

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 2
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 56
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

GESAMTARBEITSVERTRAG

2013 - 2016

für das

Plattenlegergewerbe der Gebiete

**Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden,
Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und
Zürich**

Gültig ab 1. April 2013

Allgemeinverbindlicherklärung ab 1. Oktober 2013

Stand 1. Januar 2014

Kontaktadresse: Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK)
Postfach 2
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 56
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Grundsatz	4
A Bundesratsbeschluss	4
Art. 1 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	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.....	4
B Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen	5
Art. 1 Geltungsbereich.....	5
Art. 2 Allgemeine Bestimmungen.....	5
2.1 Rechtsgrundlage	5
2.2 Inhalt und massgeblicher Text	5
2.3 Gemeinsame Durchführung	5
Art. 3 Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	5
3.1 Paritätische Berufskommissionen	5
3.2 Friedenspflicht, Koalitionsfreiheit.....	6
3.3 Vertragsgemeinschaft	7
C Normative Bestimmungen	8
Art. 4 Arbeitsvertragliche Bestimmungen.....	8
4.1 Probezeit	8
4.2 Kündigung	8
Art. 5 Verhalten und Verantwortung (siehe auch Anhang 4)	8
5.1 Sorgfalts- Treue- und Kontrollpflicht.....	8
5.2 Haftung für Schäden	8
5.3 Werkzeug und Berufsbekleidung	8
Art. 6 Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage	9
6.1 Arbeitszeiten, Überstunden und Lohnzuschläge.....	9
6.2 Ferien	10
6.3 Feiertagsentschädigung	10
Art. 7 Löhne.....	10
7.1 Monatslohn.....	10
7.2 Allfällige Lohnanpassungen	11
7.3 13. Monatslohn	11
7.4 Lohnfortzahlung im Todesfall des Arbeitnehmers.....	11
7.5 Absenzenentschädigung	11
7.6 Lohnzahlung bei Militärdienst.....	12
7.7 Lohnzahlung.....	12
Art. 8 Kinderzulagen.....	12
8.1 Kinderzulagen.....	12
Art. 9 Auslagenersatz	12
9.1 Grundsatz	12
9.2 Mittagsentschädigung	12
9.3 Auswärtiger Arbeitsort	13
9.4 Reisezeit.....	13
9.5 Öffentliche Verkehrsmittel	13
9.6 Fahrtspesen.....	13
Art. 10 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.....	14
10.1 Berufs- und Vollzugskosten.....	14

Art. 11	Gesundheitsschutz und soziale Leistungen	14
11.1	"Gesundheitsschutz" (ASA-Branchenlösung)	14
11.2	Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen	15
11.3	Unfallversicherung und Lohnleistungen	15
Art. 12	Schwarzarbeit	15
12.1	Grundsatz	15
12.2	Für Arbeitnehmer.....	15
12.3	Für Arbeitgeber.....	15
12.4	Ausnahmen	16
Art. 13	Akkord- und Temporärarbeiten.....	16
13.1	Akkordlohnarbeiten	16
13.2	Akkordarbeitsverbot bei öffentlichen Aufträgen	16
13.3	Einsatz von Temporärpersonal	16
13.4	Einsatz von Temporärpersonal und Einmannbetrieben bei öffentlichen Aufträgen.....	16
Art. 14	Solidarhaftung.....	16
14.1	Solidarhaftung	16
D Vertragsdauer und Übergangsregelung		17
Art. 15	Vertragsdauer und Kündigung.....	17
15.1	Inkraftsetzung und Dauer	17
15.2	Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren	17
15.3	Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages.....	17
E Vertragsschliessende Parteien.....		17
F Anhänge		18
Anhang N° 1		18
	Lohnerhöhung per 1. April 2013	18
	Regelung Zonen, Mindestlöhne, Entschädigungen und Arbeitszeiten.....	18
	Mindestlöhne nach Lohnzonen (Kategorien gem. Art. 7.1.2)	18
	Mittagsentschädigungen nach Zonen.....	18
	Arbeitszeiten nach Zonen	18
Anhang N° 2		19
	Kautions.....	19
Anhang N° 3		21
	Verzeichnis der ortsüblichen Feiertage	21
Anhang N° 4		22
	Kontrollpflichten des Plattenlegers	22
Anhang N° 5		24
	Inhalt der Plattenleger-Werkzeugkiste.....	24
Anhang N° 6		25
	PLATTENLEGERFONDS.....	25
Anhang N° 7		27
	Adressen der Kontaktstellen.....	27
Anhang N° 8		28
	Alphabetisches Sachregister	28
Anhang N° 9		31
	Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner	31

