

ZPBK

**ZENTRALE PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION PLATTENLEGER
GAV Plattenlegergewerbe der Gebiete**

Kanton **Bern**, **Zentralschweiz** Kantone Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz,
Uri und Zug, Kanton **Zürich** und **Bezirk Baden** Kanton **Aargau**, **Mittelland** Kantone
Aargau und Solothurn

Postfach 134
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 52
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

GESAMTARBEITSVERTRAG

2009 - 2012

für das

Plattenlegergewerbe der

**Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn,
Zentralschweiz und Zürich**

Gültig ab 1. April 2009

Allgemeinverbindlicherklärung ab 1. Januar 2010

Kontaktadresse: Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)
Postfach 134
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 52
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Grundsatz 4

A Bundesratsbeschluss 4

Art. 1	AVE Erklärung	4
Art. 2	Geltungsbereich.....	4
2.1	Geografischer Geltungsbereich.....	4
2.2	Betrieblicher Geltungsbereich	4
2.3	Persönlicher Geltungsbereich	4
2.4	Firmen ausserhalb des Geltungsbereiches und ausländische Firmen	4
Art. 3	Vollzugskosten.....	5
Art. 4	Beschluss	5

B Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen 6

Art. 1	Geltungsbereich.....	6
Art. 2	Allgemeine Bestimmungen.....	6
2.1	Rechtsgrundlage	6
2.2	Inhalt und massgeblicher Text	6
2.3	Gemeinsame Durchführung	6
Art. 3	Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	6
3.1	Paritätische Berufskommissionen	6
3.2	Friedenspflicht, Koalitionsfreiheit.....	8
3.3	Vertragsgemeinschaft	8

C Normative Bestimmungen 9

Art. 4	Arbeitsvertragliche Bestimmungen.....	9
4.1	Probezeit	9
4.2	Kündigung	9
Art. 5	Verhalten und Verantwortung (siehe auch Anhang 3)	9
5.1	Sorgfalts- Treue- und Kontrollpflicht.....	9
5.2	Haftung für Schäden	9
5.3	Werkzeug und Berufsbekleidung	9
Art. 6	Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage	11
6.1.	Arbeitszeiten, Überstunden und Lohnzuschläge.....	11
6.2	Ferien	13
6.3	Feiertagsentschädigung	13
Art. 7	Löhne.....	13
7.1	Monatslohn.....	13
7.2	Allfällige Lohnanpassungen	15
7.3	13. Monatslohn	15
7.4	Lohnfortzahlung im Todesfall des Arbeitnehmers.....	15
7.5	Absenzenentschädigung	15
7.6	Lohnzahlung bei Militärdienst.....	15
7.7	Lohnzahlung	17
Art. 8	Kinderzulagen.....	17
8.1	Kinderzulagen.....	17
Art. 9	Auslagenersatz	17
9.1	Grundsatz	17
9.2	Mittagsentschädigung	17
9.3	Auswärtiger Arbeitsort	17
9.4	Reisezeit.....	17
9.5	Öffentliche Verkehrsmittel	17
9.6	Fahrtspesen.....	17

Art. 10	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	19
10.1	Berufs- und Vollzugskosten	19
Art. 11	Gesundheitsschutz und soziale Leistungen	19
11.1	"Gesundheitsschutz" (ASA-Branchenlösung)	19
11.2	Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen	21
11.3	Unfallversicherung und Lohnleistungen	21
Art. 12	Schwarzarbeit	21
12.1	Grundsatz	21
12.2	Für Arbeitnehmer	21
12.3	Für Arbeitgeber	22
Art. 13	Akkord- und Temporärarbeiten	23
13.1	Akkordlohnarbeiten	23
13.2	Akkordarbeitsverbot bei öffentlichen Aufträgen	23
13.3	Einsatz von Temporärpersonal	23
13.4	Einsatz von Temporärpersonal und Einmannbetrieben bei öffentlichen Aufträgen	23
D Vertragsdauer und Übergangsregelung		23
Art. 14	Vertragsdauer und Kündigung	23
14.1	Inkraftsetzung und Dauer	23
14.2	Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren	23
14.3	Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages	23
E Vertragsschliessende Parteien		25
F Anhänge		26
Anhang N° 1	26	
Lohnerhöhung per 1. April 2009	26	
Regelung Zonen, Mindestlöhne, Entschädigungen und Arbeitszeiten	26	
Mindestlöhne nach Lohnzonen (Kategorien gem. Art. 7.1.2)	26	
Mittagsentschädigungen nach Zonen	26	
Arbeitszeiten nach Zonen	26	
Anhang N° 2	28	
Verzeichnis der ortsüblichen Feiertage	28	
Anhang N° 3	29	
Kontrollpflichten des Plattenlegers	29	
Anhang N° 4	31	
Inhalt der Plattenleger-Werkzeugkiste	31	
Anhang N° 5	32	
PLATTENLEGERFONDS	32	
Anhang N° 6	34	
Adressen der Kontaktstellen	34	
Anhang N° 7	35	
Alphabetisches Sachregister	35	
Anhang N° 8	38	
Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner	38	

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass die sich stellenden arbeitsrechtlichen Probleme des Plattenlegergewerbes am besten gelöst werden, wenn die Sozialpartner diese gemeinsam und partnerschaftlich behandeln. Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine gesunde Branche mit Vollbeschäftigung zu erhalten und den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, nach Treu und Glauben angemessene Lösungen herbeizuführen und die Interessen der Berufsorganisation gebührend zu fördern.

Zwecks einfacherer Lesbarkeit und des besseren Verständnisses des Inhaltes wird nachfolgend auf die weibliche und männliche Doppelform sowie auf den Einsatz von Wortverbindungen mit «-Innen» verzichtet. Die männliche Form erfasst somit auch die weibliche Form und umgekehrt.

A Bundesratsbeschluss

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau vom 20. November 2009.

Der Schweizerische Bundesrat, gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, beschliesst:

¹ SR 221.215.311

Art. 1 AVE Erklärung

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. April 2009 für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2 Geltungsbereich

2.1 Geografischer Geltungsbereich

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich. (Anmerkung: der Bezirk Baden des Kantons Aargau ist dem Kanton Zürich angeschlossen).

2.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe und Betriebsteile, die Plattenarbeiten, keramische Wand- und Bodenbeläge, Mosaik- sowie Natur- und Kunststeinbeläge ausführen.

Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die nachweislich dem Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) unterstellt sind oder sich unterstellt haben.

2.3 Persönlicher Geltungsbereich

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2.2 beschäftigten Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a. Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung;
- b. das kaufmännische und technische Personal;
- c. höhere leitende Angestellte mit Budgetverantwortung;
- d. mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebers.

2.4 Firmen ausserhalb des Geltungsbereiches und ausländische Firmen

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 2.1, sowie ihren Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

² SR 823.20

³ SR 823.201

Art. 3 Vollzugskosten

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 10) sind der Direktion für Arbeit des seco alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4 Beschluss

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2012.

B Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Siehe Artikel 2 des Bundesratsbeschluss

Art. 2 Allgemeine Bestimmungen

2.1 Rechtsgrundlage

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag. Finden sich keine Regelungen in diesem GAV, so ist das Obligationenrecht subsidiär anwendbar.

