berufsstandes gebührend zu fördern.

A. Geltungsbereich

Artikel 1. Geltungsbereich

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Gebiet der ganzen Schweiz.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile des Hafner- und Plattengewerbes. Darunter fallen ebenfalls selbständige Akkordanten mit Arbeitnehmern.

1.3 Persönlicher und beruflicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitnehmer, ausgenommen die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung und das kaufmännische Personal. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt auch für unselbständige Akkordanten sowie für alle gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmer des Hafner- und Plattenlegergewerbes.

1.4 Abgrenzungsbestimmung

Bereits bestehende örtliche oder regionale Gesamtarbeitsverträge bzw. Firmenverträge bleiben vorbehalten.

B. Schuldrechtliche Bestimmungen

Artikel 2. Einwirkungspflicht/ Gemeinsame Durchführung

- 2.1 Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.
- 2.2 Den vertragschliessenden Parteien steht in Bezug auf die normativen Bestimmungen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu (Verbandsklagerecht).
- 2.3 Auf das Verhältnis der vertragschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechtes über die einfache Gesellschaft anwendbar.

Artikel 3. Paritätische Berufskommission

- 3.1 Die vertragschliessenden Verbände bestellen eine paritätische Berufskommission. Diese besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände. Sie konstituiert sich selbst und fasst ihre Beschlüsse mit absolutem Mehr der vertretenden Stimmen.
- 3.2 Die paritätische Berufskommission führt Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durch. Stellt sie fest, dass den Arbeitnehmern vertraglich geschuldete Leistungen nicht erbracht worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.
- 3.3 Die paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen auszufällen und sie, allenfalls auf gerichtlichem Wege, einzuziehen.

Artikel 4. Konventionalstrafen

- 4.1 Besteht eine Widerhandlung gegen den Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25 Prozent des geschuldeten Betrages auferlegt.
- 4.2 Arbeitnehmer, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Artikel 28) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt, deren Höhe von der paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall Fr. 500.-- nicht überschreiten darf. Diese Konventionalstrafe wird auch dem am Vertrag beteiligten Arbeitgeber auferlegt, wenn er Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese in irgendwelcher Form begünstigt.
- 4.3 Mit einer angemessenen Konventionalstrafe sind ferner auch alle anderen gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen zu ahnden.
- 4.4 Die Konventionalstrafen sind innert 30 Tagen nach dem Entscheid der paritätischen Berufskommission an die von ihr bezeichneten Zahlstelle zu entrichten.
- 4.5 Die Konventionalstrafen sind von der paritätischen Berufskommission zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Artikel 5. Schlichtung von Streitigkeiten

Für die Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung oder Anwendung dieses Vertrages gilt folgendes Verfahren:

- a) In erster Linie sind Meinungsverschiedenheiten im Betrieb selber zu behandeln, wenn nötig unter Beiziehung von Vertretern der vertragschliessenden Verbände.
- b) Ist eine Einigung im Betrieb innert Monatsfrist nicht möglich, oder handelt es sich um eine grundsätzliche Frage, so versuchen die vertragschliessenden Verbände die Streitigkeiten beizulegen.
- c) Misslingt auch dieser Beilegungsversuch, so ist jeder der vertragschliessenden Verbände berechtigt, ein gemäss Artikel 6 zu konstituierendes Schiedsgericht anzurufen.

Artikel 6. Schiedsgericht

- 6.1 Innerhalb von 14 Tagen nach Anruf bestellen die vertragschliessenden Verbände ein Schiedsgericht.
- 6.2 Der Obmann wird von den vertragschliessenden Verbänden bestimmt. Können sich diese nicht auf die Person einigen, so wird er vom Obergerichtspräsidenten desjenigen Kantons bezeichnet, in dem der an der Streitigkeit beteiligte Betrieb seinen Sitz hat.
- 6.3 Die Vertragsparteien bestimmen je zwei Vertreter und einen Ersatzmann in das Schiedsgericht. Die Nominationen sind dem Obmann sofort zu melden.
- 6.4 Das Schiedsgericht tagt an dem vom Obmann bezeichneten Ort. Der Obmann bestimmt das Verfahren, das einfach und rasch sein soll. Über die Tragung der Kosten des Schiedsgerichtsverfahrens befindet das Schiedsgericht.
- 6.5 Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind verbindlich und endgültig; sie können mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht angefochten werden.