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

Art. 1 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 12. September 2012 für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich 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.

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 penderter 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.

B Allgemeine und schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Siehe Artikel 2 des Bundesratsbeschlusses

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 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 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 Ausführungsstermine 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 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 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
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 Antrag beinhalten.
6. Die Durchsetzung des Anspruchs auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

3.1.4 Kontrollen

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen (Arbeitszeitkontrolle gemäss Art. 6.1.0 GAV, Arbeitsstundenrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) zu führen. Diese sind von den Betrieben mindestens 5 Jahre aufzubewahren. Die zu kontrollierenden Betriebe haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin innert 15 Tagen vollumfänglich vorzulegen und in geeigneter Form vorzulegen.

3.1.5 Konventionalstrafen:

Sowohl ZPBK als auch RPBK 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. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- 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 10'000 Franken auferlegt.
- d) Setzt eine Firma Art. 11.1 (EKAS-Richtlinie Nr. 6508) nicht um, so wird eine Konventionalstrafe bis 5'000 Franken 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) Bei Behinderung einer Lohnbuchkontrolle, insbesondere wenn die ordnungsgemässe und termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, wird eine Konventionalstrafe auferlegt.
- g) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Art. 3.1.4 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu CHF 5'000.00 belegt
- h) Wer die Kautionsleistung gemäss der Bestimmung von Anhang 2 nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautionsleistung belegt.
- i) Bemessungsraster zur Wertung der GAV-Verletzung:

– Lohnunterschreitung bis	2.5 %	leichter Verstoss
– Lohnunterschreitung ab	2.6 – 6 %	mittlerer Verstoss
– Lohnunterschreitung über	6 %	schwerer Verstoss

3.1.6 Kontrollkosten:

Sowohl die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Auftraggeber sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

3.1.7 Verfahrenskosten:

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, 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. Wird der eigene Lernende nach Abschluss der Lehre weiterbeschäftigt, fällt die Probezeit weg.

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. Wird der eigene Lernende weiterbeschäftigt, so gelten die Lehrjahre als Dienstjahre.

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 Taggelderleistungen 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 (vollendetes 65. Altersjahr für Männer und vollendetes 64. Altersjahr für Frauen) endet das Arbeitsverhältnis. Eine allfällige Weiterbeschäftigung muss separat schriftlich geregelt werden.

Art. 5 Verhalten und Verantwortung (siehe auch Anhang 4)

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 4 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 5) sind vom Arbeitnehmer bereit zu stellen. Der Arbeitgeber liefert alles übrige Werkzeug, insbesondere das Verbrauchsmaterial.

5.3.2 Berufsbekleidung

Dem Arbeitgeber wird empfohlen Berufskleider 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.
Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 3.1.5. Buchstabe c GAV auferlegt.
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 Höchstarbeitszeit**
Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 47 Stunden pro Woche.
- 6.1.3 **Jährliche Höchstarbeitszeit**
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 Höchstarbeitszeit 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 % bei normalem Arbeitseinsatz an Wochentagen (Montag bis Freitag) ab 5. Arbeitstag von 20.00 bis 06.00 Uhr
50% bei Schichtbetrieb (2-Schicht oder 3-Schicht) ab 5. Arbeitstag von 20.00 bis 06.00 Uhr
50 % an Samstagen von 15.00 Uhr bis 20.00 Uhr
100 % für Nachtarbeit 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.