2.2 Inhalt und massgeblicher Text

Die schuldrechtlichen Bestimmungen regeln das Verhältnis unter den Vertragsparteien. Die normativen Bestimmungen regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

2.3 Gemeinsame Durchführung

Den am GAV beteiligten Verbänden steht ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages im Sinne von Artikel 357b des Obligationenrechts gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu. Die Verbände werden bei der Geltendmachung des Anspruchs durch die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) und die Regionale Paritätische Berufskommission (RPBK) vertreten.

Art. 3 Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

3.1 Paritätische Berufskommissionen

3.1.1 Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK):

Es besteht eine Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK).

Die ZPBK besteht aus je 3 bis 6 Vertretern der Arbeitgeberverbände und des Arbeitnehmerverbandes aus den verschiedenen vertragschliessenden Sektionen. Die Aufgaben, die Organisation und die Ausführungsbestimmungen für die ZPBK werden unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen in Reglementen geregelt.

3.1.2 Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK):

In den regionalen Vertragsgebieten bestehen Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPBK). Die RPBK's setzen sich für die Einhaltung und den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen und Wahrnehmung gemeinsamer Interessen ein, deren Zusammensetzung, Aufgaben, Organisation und Ausführungsbestimmungen in besonderen Statuten oder Reglementen festgelegt werden.

Nebst den Aufgaben gemäss Art. 3.1.1 setzen sich die RPBK's für die Einhaltung und den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen und die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen ein. Insbesondere für den Schutz der Arbeitnehmer (z.B. EKAS), angemessene Ausführungstermine und eine gerechte Vergebungspraxis.

Sie unterstützen das der ZPBK angegliederte zentrale Berufsregister, sowie alle Bestrebungen bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

3.1.3 Kompetenzen der Berufskommissionen:

Die RPBK's beurteilen als erste Anlaufstelle auf Begehren des betroffenen Arbeitgebers oder Arbeitnehmer alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und ihren Arbeitnehmer andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK's haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Art. 357 b Abs. 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (inkl. Einhaltung der Bestimmungen bezüglich Schwarz- und Akkordarbeit gemäss Art. 12 und 13)
3. Die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen, sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten.
4. Betriebe, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen werden den Behörden gemeldet, damit sie von staatlich subventionierten Arbeiten ausgeschlossen werden können.

5. Gegen Entscheide der RPBK kann ein beteiligter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einer schriftlich begründeten Einsprache an die ZPBK gelangen. Die Einsprache muss eine Begründung und einen Antrage beinhalten.
 6. Die Durchsetzung des Anspruchs auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.
- 3.1.4 Konventionalstrafen:
Sowohl ZPBK als auch RPBK's können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.
- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden;
 - b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgeber ihrer Arbeitnehmer vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbes. des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 12 und 13 sowie Art 13.3 betreffend Einsatz von Temporärpersonal;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
 4. Einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend macht bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend macht.
 - c) Entspricht die Buchführung der Arbeitszeitkontrolle nicht vollumfänglich den Vorgaben des GAV (Art. 6.1.0), so wird eine Konventionalstrafe bis 5000 Franken auferlegt.
 - d) Setzt eine Firma Art. 11.1 (EKAS-Richtlinie Nr. 6508) nicht um, so wird eine Konventionalstrafe bis Fr. 5'000.00 auferlegt.
 - e) Bei Verletzung des Akkord- und Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 12 und 13 gilt pro Baustellenobjekt für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von Fr. 50'000.00.
 - f) Bemessungsraster zur Wertung der GAV-Verletzung:

– Lohnunterschreitung bis	2.5 %	leichter Verstoss
– Lohnunterschreitung ab	2.6 – 6 %	mittlerer Verstoss
– Lohnunterschreitung über	6 %	schwerer Verstoss
- 3.1.5 Kontrollkosten:
Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletztten, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.
- 3.1.6 Verfahrenskosten:
Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletztten, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357b OR auferlegen.

3.2 Friedenspflicht, Koalitionsfreiheit

- 3.2.1 Friedenspflicht
Während der Vertragsdauer gilt die Friedenspflicht. Insbesondere verpflichten sich die Vertragspartner, selbst keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehrungen zu treffen, damit Störungen des Arbeitsfriedens unterbleiben.
- 3.2.2 Störungen des Arbeitsfriedens
Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen mit Sperre, Verrufserklärungen, schwarze Listen, Boykotte und ähnliche Massregelungen.
- 3.2.3 Koalitionsfreiheit
Dem Arbeitnehmer bleibt die volle Koalitionsfreiheit gewahrt, d.h. es darf dem Arbeitnehmer aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft kein Nachteil erwachsen.

3.3 Vertragsgemeinschaft

Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.
Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbes und von Unterangeboten angewendet werden.

C Normative Bestimmungen

Art. 4 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

4.1 Probezeit

Die ersten zwei Monate eines neuen Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen, täglich aufgelöst werden.

4.2 Kündigung

4.2.1 Kündigungsfristen – Grundsatz

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat, ab dem zweiten Dienstjahr 2 Monate und ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate. Die Kündigung hat jeweils auf Ende eines Monats schriftlich zu erfolgen.

4.2.2 Verlängerung der Kündigungsfristen

Durch gemeinsame schriftliche Vereinbarungen können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

4.2.3 Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. Im Übrigen gelten die Kündigungsschutz-Bestimmungen des Art. 336c OR.

4.2.4 Erreichen des AHV-Alters

Mit Erreichen des AHV-Alters endet das Arbeitsverhältnis. Eine allfällige Weiterbeschäftigung muss separat schriftlich geregelt werden.

Art. 5 Verhalten und Verantwortung (siehe auch Anhang 3)

5.1 Sorgfalts- Treue- und Kontrollpflicht

5.1.1 Persönliche Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig und fachgerecht auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers jederzeit in guten Treuen zu wahren.

5.1.2 Sorgfaltspflicht

Der Arbeitnehmer hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und namentlich alles Material, das ihm zur Arbeitsausführung zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln und in ordentlichem Zustand vollständig zurückzugeben.

5.1.3 Rückführung

Der Arbeitnehmer ist zudem verpflichtet Restplatten, Restmaterialien, Werkzeug und Maschinen in ordentlichem Zustand zurückzuführen bzw. wenn so vereinbart zur Rücklieferung bereitzustellen.

5.1.4 Kontrollpflicht

Der Plattenleger ist für die im Anhang 3 aufgeführten Kontrollpflichten verantwortlich.

5.2 Haftung für Schäden

Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber fahrlässig oder absichtlich zufügt.

5.3 Werkzeug und Berufsbekleidung

5.3.1 Werkzeugkiste, Werkzeug, Verbrauchsmaterial

Die Werkzeugkiste sowie deren Inhalt (gemäss Anhang 4) sind vom Arbeitnehmer bereit zu stellen. Der Arbeitgeber liefert alles übrige Werkzeug, insbesondere das Verbrauchsmaterial.

5.3.2 Berufsbekleidung

Dem Arbeitgeber wird empfohlen Berufkleider zur Verfügung zu stellen.