Artikel 7. Friedenspflicht

- 7.1 Während der Vertragsdauer gilt die absolute Friedenspflicht. Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehrungen zu treffen, damit solche Störungen unterbleiben.
- 7.2 Als Störung gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen mit Sperre, Verrufserklärungen, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.
- 7.3 Dem Arbeitnehmer bleibt die volle Koalitionsfreiheit gewahrt, d.h. es darf dem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen.

Artikel 8. Vertragsgemeinschaft

- 8.1 Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

- 8.2 Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbes und der Preisschleuderei angewendet werden.

Artikel 9. Allgemeinverbindlicherklärung

- 9.1 Die vertragschliessenden Verbände bemühen sich, die notwendigen Voraussetzungen zur Erreichung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Gesamtarbeitsvertrages zu schaffen.

C. Normative Bestimmungen

Artikel 10. Anstellung und Kündigung

- 10.1 Für Arbeitnehmer, welche zum ersten Mal in der Firma angestellt werden, gilt eine Probezeit von 2 Monaten, ab dem Datum der Aufnahme der Arbeit als vereinbart. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.
- 10.2 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat, jeweils auf das Ende des folgenden Monats gegenseitig aufgelöst werden. Nach vollendetem drittem Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate.
- 10.3 Bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelangen die Bestimmungen von Art. 337c und 337 d OR zur Anwendung. Mit Bezug auf die Kündigung zur Unzeit gelten die Art. 336 e und 336 f OR.
- 10.4 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggelderleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. Im Übrigen gelten die Kündigungsschutz-Bestimmungen des Art. 306 c OR.
- 10.5 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 335 OR eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR.

- 10.6 Im Interesse des Hafner- und Plattenlegergewerbes und zur Einhaltung des Arbeitsfriedens wird den Arbeitgebern nachdrücklich empfohlen, keine Arbeitnehmer von sogenannten Temporärfirmen anzustellen und zu beschäftigen.

Artikel 11. Arbeitszeit

- 11.1 Die gesamtarbeitsvertragliche Normalarbeitszeit beträgt ab

1. Jan. 2000 – 31. Dez. 2000	42.00 Ø pro Woche
1. Jan. 2001 – 31. Dez. 2002	41.50 Ø pro Woche

Die wöchentliche Arbeitszeit kann betrieblich wie folgt festgelegt werden:

Durchschnitt pro Woche	Bandbreite pro Woche	Durchschnitt pro Monat	Sollstunden im Jahr
42.00 Std.	35 - 47 Std.	182.50 Std.	2'190 Std.
41.50 Std.	34 - 47 Std.	180.30 Std.	2'164 Std.

- 11.2 Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden.
Die regelmässige Aufteilung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig.
Samstagarbeit bleibt Ausnahme.
- 11.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmers zu führen.
- 11.4 Am Jahresende können Plus- bzw. Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen und müssen bis Ende April kompensiert werden. Verbleibende Plusstunden müssen mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.
Verbleibende Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmers Ende April des Folgejahres oder Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.
- 11.5 Über die flexiblen Wochenarbeitszeiten ist die Belegschaft frühzeitig zu informieren, ebenso über die Einteilung der täglichen Arbeitszeit.

Artikel 12. Mindest-Monatslöhne

- 12.1 Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Mindest-Monatslöhne betragen neu ab 1. Januar 2000:
- A) für selbständig arbeitende, gelernte Berufsarbeiter, die jede anfallende Arbeit nach Plan ausführen können
- | | | |
|-------------------------|-------------|--------------|
| Hafner und Plattenleger | Mindestlohn | Fr. 4'350.-- |
|-------------------------|-------------|--------------|
- B) Für gelernte Berufsarbeiter und solche, die die Anforderungen gemäss lit. A nicht erfüllen sowie angelernte Arbeitnehmer
- | | | |
|-------------------------|-------------|--------------|
| Hafner und Plattenleger | Mindestlohn | Fr. 4'135.-- |
|-------------------------|-------------|--------------|
- C) Für Hilfsarbeit
- | | | |
|--|-------------|--------------|
| | Mindestlohn | Fr. 3'500.-- |
|--|-------------|--------------|
- D) Lehrgänger im 1. Jahr nach der Lehre
Lehrgänger im 2. Jahr nach der Lehre
- | | | |
|--|--|--------------|
| | | Fr. 3'600.-- |
| | | Fr. 3'700.-- |
- 12.2 In diesen Löhnen ist der Teuerungsausgleich bis zum Indexstand von 104.0 Punkten (Ende Oktober 1998) ausgeglichen.
- 12.3 Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr gegen Jahresende auf den 1. April des folgenden Jahres in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam festgelegt. In zwingenden Fällen kann hievon abgewichen werden. Bei den Lohnanpassungen sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen (der Lohnartikel hat Gültigkeit jeweils vom 1. April bis 31. März).
- 12.4 Die Lohnposition gemäss Art. 12 GAV kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf den 28. Februar gekündigt werden. Sollte nach erfolgter Kündigung bis zum genannten Zeitpunkt keine Einigung erzielt werden, steht den vertragschliessenden Verbänden bezüglich dieser Position in Abweichung von Artikel 7 GAV volle Handlungsfreiheit zu.