6.1.11 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 vor- oder 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. Erreicht der Arbeitnehmer Ende Jahr oder Ende des Arbeitsverhältnisses die Brutto-Sollstunden nicht, weil sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmer nicht abgezogen 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 vollendetem 20. Altersjahr	20 Arbeitstage
Arbeitnehmer ab vollendetem 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) festgelegt (s. Anhang 3).

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 für die Berechnung massgebenden durchschnittlichen Monatsstunden betragen im Kanton ZH und Kanton AG Bezirk Baden 174 Stunden, im Kanton Bern 177.25 Stunden und im übrigen GAV-Gebiet 180.5 Stunden.

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 eidgenössischem 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.

EBA-Absolventen C1

Absolventen mit eidgenössischem Berufsattest.

Hilfsarbeiter C2

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.

Praktikant F

Hat der Praktikant das 18. Altersjahr vollendet, ist er in der Lohnkategorie C2 einzustufen. Kann der Mindestlohn in Lohnkategorie C2 nicht bezahlt werden, so ist dies durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die zuständige 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 auszuführen. 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 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 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 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 Zivildienst 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

Der Arbeitgeber leistet dem Arbeitnehmer eine Abgeltung für die Kosten für die auswärtige Verpflegung.

Die Höhe der Mittagsentschädigung ist im Anhang 1 geregelt.

Der Betrieb kann in der Zone 1 in Absprache mit den Arbeitnehmenden für die Dauer des GAV zwischen zwei Varianten gemäss Anhang 1 wählen:

- a) einer Monatspauschalen
- b) einer Entschädigung pro Mahlzeit.

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit Fr. 11.50 pro Tag in Abzug gebracht werden.

Die Entschädigung nach Variante b) ist nur dann zu bezahlen, wenn bei auswärtiger Arbeit die Rückkehr für das Mittagessen zum normalen Verköstigungsort (Firmensitz) nicht möglich ist, die Mahlzeit in einem Restaurant oder einer Kantine eingenommen wird und dem Arbeitgeber eine entsprechende Quittung ausgewiesen wird.

Die gewählte Variante gilt mindestens ein Kalenderjahr (Januar bis Dezember)

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.
Dauert die Reisezeit länger als 30 Minuten, so gilt die übersteigende Zeit als 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 und im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer das eigene Motorfahrzeug benützt, so ist diese Leistung ab Firmensitz bzw. ab dem Firmenmagazin zu entschädigen. Diese Entschädigung entfällt, wenn die Fahrstrecke vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Einsatzort kürzer ist als vom Wohnort zum Firmensitz bzw. Firmenmagazin. 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:
- Zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages;
 - Die berufliche Weiterbildung und die Arbeitssicherheit;
 - 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 0.5% der AHV-Lohnsumme der unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mindestens jedoch Fr. 500.00 pro Jahr.
Diese Jahrespauschale wird bei Entsendebetrieben auf eine Monatspauschale von Fr. 41.70 (Fr. 500.00 : 12 Mt.) herunter gebrochen.
Ausgenommen sind Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, kaufmännisches und technisches Büropersonal, leitende Angestellte mit Budgetverantwortung sowie mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebers.
- 10.1.6 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 Kommission zu UVG und VUV erarbeitete und von der EKAS mit Zertifikat No. BLZ-2011-5501 am 31. Oktober 2011 rezertifizierte Branchenlösung für das Plattenlegergewerbe (EKAS Nr. 55) 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 Plattenlegergewerbe 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 Artikeln 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.

12.4 Ausnahmen

Die Ausführung von unentgeltlicher Arbeit im engsten Familienkreis (Eltern, leibliche Kinder, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwister) ist nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber möglich. Der Arbeitgeber muss der RPBK den Namen des Arbeitnehmers, Standort des Objektes sowie Dauer dieser unentgeltlichen Arbeit melden.

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

Die Beschäftigung von Temporärpersonal zu einem tieferen Lohn als in Art. 7 GAV vorgegeben, ist nicht gestattet. Vor der Beschäftigung von Temporärpersonal verlangt die Einsatzfirma die Kopie des Einsatzvertrages, aus welchem die Lohnkategorie (GAV Art.7.1.2) sowie der ausbezahlte Lohn ersichtlich ist und überprüft so die Einhaltung von GAV Art 7 ff. 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.