Art. 6 Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage

6.1. Arbeitszeiten, Überstunden und Lohnzuschläge

- 6.1.0 **Arbeitszeitkontrolle**
Über die Arbeitsstunden muss pro Arbeitnehmer im Betrieb täglich detailliert Buch geführt werden. Zu diesem Zweck ist die von der ZPBK zur Verfügung gestellte Arbeitszeitkontrolle oder ein in allen Teilen gleichwertiges Arbeitszeitkontrollsystem anzuwenden.
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer eine Arbeitszeitkontrolle mit der definierten Lohnkategorie zu führen.
Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen.
Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle. Sämtliche Unterlagen, welche zur Erfassung der Arbeitsstunden benötigt werden, sind während fünf Jahren aufzubewahren.
- 6.1.1 **Arbeitszeit — Grundsatz**
Die normale tägliche Arbeitszeit ist in der Regel in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr anzusetzen. Es gilt die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Die Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.
Wöchentliche Normalarbeitszeit:
Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird in Arbeitszeitzeonen geregelt. (Anhang 1).
- 6.1.2 **Wöchentliche Höchst arbeitszeit**
Die wöchentliche Höchst arbeitszeit beträgt 47 Stunden pro Woche.
- 6.1.3 **Jährliche Höchst arbeitszeit**
Die jährliche Jahresbruttosollarbeitszeit wird in Arbeitszeitzeonen geregelt. (Anhang 1).
- 6.1.4 **Überstunden**
Überstunden sind die vom Arbeitgeber angeordneten oder im Interesse des Betriebes notwendigen und über die wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, jedoch bis maximal 47 Stunden pro Woche.
- 6.1.5 **Zuschlagsberechtigte Überzeit**
Überzeit werden jene Stunden genannt, die auf Anordnung oder mit Zustimmung des Arbeitgebers über die Höchst arbeitszeit von 47 Stunden hinaus geleistet werden.
Der Lohnzuschlag wird als Zeitzuschlag rapportiert und gutgeschrieben. (Art. 6.1.9)
- 6.1.6 **Kompensation mit Freizeit**
Überstunden und Überzeit werden grundsätzlich mit Freizeit kompensiert.
- 6.1.7 **Überschreitung der Jahresbruttosollarbeitszeit**
Wird Ende Kalenderjahr die Jahresbruttosollarbeitszeit überschritten, so werden diese Überstunden/Überzeiten ins neue Kalenderjahr übertragen und müssen bis Ende März des folgenden Jahres kompensiert werden.
- 6.1.8 **Bis Ende März aus dem vergangenen Jahr nicht kompensierte Überstunden und Überzeiten, bei Vertragsende nicht kompensierte Überstunden und Überzeiten werden ausbezahlt.**
Diese Überstunden aus dem vergangenen Jahr (ohne Lohnzuschlag erfasst) werden bei einer Auszahlung zum Normallohn mit einem Zuschlag von 25 % und Überzeiten (bereits mit Lohnzuschlag erfasst) aus dem vergangenen Jahr werden zum Normallohn ohne Zuschlag ausbezahlt.
- 6.1.9 **Lohnzuschläge:**
25 % für Überzeit (über 47 Stunden pro Woche)
50 % wenn der normale Arbeitseinsatz erst am Abend ab 20.00 Uhr oder im Mehrschichtenbetrieb ab 5 Tagen erfolgt.
50 % an Samstagen von 15.00 Uhr bis 20.00 Uhr
100 % für Nacharbeit an Wochentagen von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr bis 5 Einzeltage.
100 % für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.
Die Lohnzuschläge sind separat zu Rapportieren.
- 6.1.10 **Znüni- Mittagspausen**
Die Znünizeit und die Mittagszeit ist keine Arbeitszeit.
- 6.1.12 **Fehlstunden**
Absenzen, die nicht in Art. 7.5 aufgeführt sind oder die nicht auf Krankheit, Unfall oder bezahlte Ferien und Feiertage zurückzuführen sind, gelten als Fehlstunden. Individuelle Fehlstunden die nachgeholt werden, gelten nicht als Überstunden. Verbleiben Ende Jahr oder am Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer verursachte Fehlstunden, so können diese mit dem Lohnguthaben verrechnet werden.

6.2 Ferien

6.2.1 Ferienanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:

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

6.2.2 Ferienantritt, Feriendauer, Feiertage in den Ferien

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.

6.2.3 Ferienkürzungen

Für die Dauer von Krankheit, Unfall und Militärdienst bis zu einem Monat pro Jahr erfolgt keine Kürzung der Ferien.

Bei Schwangerschaftsurlaub bis zwei Monate pro Jahr erfolgt keine Kürzung der Ferien.

6.3 Feiertagsentschädigung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Entschädigung von 9 eidgenössischen, kantonalen und ortsüblichen Feiertagen sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Die entschädigungsberechtigten Feiertage werden von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK's) festgelegt (s. Anhang 2).

Art. 7 Löhne

7.1 Monatslohn

7.1.1 Monatslohn und Berechnung

Die Entlohnung erfolgt ab Stellenantritt im Monatslohn. Die Qualifikation (Lohnkategorie) muss schriftlich festgelegt und gegengezeichnet werden.

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

7.1.2 Lohnkategorien und Mindestlöhne

Die detaillierten Mindestlöhne sind nach Lohnzonen im Anhang 1 geregelt.

Es gelten die nachfolgenden Lohnkategorien:

Plattenleger A

Plattenleger mit eidg. Fähigkeitsausweis, gleichwertiger Ausbildung in der EU, oder welche Plattenarbeiten selbständig und fachlich richtig ausführen, oder Plattenarbeiten im Akkord ausführen.

Plattenleger B

Plattenleger, die den Anforderungen der Lohnkategorie A nicht genügen.

Hilfsarbeiter C

Hilfskräfte nach dem vollendeten 18. Altersjahr.

Lehrabgänger D

Der vertragliche Mindestlohn für Lehrabgänger mit eidg. Fähigkeitsausweis beträgt:

Lehrabgänger D1

Im 1. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (85 % des Mindestlohnes Kategorie A).

Lehrabgänger D2

im 2. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (87 % des Mindestlohnes Kategorie A).

Lehrabgänger D3

im 3. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (94 % des Mindestlohnes Kategorie A).

Oben aufgeführte Lehrabgängerlöhne kommen nur in Betrieben zur Anwendung, die einen oder mehrere Lernende ausbilden oder wenigstens einen Lernenden in den zwei letzten Jahren ausgebildet haben. Ansonsten fallen diese Arbeitnehmer automatisch der Kategorie A zu.

Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer E

Jeder untertarifliche Lohn für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die regionale Paritätische Berufskommission (RPBK), welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebers hin innert Monatsfrist ihren Entscheid fällt.

7.2 Allfällige Lohnanpassungen

Allfällige teuerungsbedingte Lohnverhandlungen werden von den Vertragsparteien einmal gegen Jahresende geführt. Lohnanpassungen werden wenn vorhanden auf den 1. April des folgenden Jahres vorgenommen. Für Lohnanpassungen sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung und weitere massgebende Faktoren zu berücksichtigen.

7.3 13. Monatslohn

7.3.1 Grundsatz, Anspruchsvoraussetzungen und Berechnung

Die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer erhalten im betreffenden Kalenderjahr einen 13. Monatslohn.

Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, besteht ein Pro-Rata-Anspruch. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat.

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen worden ist.