Die Umrechnung vom Stunden- in den Monatslohn erfolgt ab 1.1.2000 auf der Grundlage von 183.5 Stunden (dies für den Wechsel).

Berechnung:

Stundenlohn Dezember 1999 mal 183.5 Std. = neuer Monatslohn

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden sind massgeblich zur Berechnung.

- der monatlichen fixen Lohnzahlung;
- der Ferien und Feiertage
- der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
- der Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst;
- der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Artikel 21;
- der Lohnzahlung bei Kurzarbeit.

Artikel 13. Dreizehnter Monatslohn

- 13.1 Die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer erhalten im betreffenden Kalenderjahr einen 13. Monatslohn. Wenn das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert hat, besteht ein pro-rata-Anspruch.

Artikel 14. Lohnzuschläge

Es werden folgende Lohnzuschläge in Zeitzuschlag gutgeschrieben:

- | | | | |
|----|------|---|----------------------------|
| a) | 25% | für Überzeitarbeit | ab 47.00 Stunden pro Woche |
| b) | 50% | für Nacht- und Samstagnachmittagsarbeit | |
| | | an Wochentagen | von 20.00 bis 06.00 Uhr |
| | | an Samstagen | von 12.00 bis 20.00 Uhr |
| c) | 100% | für Arbeit an Sonn- und Feiertagen | |
| | | ab 20.00 Uhr des Vorabends bis 06.00 Uhr des dem | |
| | | Sonn- oder Feiertag folgenden Tages | |
| d) | 25% | für Arbeiten bei besonders hoher Temperatur und Russ, wie | |
| | | Reparaturen an Backöfen, Industrieöfen usw. | |

Artikel 15. Zulagen

Werden Arbeitnehmer an auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind ihnen gemäss Art. 327 a und 327 b OR die erforderlichen Aufwendungen laut nachstehender Aufstellung zu vergüten:

- a) Bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr Fr. 14.--, sofern nicht für Naturalverpflegung gesorgt ist.
- b) Ist eine tägliche Heimkehr nicht möglich oder nicht zumutbar, so sind die gesamten Auslagen für Fahrt, Verköstigung und Übernachtung gegen Einreichung der Belege vom Arbeitgeber zu bezahlen. Ausserdem ist wöchentlich eine Hin- und Rückfahrt zu vergüten.
- c) Bei Benützung eines öffentlichen Fahrzeuges: Effektive Auslagen.
- d) Bei Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Motorfahrzeuges auf Anordnung des Arbeitgebers:

Auto	60 Rappen pro Kilometer
Motorrad	35 Rappen pro Kilometer
Motorfahrrad	25 Rappen pro Kilometer

Der Fahrzeughalter ist gehalten, Mitarbeiter nach Möglichkeit mitzuführen.

Artikel 16. Werkzeug und Überkleider

- 16.1 Die Berufsarbeiter der Kategorie A und B arbeiten mit ihrem persönlichen Werkzeug, wobei der Ersatz dieses Werkzeuges bei normaler Abnützung vom Arbeitgeber zu gewährleisten ist.
- 16.2 Pinsel, Schwämme, Bürsten, Ersatzblätter für Zahnkellen, Glasschneider, Handsteine und Rutscher sowie das nicht zur persönlichen Ausrüstung gehörende Werkzeug sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.
- 16.3 Den Arbeitgebern ist überdies empfohlen, den Arbeitnehmern jährlich gratis zwei Überkleider abzugeben.