Art. 14 Solidarhaftung

14.1 Solidarhaftung

Ein Erstunternehmer, der einen Subunternehmer mit Wohnsitz oder Sitz in der Schweiz oder im Ausland mit der Ausführung von Berufsarbeiten gemäss GAV beauftragt, haftet solidarisch für die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dieses Subunternehmers oder die von ihm beauftragten Verleiher. Die Haftung des Erstunternehmers (wie beispielsweise Total-, General- oder Hauptunternehmer) betrifft die Einhaltung der Bestimmungen der gültigen GAV betreffend sämtlicher allgemein verbindlich erklärten Arbeits- und Lohnbedingungen sowie die Beitragszahlungen an die schweizerischen Sozialversicherungseinrichtungen einschliesslich der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie die Beiträge für die Kautions.

D Vertragsdauer und Übergangsregelung

Art. 15 Vertragsdauer und Kündigung

15.1 Inkraftsetzung und Dauer

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am **01.04.2013** in Kraft und ist bis zum **31.03.2016** gültig.

15.2 Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren

Die Lohnposition gemäss Art.7 GAV kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Ende 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.

15.3 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 2013

Alle GAV unterstellten Arbeitnehmenden erhalten per 1. April 2013 pro Monat einen Sonderbonus wie folgt:

Kategorie A	Fr. 40.- pro Monat
Kategorie B	Fr. 40.- pro Monat
Kategorie C	Fr. 40.- pro Monat

Regelung Zonen, Mindestlöhne, Entschädigungen und Arbeitszeiten

Das Vertragsgebiet besteht nur noch aus einer Lohnzone

Kantone Bern, Zürich, Aargau, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Uri, Schwyz, Solothurn und Zug

Mindestlöhne nach Lohnzonen (Kategorien gem. Art. 7.1.2)

Mindestlöhne	Alle Geltungsbereiche
Kategorie A	5'130.—
Kategorie B	4'630.—
Kategorie C1	4'175.—
Kategorie C2	4'175.—
Kategorie D 1 (85% von A)	4'360.—
Kategorie D 2 (87% von A)	4'463.—
Kategorie D 3 (94% von A)	4'822.—

Indexstand

Mit dieser Lohnerhöhung ist der Indexstand der Konsumentenpreise per Dezember 2012 ausgeglichen (Basis Mai 2000).

Mittagsentschädigungen nach Zonen

Zone 1 Kanton Zürich und Bezirk Baden des Kantons AG	Zone 2 Kanton BE, AG exkl. Bezirk Baden, GL, LU, NW, OW, UR, SZ, SO und ZG
Fr. 250.— pauschal pro Monat oder Fr. 18.— pro Mahlzeit	Fr. 18.— pro Mahlzeit

Arbeitszeiten nach Zonen

Jahr		Zone 1 Kantone ZH und AG Bezirk Baden	Zone 2 Kanton BE	Zone 2 AG exkl. Bezirk Baden, GL, LU, NW, OW, UR, SZ, SO und ZG
2013	Jahresbruttosoll arbeitszeit	2'088.0 Stunden	2'127.15 Stunden	2'166.30 Stunden
	Normalarbeitszeit pro Wo.	40 Stunden	40.75 Stunden	41.50 Stunden

Im Jahr 2013 fallen 261 Bruttoarbeitstage an.

Anhang N° 2

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Kommission für das Plattenlegergewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kaution in der Höhe bis zu CHF 10'000.00 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der FINMA unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der ZPBK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der ZPBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Höhe der Kaution

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000.00 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab CHF 2'000.00 bis und mit CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr beträgt die Kaution CHF 5'000.00. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000.00 pro Kalenderjahr, so ist die volle Kaution in der Höhe von CHF 10'000.00 zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter CHF 2'000.00 liegt.