7.3.2 Berechnungsgrundlagen

Der 13. Monatslohn errechnet sich mit 8.3% des Jahresbruttolohnes, abzüglich der üblichen Soziallasten. Zuschläge, Zulagen und Entschädigungen irgendwelcher Art, sowie Entschädigungen für Krankheit, Unfall und Militärdienst über 4 Wochen pro Jahr fallen für die Berechnung des 13. Monatslohnes ausser Betracht.

7.3.3 Auszahlung

Der 13. Monatslohn ist spätestens Ende Dezember auszuzahlen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass die Auszahlung in zwei Raten erfolgt. (Juni und Dezember).

7.4 Lohnfortzahlung im Todesfall 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 als Ehegatte, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat. (Art. 338 OR)

7.5 Absenzenentschädigung

Der Arbeitnehmer hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| a) bei Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| b) bei Tod eigener Kinder, Ehegatten, Lebenspartner oder Eltern | 3 Tage |
| c) bei Todesfall von Geschwistern oder Schwiegereltern | 2 Tage |
| d) bei Heirat | 1 Tag |
| e) bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion, sofern die Möglichkeit besteht am anderen Halbtage zu arbeiten | ½ Tag |
| f) Aushebung für die Schweizer Armee gemäss Aufgebot | bis 3 Tage |

7.6 Lohnzahlung bei Militärdienst

7.6.1 Lohnzahlungen

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivilschutzdienst 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 Verheiratete | 80% des Lohnes |
| b) Während Kadenschulen und während dem Abverdienen: | |
| - für ledige ohne Unterstützungspflicht | 50% des Lohnes |
| - für ledige mit Unterstützungspflicht und 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 |
| - ab der 5. Woche | 50% des Lohnes |

7.6.2 **Anspruchsvoraussetzungen**

Der Anspruch auf Entschädigung gemäss Art. 7.6.1 besteht, sofern das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (OR 324a 1).

7.6.3 **Leistungen der EO**

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Art. 7.6.1 übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.

7.7 Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt monatlich in Schweizerfranken mit einer detaillierten Abrechnung. Auf dieser muss die Lohnkategorie (Art. 7.1.2) ersichtlich sein. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Lohnkonto bei Bank/Post mit Sitz in der Schweiz zu eröffnen und dieses bei Stellenantritt bekannt zu geben. Es wird empfohlen die Lohnzahlung per 27. jeden Monats auf das entsprechende Arbeitnehmerkonto zu überweisen.

Art. 8 Kinderzulagen

8.1 Kinderzulagen

Der Arbeitgeber hat nach den kantonalen gesetzlichen Vorschriften Kinderzulagen auszurichten.

Arbeitnehmer, die Anspruch auf Kinderzulagen erheben, haben bei Stellenantritt die erforderlichen Dokumente beizubringen.

Art. 9 Auslagenersatz

9.1 Grundsatz

Werden Arbeitnehmer an auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind die erforderlichen Aufwendungen laut nachstehender Aufstellung zu vergüten.

9.2 Mittagsentschädigung

Ist bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort (Firmensitz) nicht möglich, so leistet der Arbeitgeber eine Abgeltung der Kosten für die auswärtige Verpflegung. Die Entschädigung ist nur dann zu bezahlen, wenn die Mahlzeit in einem Restaurant oder einer Kantine eingenommen wird und dem Arbeitgeber eine Quittung ausgewiesen wird. Die Grösse der Mittagsentschädigung ist im Anhang 1 geregelt.

9.3 Auswärtiger Arbeitsort

Ist eine tägliche Heimkehr nicht möglich oder nicht zumutbar, so sind die gesamten Auslagen ab Firmensitz für die Fahrt, Verköstigung und Übernachtung gegen Einreichung der Belege vom Arbeitgeber zu bezahlen. Bei der Benützung des eigenen Fahrzeuges oder eines öffentlichen Verkehrsmittel, sind wöchentlich eine Hin- und eine Rückfahrt zu vergüten.

9.4 Reisezeit

Pro Arbeitstag geht höchstens eine halbe Stunde Reisezeit (Kreiszentrum: Firmensitz bzw. Firmenmagazin) zu Lasten des Arbeitnehmers.

Ist die Reisezeit länger als 30 Minuten, so ist die übersteigende Zeit normale Arbeitszeit.

9.5 Öffentliche Verkehrsmittel

Bei einem auswärtigen Arbeitseinsatz, hat der Arbeitgeber die Kosten, die das lokale öffentliche Verkehrsmittel ab dem Firmensitz verursacht, vollumfänglich zu übernehmen.

9.6 Fahrtspesen

Wird auf Anordnung des Arbeitgebers bei auswärtigen Arbeiten das eigene Motorfahrzeug benützt, so ist diese Leistung ab dem Firmensitz bzw. dem Firmenmagazin zu entschädigen. Die Entschädigung beträgt Fr. 0.70 pro Kilometer. Weitere Mitarbeiter des Betriebes sind je nach Platzverhältnis mitzuführen. Die Fahrtspesen können im gegenseitigen Einverständnis mit einer monatlichen Pauschalzahlung entgolten werden.

Art. 10 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

10.1 Berufs- und Vollzugskosten

10.1.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien errichten einen paritätisch verwalteten Fonds.

10.1.2 Zweckbestimmung

Die Beiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

- a) Zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages;
- b) Die berufliche Weiterbildung und die Arbeitssicherheit;
- c) Für Aufgaben im sozialen Bereich wie die Unterstützung in Notlagen.

10.1.3 Arbeitnehmerbeiträge

Der Beitrag des unterstellten Arbeitnehmers beträgt Fr. 25.00 pro Monat und wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht. Beitragspflichtig sind alle unter Art. 2.3 (Bundesbeschluss) genannten Personen. Der Abzug ist auch bei angebrochenem Monat in voller Höhe geschuldet.

10.1.4 Arbeitgeberbeiträge

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 0.25% der AHV-Lohnsumme der unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mindestens jedoch Fr. 250.00 pro Jahr. Diese Jahrespauschale wird bei Entsendebetrieben auf eine Monatspauschale von Fr. 20.85 heruntergebrochen. Ausgenommen sind Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, kaufmännisches und technisches Büropersonal, leitende Angestellte mit Budgetverantwortung sowie mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebers.

10.1.5 Aufteilung auf Vollzug und Ausbildung

Von den Gesamteinnahmen ist vorgesehen ca. 20% für den Vollzug und ca. 80% für die Ausbildung zu verwenden.

10.1.6 Erhebung der Beiträge

Die Beiträge werden durch die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) verwaltet.

10.1.7 Durchführungsbestimmungen

Die Durchführungsbestimmungen sind in einem separaten Reglement geregelt. Auch nach einem allfälligen Ablauf des GAV sind die Beiträge zweckgebunden zu verwenden.

Art. 11 Gesundheitsschutz und soziale Leistungen

11.1 "Gesundheitsschutz" (ASA-Branchenlösung)

11.1.1 Die Richtlinie 6508 der "Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit" (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

Die von der KAGA erarbeitete und von der EKAS am 23. Mai 2000 genehmigte "ASA-Branchenlösung VSPL/VHP" ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2.1 und 2.2 anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an Stelle der gesetzlichen Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Artikel 11b Absatz 1 VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508.

Die ASA-Branchenlösung verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeiters.