Artikel 17. Ferien

- 17.1 Jeder Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:

Jugendliche bis zum 20. Altersjahr	25 Arbeitstage
Arbeitnehmer	
- ab dem 20. Altersjahr	21 Arbeitstage
- mit zurückgelegtem 50. Altersjahr	26 Arbeitstage

- 17.2 Über den Ferienantritt haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig zu verständigen, dabei gilt folgendes: Zwei Wochen Ferien sollen mindestens zusammenhängend nach freier Wahl des Arbeitnehmers und der Rest zwischen Weihnachten und Neujahr oder in der für den Betrieb flauen Zeit bezogen werden. Die Ferien sollen frühzeitig gegenseitig vereinbart werden. Die Ferien müssen bezogen und dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Die in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 17.3 Für die Dauer von Krankheit, Unfall und Militärdienst bis zu einem Monat pro Jahr erfolgt keine Kürzung der Ferien. Bei Schwangerschaft bis zwei Monate pro Jahr erfolgt keine Kürzung der Ferien.

Artikel 18. Feiertagsentschädigung

- 18.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 9 Feiertage inkl. 1. August, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen.

Artikel 19. Lohn bei Krankheit

- 19.1 Zur Ablösung der Lohnzahlungspflicht gemäss OR 324 a wird folgende Regelung eingeführt:
Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer ab 3. Tag mindestens 80% des Lohnausfalles. Die Genussberechtigungsdauer geht auf 730 Tage. Bei Schwangerschaft und Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf die gleichen Versicherungsleistungen.
- 19.2 Der Arbeitgeber hat für die vorhergehende Leistungspflichtung eine Versicherung abzuschliessen.
Dem Arbeitgeber wird empfohlen, den Kollektivversicherungsvertrag des VHP abzuschliessen, der maximal eine Wartefrist von 30 Tagen aufweist. Der Arbeitgeber hält die Versicherungsbedingungen zur Verfügung des Arbeitnehmers.
Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 19.2 gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
Dauert die Krankheit mehr als drei Tage, hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.
- 19.3 Arbeitnehmer im AHV-Alter, die während mehr als 180 Tagen ununterbrochen krank sind, haben nur während 180 Tagen Anrecht auf die volle Leistung. Bis zur Erschöpfung der Genussberechtigung ist ein Taggeld von wenigstens 2 Franken auszurichten.
- 19.4 Arbeitnehmer, die für die in Abs. 2 vorgesehenen Leistungen bei einer anerkannten Krankenkasse nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, haben bei Krankheit Anspruch auf Leistungen gemäss Art. 324 a OR-

Artikel 20. SUVA-Karenztage

Erleidet der Arbeitnehmer zufolge SUVA-Karenztage einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80% zu vergüten.

Artikel 21. Absenzzentschädigung

In folgenden Fällen wird bezahlter Urlaub gewährt:

- | | | |
|----|--|---------|
| a) | Bei Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| b) | Bei Tod eigener Kinder, des Ehegatten, oder Lebenspartners, der Eltern oder der Schwiegereltern | 3 Tage |
| c) | Bei Heirat | 1 Tag |
| d) | Bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion, sofern am anderen Halbtage gearbeitet wird und die Möglichkeit dazu besteht | 1/2 Tag |

Artikel 22. Lohnzahlung bei Militärdienst

22.1 Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivildienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet:

- | | | |
|----|--|-----------------|
| a) | Während der Rekrutenschule als Rekrut | |
| | - für Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50% des Lohnes |
| | - für Ledige mit Unterstützungspflicht und für Verheiratete | 80% des Lohnes |
| b) | Während Kadernschulen und Abverdienens | |
| | - für Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50% des Lohnes |
| | - für Ledige mit Unterstützungspflicht und für Verheiratete | 80% des Lohnes |
| c) | Während anderer Militärdienstleistungen bis zu vier Wochen innert eines Kalenderjahres | |
| | - im unterjährigen Arbeitsverhältnis bis drei Wochen | 100% des Lohnes |
| | - im überjährigen Arbeitsverhältnis bis vier Wochen | 100% des Lohnes |

22.2 Der Anspruch auf Entschädigung gemäss Art. 22.1 besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder wenn das Arbeitsverhältnis, Militär- oder Z- für Ledige ohne Unterstützungspflicht Zivildienst eingerechnet, mehr als drei Monate dauert.

22.3 Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Art. 22.1 übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.

22.4 Der Berechnung des Lohnausfalles wird der normale Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommen.

22.5 Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324 a OR abgegolten.

Artikel 23. Kinderzulagen

Die Arbeitgeber haben nach den kantonal- gesetzlichen Vorschriften Kinderzulagen auszurichten.