Auftragssumme ab	Auftragssumme bis	Kautionshöhe
	CHF 2'000.00	Keine Kautionspflicht
CHF 2'000.00	CHF 20'000.00	CHF 5'000.00
CHF 20'000.00		CHF 10'000.00

Art. 3 Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kaution

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der RPBK und ZPBK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 10 GAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kaution

- 5.1. Stellt die ZPBK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 1 die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die ZPBK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die ZPBK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die ZPBK die Kaution in Anspruch nehmen.
- 5.2. Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 5.1 erfüllt, so ist die ZPBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen und durchzuführen.
- 5.3. Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die ZPBK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt

- 5.4. Im Falle der Inanspruchnahme hat die ZPBK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsklage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im allgemeinverbindlich erklärten Geltungsbereich die Kautions wieder aufzustocken.

Art. 7 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der ZPBK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Plattenlegergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten GAV tätige Entsendedetrieb frühestens 6 Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt *und*
- b) Die RPBK und/oder ZPBK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen..

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die ZPBK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 10 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der ZPBK in 6252 Dagmersellen zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Anhang N° 3

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° 4

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, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug 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 und 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° 5

Inhalt der Plattenleger-Werkzeugkiste

- 1 Abfallsack
- 1 Atemschutzmaske
- 1 Ausfugscheibe Kunststoff
- 1 Berner Putzkelle 14 cm
- 1 Doppelmeter
- 1 Eisensäge
- 1 Gehörschutz
- 1 Glasschneider Hartmetall
- 1 Gleitspray (WD 40) 100 ml
- 1 Grabhit Bleistift
- 1 Gummibecher
- 1 Gummihammer
- 1 Gummihandschuhe (Paar)
- 1 Handcreme
- 1 Handfäustel 800 gr
- 1 Holzsäge (Fuchsschwanz)
- 2 Knieschoner Profi
- 1 Kugelschreiber
- 1 Maurerhammer 600 gr mit Nagelzieher
- 1 Maurerkelle eckig 20 cm
- 1 Maurerwinkel 50/28 cm
- 1 Mosaikzange
- 1 Notizblock
- 1 Plattenlegerhammer spitz
- 1 Plattenlegerkelle
- 1 Plattenlegerlochzange mit Papageienkopf
- 1 Plattenlegermeissel flach 10 mm
- 1 Plattenlegermeissel flach 20 mm
- 1 Plattenlegerzange Knipex
- 1 Plattenschneidmaschine Schnittlänge min. 40 cm
- 1 Rabitzzange 20 mm
- 1 Schleifstein Dia Pad
- 1 Schraubenzieher 5 mm
- 1 Schutzbrille
- 1 Schwamm
- 1 Schrägmass
- 1 Universalmesser (Stanleymesser)
- 1 Wasserwaage 120 cm
- 1 Wasserwaage 40 cm
- 1 Werkzeugkiste mit Schloss
- 1 Zahnkelle Mosaik 6 mm
- 1 Zahnkelle Wandplatten 8 mm
- 1 Zahnkelle Bodenplatten 10 mm
- 1 Zimmermannbleistift

Anhang N° 6

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 die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge 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 15 Kurstage pro Person, Maximum Fr. 900.00/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 01.01.2014 in Kraft.
- 7.2 Das Reglement kann von der ZPBK jederzeit abgeändert bzw. den veränderten Verhältnissen und Bedürfnissen angepasst werden.

Anhang N° 7

Adressen der Kontaktstellen und deren Vertreter Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich

ZPBK Plattenleger

Geschäftsstelle **ZPBK** Andreas Furgler
Postfach 2
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 42 56
Fax 062 748 42 50
zpbk@plattenverband.ch