11.1.2 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die speziell im Plattenlegergewerben bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

11.1.3 Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und aktiv daran mitzuwirken.

Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmer haben die Ausbildung zur "Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

11.1.4 Ausnahme

Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikel 11.1.1 – 11.1.3 ausgenommen.

11.1.5 Empfehlung Gesundheitsuntersuchungen

Der SPV empfiehlt seinen Mitgliedern periodische ärztliche Untersuchungen aller Arbeitnehmer nach Massgabe der bestehenden Möglichkeiten durchzuführen.

11.2 Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen

Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern.

11.2.1 Krankentaggeldversicherung – Grundsatz

Die Krankentaggeldversicherung hat ein KVG-konformes Taggeld von mindestens 80% des für die SUVA massgebenden Lohnes vorzusehen. Die Genussberechtigung beträgt 730 Tage innerhalb 900 aufeinander folgenden Tagen. Die Wartefrist ist auf max. 30 Tage zu vereinbaren. Zur Ablösung der Lohnzahlungspflicht gemäss OR 324a wird folgende Regelung eingeführt:

- Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer ab dem 2. Tag mindestens 80% des Lohnes
- Ab 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

11.2.2 Prämienregelung

Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gemäss Absatz 11.2.1 werden durch den Arbeitgeber entrichtet. Der Prämienanteil wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig aufgeteilt. Dadurch ist die gemäss Art. 324 a, b des OR obliegende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall abgelöst.

11.3 Unfallversicherung und Lohnleistungen

11.3.1 Unfallversicherung – Grundsatz

Die Versicherung des Arbeitgebers gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

11.3.2 SUVA-Karenztage

Erleidet der Arbeitnehmer zufolge SUVA-Karenztagen einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80% des nach Art. 3ff des UVG entgehenden Lohnes zu vergüten oder durch eine Versicherung abzudecken. Wird die Entschädigung durch die SUVA aus irgendwelchen Gründen unter 80% angesetzt, so gilt dieser und dies auch für den Ansatz für die Karenztage.

11.3.3 Prämien

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Betriebsunfälle (BU) trägt der Arbeitgeber. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nicht-Betriebsunfälle (NBU) gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Art. 12 Schwarzarbeit

12.1 Grundsatz

Schwarzarbeit ist verboten.

Schwarzarbeit während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist, jegliche Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.

12.2 Für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können fristlos entlassen und von der zuständigen Regionalen Paritätischen Berufskommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

12.3 Für Arbeitgeber

Die Begünstigung von Schwarzarbeit als Arbeitgeber ist untersagt. Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann eine Verwarnung ausgesprochen oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

Art. 13 Akkord- und Temporärarbeiten

13.1 Akkordlohnarbeiten

Die Bestimmungen betreffend Ferien- und Feiertagsentschädigung (Art. 6.2/6.3), 13. Monatslohn (Art. 7.3), sowie Krankentaggeldversicherung (Art. 11.2), gelten auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohn direkt beschäftigten Arbeitnehmer. Die Regelung Zonen, Mindestlöhne, Entschädigungen und Arbeitszeiten (siehe Anhang Nr. 1) gelten als Grundlagen für die Akkordlohnarbeit. Die jährliche Brutto-Jahressollarbeitszeit ist einzuhalten. Der aus der Zone und Lohnkategorie anwendbare Mindestlohn ist auf ein Jahr hochgerechnet im Minimum zu erreichen.

13.2 Akkordarbeitsverbot bei öffentlichen Aufträgen

Für Aufträge der öffentlichen Hand gilt das Akkordverbot. Es ist den Betrieben untersagt, Arbeiten in diesem Zusammenhang im Akkord auszuführen, bzw. ausführen zu lassen. Unteraufträge sind nur an Firmen zulässig, die den GAV im Angebotszeitpunkt mitunterzeichnet haben.

13.3 Einsatz von Temporärpersonal

Vor Beschäftigung von Temporärpersonal verlangt die Einsatzfirma vom Temporärbüro eine schriftliche Bestätigung über die Einhaltung von Artikel 20 „Arbeitsvermittlungsgesetz“. Halten sich dem GAV unterstellte Firmen nicht an diesen Grundsatz und stellt die RPBK während der Dauer des Einsatzes von Temporärpersonal bei diesem Verletzungen des GAV fest, so kann sie in Anwendung von GAV Art. 3.1.4 eine Konventionalstrafe festlegen. Bis zur Bezahlung dieser Konventionalstrafe gilt die Firma bei öffentlichen Arbeiten als nicht GAV-konform.

13.4 Einsatz von Temporärpersonal und Einmannbetrieben bei öffentlichen Aufträgen

Für Aufträge der öffentlichen Hand ist es verboten Temporärpersonal (Personalvermittlungsfirmen) und/oder Einmannbetriebe einzusetzen. Einmannbetriebe dürfen nur öffentliche Aufträge akquirieren, welche sie aus eigener Kraft ausführen können.

D Vertragsdauer und Übergangsregelung

Art. 14 Vertragsdauer und Kündigung

14.1 Inkraftsetzung und Dauer

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt mit der Unterzeichnung ab Vertragsunterzeichnung in Kraft und ist bis zum 31.03.2012 gültig.

14.2 Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren

Die Lohnposition gemäss Art.7 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 vertragsschliessenden Verbänden bezüglich dieser Position in Abweichung von Art. 3.2 GAV Handlungsfreiheit zu.

14.3. Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages

Wird der Vertrag nicht von einer der Vertragsparteien drei Monate vor Ablauf gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

E Vertragsschliessende Parteien

Arbeitgebervertreter
SPV Schweizerischer Plattenverband

Arbeitnehmervertreter
Unia – die Gewerkschaft

F Anhänge

Anhang N° 1

Lohnerhöhung per 1. April 2009

Die effektiven Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmer müssen per 1. April 2009 in allen Lohnzonen wie folgt angepasst werden:

Plattenleger der Kategorie A	um brutto Fr. 85.— pro Monat
Plattenleger der Kategorie B	um brutto Fr. 85.— pro Monat
Hilfsplattenleger der Kategorie C	um brutto Fr. 85.— pro Monat
Plattenleger der Kategorie D 1	um brutto Fr. 73.— pro Monat (GAV Art. 7.1.2)
Plattenleger der Kategorie D 2	um brutto Fr. 75.— pro Monat (GAV Art. 7.1.2)
Plattenleger der Kategorie D 3	um brutto Fr. 80.— pro Monat (94 %)

Regelung Zonen, Mindestlöhne, Entschädigungen und Arbeitszeiten

Das Vertragsgebiet wird wie folgt in drei Zonen aufgeteilt:

Zone 1	Zone 2
Kantone Bern, Zürich, Aargau mit Bezirk Baden	Kantone Aargau (ohne Bezirk Baden), Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Uri, Schwyz, Solothurn und Zug

Mindestlöhne nach Lohnzonen (Kategorien gem. Art. 7.1.2)

Mindestlöhne	Zone 1	Zone 2
Kategorie A	5'091.—	5'000.—
Kategorie B	4'600.—	4'540.—
Kategorie C	4'150.—	4'000.—
Kategorie D 1 (85% von A)	4'327.—	4'250.—
Kategorie D 2 (87% von A)	4'430.—	4'350.—
Kategorie D 3 (94% von A)	4'785.—	4'700.—

Mittagsentschädigungen nach Zonen

Zone 1	Zone 2
Kanton Bern Fr. 18.00 pro Mahlzeit, Kanton Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau pauschal Fr. 250.00 pro Monat oder Fr. 18.00 pro Mahlzeit	Fr. 15.00 pro Mahlzeit

Arbeitszeiten nach Zonen

Jahr		Kantone ZH und AG Bezirk Baden	Kanton BE	Zone 2
2009	Jahresbruttosollarbeitszeit	2'088 Stunden	2'127.15 Stunden	2'166.3 Stunden
	Normalarbeitszeit pro Wo.	40 Stunden	40.75 Stunden	41.50 Stunden

Im Jahr 2009 fallen 261 Bruttoarbeitstage an.