Artikel 24. Akkordlohnarbeiten

Die im Gesamtarbeitsvertrag enthaltenen Bestimmungen betreffend Ferien (Art. 17), Feiertagsentschädigung (Art. 18) und Krankentaggeldversicherung (Art. 19) gelten auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer, welchen neben dem festen Lohn noch Leistungsprämien vergütet werden. Keine Anwendung finden diese Bestimmungen auf selbständige Akkordanten, d.h. solche, die mit dem Akkordvergeber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen. Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass die aus den genannten Bestimmungen abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien eingerechnet sind.

Artikel 25. Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod eines Arbeitnehmers aufgelöst, ist der Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht zu erfüllt hat (Art. 338 OR).

Artikel 26. Abgangsentschädigung

26.1 Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von 2 bis 8 Monatslöhnen nach den Bestimmungen von Art. 339 b bis 339 d OR auszurichten.

26.2 Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der im Anhang als Richtlinie aufgeführten Tabelle.

26.3 Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht zu erfüllt hat.

26.4 Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder

vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in ein Notlage versetzt würde. Ferner ist eine Verrechnung der Abgangsentschädigung mit entsprechenden Vorsorgeleistungen (Personalvorsorgeeinrichtungen mit Auszahlung von Renten oder Kapitalabfindungen) zulässig, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

- 26.5 Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.

Artikel 27. Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt monatlich mit einer detaillierten Abrechnung.

Artikel 28. Schwarzarbeit

- 28.1 Den Arbeitnehmern ist die Ausführung jeder Berufsarbeit für Drittpersonen während der Freizeit oder den Ferien untersagt. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer, die Schwarzarbeit ausführen, der paritätischen Berufskommission schriftlich zu melden.
- 28.2 Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer nach erfolgter schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem kann die paritätische Berufskommission dem Arbeitnehmer und allenfalls dem Arbeitgeber gemäss Artikel 4.2 eine Konventionalstrafe auferlegen.
- 28.3 In leichten Fällen kann die paritätische Berufskommission von einer Konventionalstrafe absehen und dem Fehlbaren einen Verweis erteilen.

Artikel 29. Berufsbeitrag

Die Parteien prüfen die Einführung eines Berufsbeitrages zur Deckung der Aufwendungen für die Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages sowie zur finanziellen Unterstützung der Fachschule, der Förderung des Berufsnachwuchses und zur Erfüllung besonderer Sozialaufgaben.

Artikel 30. Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemäss den Richtlinien und Empfehlungen der SUVA (EKAS-Richtlinie NR 6508) zu verfahren. Insbesondere sind alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, die den wirtschaftlichen Möglichkeiten angepasst sind und die vom Stand der Technik realisiert werden können. Auch der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die entsprechenden Bestimmungen einzuhalten. Der Staub- und Lärmbekämpfung sowie der Anwendung gesundheitsschonender Materialien ist erste Priorität einzuräumen.

D. Vertragsdauer

Artikel 31. Vertragsdauer

- 31.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. Januar 2000 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2002 gültig.
- 31.2 Wird der Vertrag nicht von einer der Vertragsparteien drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.
- 31.3 Mit der Inkraftsetzung dieses Vertrages sind der Gesamtarbeitsvertrag vom 7. Dezember 1990 und die nachträglich abgeschlossenen Zusatzvereinbarungen bis 31. Dezember 1999 aufgehoben.

Olten und Zürich, 21. Oktober 1999

Verband Schweizerischer Hafner- und Plattengeschäfte

Gewerkschaft Bau & Industrie

Gewerkschaft SYNA

Verband Schweizerischer Hafner- und Plattengeschäfte (VHP)
Solithurnerstrasse 236, Postfach, 4603 Olten
Telefon 062 / 205 90 80, Fax 062 / 205 90 89

Gewerkschaft Bau & Industrie (GBI)
Zentralsekretariat
Strassburgstrasse 11, Postfach, 8021 Zürich
Telefon 01 / 295 15 15, Fax 01 / 295 17 99

Gewerkschaft SYNA
Zentralsekretariat
Josefstrasse 59, Postfach, 8031 Zürich
Telefon 01 / 279 71 21, Fax 01 / 279 71 72

Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag

Tabelle für Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 339 b-d OR

Dienst- jahre Alter	Alter															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
21	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
22	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
23	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
24	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
27	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
31	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0
32	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0
33	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
34	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0
35	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	
36	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0			
37		6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0				
38			6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0							
39				7.0	7.0	7.0	7.0	8.0								
40					7.0	8.0	8.0									

Skala im Maximum 40 Dienstjahre. Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.