RPBK Kontaktstellen

Geltungsbereich	Arbeitgeber Verband	Arbeitnehmer UNIA	RPBK
Aargau Solothurn	Schweizerischer Plattenverband Sektion Mittelland Rebbergstrasse 5 5610 Wohlen Tel. 056 621 90 37 Fax 056 621 16 76	Unia Solothurn Hauptgasse 33 Postfach 1032 4603 Olten Tel. 062 205 49 49 Fax 032 626 49 48	RPBK Mittelland 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	Unia Berner Oberland Aarestr. 40 Postfach 2206 3601 Thun Tel. 033 225 30 20 Fax 033 225 30 39	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 Aspacherstrasse 54 8413 Neftenbach Tel. 052 335 30 23 Fax 052 335 30 25	Unia Zürich Strassburgstr. 11 8004 Zürich Tel. 044 295 15 50 Fax 044 295 15 55	RPBK Zürich Oerlikonerstrasse 38 8057 Zürich Tel: 044 315 57 50 Fax: 044 315 57 58
Zentralschweiz	Schweizerischer Plattenverband Sektion Zentralschweiz Inwilerstrasse 22 A 6340 Baar Tel. 041 766 31 70 Fax 041 766 31 75	Unia Zentralschweiz St. Karlstrasse 21 6002 Luzern Tel. 041 249 93 00 Fax 041 249 93 19	RPBK Zentralschweiz St. Karlstr. 21 Postfach 4241 6002 Luzern Tel: 041 249 93 00 Fax: 041 249 93 19

Anhang N° 8

Alphabetisches Sachregister

A

Abrechnung	4, 12
Absenzenentschädigung	11
AHV	8, 14
Akkordarbeitsverbot	16
Allgemeinverbindlicherklärung	4
Angebotszeitpunkt	16
Anlagen	8
Anlaufstelle	5
Anspruchsvoraussetzungen	11, 12
Arbeitgeberverbände	5
Arbeitnehmerverbandes	5
Arbeitsausführung	8, 22
Arbeitseinsatz	9, 13
Arbeitsfrieden	4
Arbeitsgeräte	8
Arbeitsmarktlage	11
Arbeitsniederlegungen	7
Arbeitspflicht	8
arbeitsrechtlichen	4, 5
Arbeitsstunden	9
Arbeitszeiten	9, 16, 18
Arbeitszeitkontrolle	6, 9
Arbeitszeitzonen	9
Arztzeugnis	15
Aufwendungen	6, 12
Ausführungsbestimmungen	5
Aushebung	11
Auslagen	13
Auslagenersatz	12
ausländische Firmen	4
auswärtige Arbeitsorte	12
Auszahlung	9, 11
AVE	4

B

Beitragspflichtig	14
Belege	13
Berufsbeitrag	25, 26
Berufsbekleidung	8
Berufsbildung	4, 14
Berufsinteresse	7
Berufsregister	5
Bestimmungen	4, 5, 6, 8, 16, 20, 30
Betriebsunfälle	15
Boykotte	7
Budgetverantwortung	4, 14

D

Dienstdauer	11
Dienstjahr	8
Durchführungsbestimmungen	14

E

Einmannbetriebe	16
Einrücken	12
Einsprache	5
Entlöhnung	10
Entschädigung	10, 12, 13, 15, 26
Erwerb ersatzordnung (EO)	12

F

Fähigkeitsausweis	10, 11
Fahrtspesen	13
Fahrzeuge	8
Familienangehörige	4, 14
Fehlstunden	10
Feiertagsentschädigung	10, 16
Ferien	9, 10, 12, 15, 16
Ferienanspruch	10
Ferienantritt	10
Feriendauer	10
Ferienkürzungen	10
Ferientage	10
Freitage	11
Freizeit	9, 15
Friedenspflicht	6

G

Geburt	11
Geltungsbereich	4, 5, 19, 20, 27
Genussberechtigung	15
Gesundheitsschutz	14, 15
Gesundheitsuntersuchungen	15

H

Haftung	8
Handlungsfreiheit	17
Heirat	11
Hilfsarbeiter	10
Höchst arbeitszeit	9

J

Jahresbruttolohnes	11
Jahresbruttosollarbeitszeit	9

K

Kaderschulen	12
Kalenderjahr	9, 10, 11
Karenztage	15
Kaution	6, 16, 19, 20
Kinderzulagen	12
Koalitionsfreiheit	6, 7
Kompensation	9
Kontrollkosten	6
Kontrollpflicht	8
Konventionalstrafen	5, 6
Krankentaggeldversicherung	15, 16
Krankenversicherung	8
Krankheit,	10, 11
Kündigung	8, 17
Kündigungsfrist	8, 17
Kündigungsfristen	8
Kündigungsschutz	8