Jahr		Kantone ZH und AG Bezirk Baden	Kanton BE	Zone 2
2010	Jahresbruttosollarbeitszeit	2'088 Stunden	2'127.15 Stunden	2'166.3 Stunden
	Normalarbeitszeit pro Wo.	40 Stunden	40.75 Stunden	41.50 Stunden

Im Jahr 2010 fallen 261 Bruttoarbeitstage an.

Anhang N° 2

Verzeichnis der ortsüblichen Feiertage

- Aargau: Bezirk Baden:
für die Gemeinde Bergdietikon: Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stefanstag
für die übrigen Gemeinden: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stefanstag
ausserhalb Bezirk Baden:
Neujahr, 2. Januar (Berchtoldstag), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stefanstag
- Bern: a) in Gemeinden mit vorwiegend reformierter Bevölkerung: Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stefanstag
b) in Gemeinden mit vorwiegend katholischer Bevölkerung: Neujahr, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten
- Glarus Neujahr, Näfelerfahrt, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stefanstag
- Nidwalden: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten
- Luzern: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten, Stefanstag
- Obwalden: Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Bruder Klaus (25. September), Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten
- Schwyz: Dreikönigen, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten
- Solothurn: Neujahr, Karfreitag, 1. Mai (Tag der Arbeit), Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten
- Uri: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten, Stefanstag.
der Stefanstag gilt nicht als Ruhetag, wenn er auf einen Dienstag fällt.
- Zug: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten
Der Stefanstag wird nicht gefeiert, wenn Weihnachten auf einen Montag oder Freitag fällt.
- Zürich: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stefanstag, Berchtoldstag

Anhang N° 3

Kontrollpflichten des Plattenlegers

Den Zustand und die Eignung der Untergründe prüfen und Mängel erkennen:

- **Materialbeschaffenheit des Untergrundes erkennen und die nötigen Vorkehrungen treffen (Haftbrücke, Tiefgrund, Abdichtung auftragen, etc.)**
- **Flucht, Lot, Blei, Ebenheit, Tragfähigkeit, Feuchtigkeit, Festigkeit, Risse und wo notwendig ausreichendes Gefälle kontrollieren und auf Genauigkeit überprüfen. Abweichungen sind dem Vorgesetzten und der Bauleitung resp. dem Bauherren sofort zu melden.**
- **Geplante Höhen bei Boden- und Wandbelägen exakt einhalten**
- **Plattenmaterial auf Qualität (Glasurfehler, konkav, konvex, etc.) überprüfen**

Die der Plattenleger hat die Pflicht sich umgehend und vor Inangriffnahme der Ausführungsarbeiten beim zuständigen Plattenlegermeister/Plattenlegerchef oder Vorarbeiter zu melden. Ebenso hat er die Pflicht, die Bauleitung oder die zuständige Bauherrschaft zu informieren.

Räume in denen Bodenbeläge neu verlegt oder ausgefugt wurden, sind unverzüglich nach Arbeitsende oder bei fortzuführender Arbeit am Abend abzusperren. Angrenzende Materialien sind so zu schützen (abzudecken), dass keine Schäden verursacht werden.

Die der Plattenleger ist verpflichtet Regie-Rapporte unverzüglich nach Beendigung der Arbeiten, oder am Ende des Arbeitstages richtig und vollständig auszufüllen und von der Bauleitung resp. Bauherrschaft innert der gewünschten Frist unterzeichnen zu lassen. Regie- Arbeits-, Tages- und Wochenrapporte sind richtig und vollständig zu führen und dem Arbeitgeber fristgerecht abzugeben.

Die der Plattenleger hat sich bei der Arbeitsausführung an die SIA - Normen und an die Richtlinien für Plattenarbeiten des SPV (Schweizerischer Plattenverband) zu halten. Nichteinhalten der Kontrollpflichten, die zu einem Schaden führen, können der dem Arbeitnehmer angelastet werden.

Mit der Unterzeichnung des im Anhang beiliegenden Formulars bezeugt die der Plattenleger, die Kontrollpflichten in allen Teilen zu kennen und einzuhalten.

Pflichten des Plattenlegers

Gesamtarbeitsvertrag für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Zentralschweiz und Zürich Art. 5 Verhalten und Verantwortung

Der Plattenleger bezeugt mit seiner Unterschrift, die SIA - Normen, die gültigen Richtlinien des Plattenlegerwerbes und den GAV im Speziellen Art. 5 Verhalten und Verantwortung des Plattenlegers Anhang No. 3 Kontrollpflichten des Plattenlegers zu kennen.

Die diesbezüglichen Vorschriften bilden einen integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung.

Die entsprechenden Unterlagen wurden dem Plattenleger übergeben und von diesem anerkannt.

_____, den _____

Unterschrift: _____

Diese Vereinbarung wird im Doppel erstellt. Ein Exemplar geht zuhanden des Arbeitnehmers. Ein Exemplar ist beim Arbeitgeber.

Anhang N° 4

Inhalt der Plattenleger-Werkzeugkiste

1	Abfallsäcke	1	Sanitätsmaterial
3	Atenschutzmaske	1	Schleifstein Körnung 120
1	Ausfugscheibe	1	Schleifstein Körnung 60
1	Baustellenlampe	1	Schraubenzieher 3 mm
1	Berner Putzkelle	1	Schutzbrille
1	Doppelmeter	1	Schwamm
1	Eisensäge	1	Senkel
1	Farbroller	1	Spitzmeissel gross
1	Gehörschutz	1	Spitzmeissel mittel
1	Gipserhobel	1	Universalmesser
1	Glasschneider	1	Wasserpinsel rund
1	Gleitspray (WD 40)	1	Wasserwaage 120 cm
1	Gummibecher	1	Wasserwaage 40 cm
1	Gummihammer	1	Werkzeugkiste mit Schloss
1	Gummihandschuhe (Paar)	1	Winkelschleifer mit Diamantscheibe
1	Handcreme	1	Zahnkelle für Kleinmosaik 3 mm
1	Handfäustel 800 gr	1	Zahnkelle für Mittel- und Grossmosaik 6 mm
1	Handwischer	1	Zahnkelle für Mittelbettmörtel 15 mm
1	Holz säge (Fuchsschwanz)	1	Zahnkelle für Wand- und Bodenplatten 10 mm
1	Kabelrolle	1	Zahnkellengriff
1	Kittpistole	1	Zimmermannsbleistift
2	Knieschoner		
2	Kunststoffkessel		
1	Lanzette (Stukkateurspachtel)		
1	Maurerhammer 600 gr mit Nagelzieher		
1	Maurerkelle 20 cm		
1	Maurerschnur 50 m		
1	Maurerwinkel 50/28 cm		
1	Mosaikzange		
1	Notfallzettel		
1	Notizblock		
1	Pflasterkessel 12 Liter		
1	Plattenlegerhammer flach		
1	Plattenlegerhammer spitz		
1	Plattenlegerkelle rot		
1	Plattenlegerlochzange mit Papageienkopf		
1	Plattenlegermeissel flach gross		
1	Plattenlegermeissel flach klein		
1	Plattenlegermeissel flach mittel		
1	Plattenlegerzange		
1	Plattenschneidmaschine Schnittlänge min. 60 cm		
1	Rabitzzange 20 mm		

Anhang N° 5

PLATTENLEGERFONDS

Reglement

über die Ausrichtung von Lohn- und Kurskostenentschädigungen

1. Entschädigungsberechtigte Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

Die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) bezeichnet alle Kursorte und Veranstaltungen, an welche direkte Beiträge ausgerichtet oder an denen Kursteilnehmer Lohn- und Kurskostenentschädigungen vergütet werden.

2. Anspruchsberechtigung

- 2.1 Anspruch auf Leistungen haben alle Arbeitnehmer und Lernende, die im Moment des Kursbeginns in einem festen Arbeitsverhältnis stehen und dem Berufsbeitrag PLATTENLEGERFONDS unterstellt sind, sowie regelmässig und grundsätzlich während mindestens sechs Monaten vor Kursbeginn Beiträge bezahlt haben. Die Lehrgänge müssen ohne Unterbruch besucht worden sein. Mit der Beendigung des Beitragsabzuges vom Lohn erlischt jeglicher Leistungs- und Entschädigungsanspruch.
- 2.2 Die Anmeldungen zu Weiterbildungsveranstaltungen werden in der Regel in der Reihenfolge ihres Einganges berücksichtigt. Gegebenenfalls kann die ZPBK nach anderen Kriterien entscheiden.

3. Auskunftspflicht des Gesuchstellers

- 3.1 Dem PLATTENLEGERFONDS sind für die Abklärung eines Entschädigungsanspruchs sowohl von Arbeitgeber und Arbeitnehmer alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- 3.2 Werden unter falschen Angaben Leistungen erwirkt, sind diese zurückzuerstatten. In solchen Fällen bleibt die strafrechtliche Verfolgung ausdrücklich vorbehalten.
- 3.3 An Anspruchsberechtigte, die Berufsbeiträge an den PLATTENLEGERFONDS gemäss Art. 2.1 geleistet haben, die aber bei Kursbeginn ausserhalb des räumlichen und betrieblichen Geltungsbereiches arbeiten, können in Ausnahmefällen gleichwohl Leistungen erbracht werden. Über solche sowie andere Ausnahmefälle entscheidet die ZPBK.

4. Leistungen

- 4.1 Die gemäss Ziffer 2.1 Anspruchsberechtigten erhalten beim Besuch von plattenlegerfondsberechtigten Kursen und Lehrgängen nachstehende Entschädigungen ausgerichtet.

- 4.2 Lohn- und Kurskostenentschädigungen pro Tag:
- | | | | |
|----|--------------------------|-----------|----------------------------------|
| a) | Bei SPV - Kursen | Fr. 60.00 | unter dem Vorbehalt von Ziffer 5 |
| b) | Bei Kursen der Sektionen | Fr. 60.00 | „ |
| c) | Bei UNIA - Kursen | Fr. 60.00 | „ |
| d) | Bei Lehrmeisterkursen | Fr. 60.00 | „ |
- 4.3 Lernende
- 4.3.1 Pro Lehrjahr wird für Ausbildungskurse eine max. Pauschale von Fr. 200.00 entrichtet.
- 4.3.2 Stützkurse werden für 3 Lehrjahre einmal mit max. Fr. 100.00 unterstützt.
- 4.4 Die Entschädigung wird grundsätzlich erst nach ordnungsgemässer Beendigung der Weiterbildung oder des Kurses ausgerichtet. Beim Abbruch eines Kurses oder Lehrganges werden die Leistungen des PLATTENLEGERFONDS gekürzt oder fallen ganz weg. Kürzungen oder gänzlicher Wegfall der Entschädigung sind auch bei unentschuldigtem Absenzen möglich. Die Entschädigung muss mit dem Auftragsformular/Plattenlegerfonds (Bildungsfonds) bis spätestens 31. März des laufenden Jahres rückwirkend für die entschädigungsberechtigte Aus- und Weiterbildung des Vorjahres der ZPBK eingereicht sein.
- 4.5 Das Antragsformular ist in jedem Fall vom Arbeitgeber auszufüllen und vollständig an die ZPBK einzureichen.

5. Leistungsbegrenzung

- 5.1 Die jährlichen Maximalleistungen des PLATTENLEGERFONDS für die einzelnen Kurse werden durch die ZPBK festgesetzt.
- 5.2 Der PLATTENLEGERFONDS subventioniert pro Kursprogramm 5 Kurstage pro Person, Maximum 300.00/Jahr.

6. Rechtsmittel

- 6.1 Gegen Entscheide der Geschäftsstelle des PLATTENLEGERFONDS kann innert 20 Tagen seit der Zustellung, bei der ZPBK schriftlich Beschwerde eingelegt werden. Diese hat einen Antrag und eine Begründung zu enthalten. Die Entscheide der ZPBK sind endgültig.

7. Inkrafttreten und Revision

- 7.1 Das Reglement tritt am 01.04.2009 in Kraft.
- 7.2 Das Reglement kann von der ZPBK jederzeit abgeändert bzw. den veränderten Verhältnissen und Bedürfnissen angepasst werden.

Dagmersellen, den 01.04.2009

PLATTENLEGERFONDS Berufsbeitrag des Plattenlegergewerbes der GAV-Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Zentralschweiz und Zürich

Zentrale Paritätische Berufskommission

Anhang N° 6

Adressen der Kontaktstellen und deren Vertreter Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Zentralschweiz und Zürich

ZPBK Plattenleger

Geschäftsstelle **ZPBK** Marc Schäfer
Postfach 134
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 52
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