L

Landesmantelvertrag 4
Lehrabgänger 11
 Lernende 4, 11, 14, 25, 26, 30
 Lohnanpassungen 11
 Lohnausfall 15
 Lohnbuchkontrolle 6
 Löhne 10
 Lohnfortzahlung 11
 Lohn Guthaben 10
 Lohnkategorien 10
 Lohnkonto 12
 Lohnposition 17
 Lohnzahlung 10, 12
 Lohnzahlungen 12
 Lohnzone 18
 Lohnzonen 10, 18
 Lohnzuschläge 9

M

Maschinen 8
 Massregelungen 7
 Militärdienst 10, 11, 12
 Mindestlöhne, 16, 18
 Mittagsentschädigung 12
 Mittagspausen 9
 Monatslohn 10, 11, 12, 16
 Monatspauschale 12, 14

N

Nacharbeit 9
 Normalarbeitszeit 9, 18

O

Obligationenrecht 5
 Öffentliche Verkehrsmittel 13
 öffentlichen Aufträgen 16

P

Paritätische Berufskommission 5, 11
 Personalvermittlungsfirmen 16
 Prämien 15
 Prämienanteil 15
 Prämienregelung 15
 Probezeit 8
 Pro-Rata-Anspruch 11

Q

Quittung 12

R

Regionale Paritätische Berufskommission 5
 Reisezeit 13
 Rekrutenschule 12
 Restmaterialien 8
 Restplatten 8
 RPBK 5, 6, 10, 11, 16, 27
 Rückfall 6
 Rückführung 8

S

Samstagsarbeit 9
 Schaden 8, 22
 Schwangerschaftsurlaub 10

Schwarzarbeit 15
 Sektionen 5, 26
 Sicherheit 14
 Solidarhaftung 16
 Sorgfaltspflicht 8
 staatlich subventionierten Arbeiten 5
 Störungen 6, 7
 Streitigkeiten 5
 Subunternehmer 16
 SUVA 15

T

Taggelderleistungen 8
 technische Einrichtungen 8
 Temporärarbeiten 16
 Temporärpersonal 6, 16
 Todesfall 11
 Treue 8

U

Übergangsregelung 17
 Übernachtung 13
 Überschreitung 9
 Überstunden 9, 10
 übertragene Arbeit 8
 Überzeit 9
 Unfall 10, 11
 Unfallversicherung 8, 15
 Unterangeboten 7
 Unteraufträge 16
 Unterstützungspflicht 11, 12

V

Verantwortung 8, 23
 Verbrauchsmaterial 8
 Verfahrenskosten 6
 Verhalten 8, 23
 Verköstigungsort 12
 Verlängerung 8
 Verletzungen 6, 16
 Verpflichtungen 6, 16
 Verrufserklärungen 7
 Versicherung 15
 Vertragsdauer 6, 17
 Vertragsgemeinschaft 7
 Vertragsparteien 4, 5, 6, 11, 14, 17
 Vollzugskostenbeitrag 5, 14

W

Waffen- und Ausrüstungsinspektion 11
 Wartefrist 15
 Weiterbeschäftigung 8
 Weiterbildung 5, 14, 26
 Werkzeug 8

Z

Zeitzuschlag 9
 Zentrale Paritätische Berufskommission ... 1, 5, 14, 25, 26, 30
 Zivildienst 12
 Znüni 9
ZPBK 1, 5, 6, 9, 14, 25, 26, 27, 30

Anhang N° 9

Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner

Im Sinne von Art. 356bOR

Die unterzeichnende Firma anerkennt den GESAMTARBEITSVERTRAG 2013 – 2016 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, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich

Postfach 2

6252 Dagmersellen