RPBK Kontaktstellen

Geltungsbereich	Arbeitgeber Verband	Vertreter	Arbeitnehmer UNIA	Vertreter	RPBK
Aargau	Schweizerischer Plattenverband	Stephan Saxer			RPBK Mittelland
Solothurn	Sektion Mittelland Rebbergstrasse 5 5610 Wohlen Tel. 056 621 90 37 Fax 056 621 16 76	062 822 02 44	Unia Solothurn Dornacherhof 11 4500 Solothurn Tel. 032 626 36 26 Fax 032 626 36 25	Vincenzo Giovannelli 032 626 36 26	Keramikweg 3 Postfach 134 6252 Dagmersellen Tel: 062 748 42 52 Fax: 062 748 42 50
Bern	Schweizerischer Plattenverband Sektion Bern Bernstrasse 5 3110 Münsingen Tel. 031 721 09 05 Fax 031 721 97 05	Markus Stübi 033 356 28 89	Unia Berner Oberland Aarestr. 40 Postfach 2206 3601 Thun Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39	Martin von Allmen 033 225 30 20	RPBK Bern Mottastrasse 9 Postfach 3000 Bern 6 Tel: 031 356 15 12 Fax: 031 356 15 11
Zürich und Bezirk Baden	Schweizerischer Plattenverband Sektion Zürich Im Höfli 92 8158 Regensberg Tel. 044 885 40 50 Fax 044 885 40 54	Andreas Hofmann 052 335 30 23	Unia Zürich Strassburgstr. 11 8004 Zürich Tel. 044 295 15 25 Fax 044 295 17 99	Albert Germann 044 295 15 25	RPBK Zürich Oerlikonerstrasse 38 8057 Zürich Tel: 044 312 06 81 Fax: 044 315 55 33
Zentralschweiz	Schweizerischer Plattenverband Sektion Zentralschweiz Inwilerstrasse 22 A 6340 Baar Tel. 041 766 31 70 Fax 041 766 31 75	Benno Dillier 041 660 45 22	Unia Zentralschweiz St. Karlstrasse 21 6002 Luzern Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19	Giuseppe Reo Patrick Linder 041 249 93 00	RPBK Zentralschweiz St. Karlstr. 21 Postfach 4864 6002 Luzern Tel: 041 249 93 00 Fax: 041 249 93 19

Anhang N° 7

Alphabetisches Sachregister

A

AHV	8, 13
Akkordarbeit	6
Akkordarbeitsverbot	15
Angebotszeitpunkt	15
Anlagen	8
Anlaufstelle	6
Anspruchsvoraussetzungen	11, 12
Arbeitgeberverbände	6
Arbeitsausführung	8, 19
Arbeitseinsatz	9, 12
Arbeitsfrieden	4
Arbeitsgeräte	8
Arbeitsstunden	9
Arbeitszeiten	9, 15, 17
Arbeitszeitkontrolle	7, 9
Arbeitszeitzone	9
Arztzeugnis	14
Aufwendungen	7, 12
Ausführungsbestimmungen	6
Aushebung	11
Auslagen	12
Auslagenersatz	12
Auszahlung	9, 11

B

Belege	12
Berufsbeitrag	22, 23
Berufsbildung	4, 13
Berufsinteresse	7
Berufsregister	6
Betriebsunfälle	14
Boykotte	7
Budgetverantwortung	4, 13

D

Dienstdauer	11
Durchführungsbestimmungen	13

E

Einmannbetriebe	15
Einrücken	12
Einsprache	7
Entlohnung	10
Erwerbsersatzordnung (EO)	12

F

Fähigkeitsausweis	10
Fahrtspesen	12
Fahrzeuge	8
Fehlstunden	9
Ferienanspruch	10
Ferienantritt	10
Feriendauer	10
Ferienkürzungen	10
Freitage	11
Freizeit	9, 14
Friedenspflicht	7

G

Geburt	11
Genussberechtigung	14

H

Haftung	8
Handlungsfreiheit	15
Heirat	11
Hilfsarbeiter	10
Höchstleistungszeit	9

K

Kalenderjahr	9, 10, 11
Karenztage	14
Kinderzulagen	12
Koalitionsfreiheit	7
Kompensation	9
Kontrollkosten	7
Kontrollpflicht	8
Konventionalstrafen	6, 7
Krankentaggeldversicherung	14, 15
Krankenversicherung	8
Krankheit,	9, 10, 11
Kündigungsfrist	8, 15
Kündigungsschutz	8

L

Lehrabgänger	10
Lernende	4, 10, 13, 22, 23, 27
Lohnausfall	14
Lohn Guthaben	9
Lohnkategorien	10
Lohnkonto	12
Lohnposition	15
Lohnzuschläge	9

M

Maschinen	8
Massregelungen	7
Mehrschichtenbetrieb	9
Mindestlöhne,	15, 17
Mittagsentschädigung	12
Mittagspausen	9
Monatslohn	10, 11, 15

N

Nacharbeit	9
Normalarbeitszeit	9, 17

O

Obligationenrecht	6
-------------------------	---

P

Paritätische Berufskommission	6, 10
Pauschalzahlung	12
Personalvermittlungsfirmen	15
Prämien	14
Prämienanteil	14
Prämienregelung	14
Probezeit	8
Pro-Rata-Anspruch	11

Q

Quittung	12
----------------	----

R

Regionale Paritätische Berufskommission	6
Reisezeit	12
Rekrutenschule	11
Restmaterialien	8
Restplatten	8
RPBK	6, 7, 10, 15, 24
Rückfall	7
Rückführung	8

S

Schaden	8, 19
Schwangerschaftsurlaub	10
Sektionen	6, 23
Sicherheit	13
Sorgfaltspflicht	8
Streitigkeiten	6
SUVA	14

T

Taggeldleistungen	8
Temporärpersonal	7, 15
Todesfall	11

U

Übergangsregelung	15
Übernachtung	12
Überschreitung	9
Unfall	9, 10, 11
Unfallversicherung	8, 14
Unteraufträge	15
Unterstützungspflicht	11

V

Verantwortung	8, 20
Verbrauchsmaterial	8
Verfahrenskosten	7
Verhalten	8, 20
Verköstigungsort	12
Verlängerung	8
Verletzungen	7, 15
Verpflegung	12
Versicherung	14
Vertragsdauer	7, 15
Vertragsgemeinschaft	7
Vertragsparteien	4, 5, 6, 7, 11, 13, 15
Vollzugskostenbeitrag	7, 13

W

Waffen- und Ausrüstungsinspektion	11
Wartefrist	14
Weiterbeschäftigung	8
Weiterbildung	6, 13, 23
Werkzeug	8

Z

Zeitzuschlag	9
Zentrale Paritätische Berufskommission	1, 6, 13, 22, 23, 27
Zivilschutzdienst	11, 12
ZPBK	1, 6, 7, 9, 13, 22, 23, 24, 27

Anhang N° 8

Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner Im Sinne von Art. 356bOR

Die unterzeichnende Firma anerkennt den **GESAMTARBEITSVERTRAG 2009 – 2012 für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Zentralschweiz und Zürich** und die zukünftigen Zusatz-, Lohn- und Protokollvereinbarungen in allen ihren Bestimmungen für sich als verbindlich.

Wird dieser Gesamtarbeitsvertrag durch die Organe der unterzeichnenden Verbände gekündigt oder durch Stillschweigen verlängert, gilt dies auch für diesen Vertrag und die Zusatz-, Lohn- und Protokollvereinbarungen. Allfällige Vertragsänderungen gelten für die unterzeichnende Firma erst ab dem Zeitpunkt der schriftlichen Mitteilung.

Firmenname: _____

Zuständige Person: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Tel. Nr. _____

Fax Nr. _____

E-Mail: _____

Anzahl Mitarbeiter	Administration	_____
	Produktion	_____
	Lernende	_____
	Total	_____

Ort/Datum _____

Rechtsgültige Unterschrift _____

Firmenstempel:

Bitte senden Sie ein Exemplar dieser Vertragsbestätigung originalunterschrieben an folgende Adresse:

ZPBK Zentrale Paritätische Berufskommission des Plattenlegergewerbes
der Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Zentralschweiz und Zürich
Postfach 134
6252 Dagmersellen