

# 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 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

### **Art. 1**

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**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

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

<sup>1</sup> SR 221.215.311

<sup>4</sup> 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> 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**

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**

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

20. November 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

## **Gesamtarbeitsvertrag für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau**

abgeschlossen am 1. April 2009  
zwischen  
dem Schweizerischer Plattenverband  
*einerseits*

und  
der Gewerkschaft Unia  
*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 2**            Allgemeine Bestimmungen

##### 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).

###### 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 (...) ein.

###### 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 anderseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK's haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss Artikel 357b Absatz 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 Artikel 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 (...);
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 (...) Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 12 (...) sowie Artikel 13.3 betreffend Einsatz von Temporärpersonal;
  3. Umstand, ob ein (...) 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 (...) den Vorgaben des GAV (Art. 6.1.0), so wird eine Konventionalstrafe bis 5000 Franken auferlegt.
- d. Setzt eine Firma Artikel 11.1 (EKAS-Richtlinie Nr. 6508) nicht um, so wird eine Konventionalstrafe bis 5000 Franken auferlegt.
- e. Bei Verletzung des (...) Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 12 (...) gilt pro Baustellenobjekt für den Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken.
- 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 (...) auferlegen.

### **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.

#### 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.

### **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 Arbeitszeitzonen 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 Arbeitszeitzonen 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 % 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 Artikel 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 in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.

### 6.3 Feiertagsentschädigung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Entschädigung von 9 eidgenössischen, kantonalen und ortsüblichen Feiertagen sofern diese auf einen Arbeitstag fallen (...) (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 Lehrlinge ausbilden oder wenigstens einen Lehrling 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.

#### 7.3 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).

#### 7.5 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 | 1/2 Tag    |
| f) Aushebung für die Schweizer Armee gemäss Aufgebot bis   | 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 Kaderschulen 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 Artikel 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 (Art. 324a Abs. 1 OR).

### 7.6.3 Leistungen der EO

Sofern die Leistungen der Erwerbersersatzordnung (EO) die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Artikel 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.

## 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 Verkehrsmittels, sind wöchentlich eine Hin- und eine Rückfahrt zu vergüten.

## 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 70 Rappen 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** Vollzugskostenbeitrag

### 10.1 Vollzugskosten

#### 10.1.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien errichten einen paritätisch verwalteten Fond.

#### 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 25 Franken 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 250 Franken pro Jahr.

Diese Jahrespauschale wird bei Entsendebetrieben auf eine Monatspauschale von 20.85 Franken heruntergebrochen. Ausgenommen sind Lehrlinge 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 20 % für den Vollzug und 80 % für die Ausbildung zu verwenden.

#### 10.1.6 Erhebung der Beiträge

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

### **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 Bezugsspflicht 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 daran aktiv 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 Subsidiär-Modell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 11.1.1–11.1.3 ausgenommen.

#### 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.

(...) 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.

### **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, (...).

12.2 Für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die gegen dieses Verbot verstossen, können (...) von der zuständigen Regionalen Paritätischen Berufskommission verwahrt 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.

## Lohnerhöhung

Die effektiven Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmer werden in allen Lohnzonen generell wie folgt erhöht:

---

Plattenleger der Kategorie A	um brutto 85.– Franken pro Monat
Plattenleger der Kategorie B	um brutto 85.– Franken pro Monat
Hilfsplattenlege der Kategorie C	um brutto 85.– Franken pro Monat
Plattenleger der Kategorie D 1	um brutto 73.– Franken pro Monat
Plattenleger der Kategorie D 2	um brutto 75.– Franken pro Monat
Plattenleger der Kategorie D 3	um brutto 80.– Franken pro Monat

---

## Regelung Zonen, Mindestlöhne, Entschädigungen und Arbeitszeiten

Das Vertragsgebiet wird wie folgt in zwei 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	5091.–	5000.–
Kategorie B	4600.–	4540.–
Kategorie C	4150.–	4000.–
Kategorie D 1	4327.–	4250.–
Kategorie D 2	4430.–	4350.–
Kategorie D 3	4785.–	4700.–

---



### Mittagsentschädigungen nach Zonen

Zone 1	Zone 2
Kanton Bern Fr. 18.– pro Mahlzeit, Kanton Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau pauschal Fr. 250.– pro Monat oder Fr. 18.– pro Mahlzeit	Fr. 15.– pro Mahlzeit

### Arbeitszeiten nach Zonen

Jahr		Kantone ZH und AG Bezirk Baden	Kanton BE	Zone 2
2009	Jahresbruttosollarbeitszeit	2088 Std.	2127.15 Std.	2166.30 Std.
	Normalarbeitszeit pro Woche	40 Std.	40.75 Std.	41.50 Std.

Im Jahr 2009 fallen 261 Bruttoarbeitstage an.

Jahr		Kantone ZH und AG Bezirk Baden	Kanton BE	Zone 2
2010	Jahresbruttosollarbeitszeit	2088 Std.	2127.15 Std.	2166.30 Std.
	Normalarbeitszeit pro Woche	40 Std.	40.75 Std.	41.50 Std.

Im Jahr 2010 fallen 261 Bruttoarbeitstage an.

## **Verzeichnis der ortsüblichen Feiertage**

- Aargau:      Bezirk Baden:  
a) für die Gemeinde Bergdietikon:  
    Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stefanstag  
b) 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



# Bundesratsbeschluss

## über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau

Änderung vom 9. August 2011

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zum Bundesratsbeschluss vom 20. November 2009<sup>1</sup> wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau werden allgemeinverbindlich erklärt:

*Anhang Nr. 1*

### Lohnerhöhung

Die effektiven Löhne aller ... unterstellten Arbeitnehmer werden in allen Lohnzonen generell wie folgt erhöht:

Kategorie A Fr. 60.–      Kategorie B Fr. 60.–      Kategorie C Fr. 60.–

### Mindestlöhne nach Lohnzonen (Kategorien gem. Art. 7.1.2)

Mindestlöhne	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
Kategorie A	5091.–	5060.–
Kategorie B	4600.–	4600.–
Kategorie C	4150.–	4060.–
Kategorie D 1	4327.–	4301.–
Kategorie D 2	4430.–	4403.–
Kategorie D 3	4785.–	4757.–

<sup>1</sup> BBl 2009 8473

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2011 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang Nr. 1 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2011 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2012.

9. August 2011

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau**

**Änderung vom 29. September 2011**

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 20. November 2009 und vom 9. August 2011<sup>1</sup> wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau werden allgemeinverbindlich erklärt:

*Anhang Nr. 9*

## **«Kautio»**

### **Art. 1** Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der ... Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Berufskommissionen (RPBK und ZPBK) haben alle ... unterstellten Betriebe oder Betriebsteile vor der Arbeitsaufnahme im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung bei der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPBK) eine Kautio in Höhe von maximal 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kautio 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 Kautio 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 Kautio und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.
- 1.2 Betriebe sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautio

<sup>1</sup> BBl 2009 8473, 2011 6487

5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautionsleistung in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Vertrag oder Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

- 1.3 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautionsleistung nur einmal geleistet werden. Die Kautionsleistung ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweislast liegt über eine bereits geleistete Kautionszahlung beim Betrieb.

## **Art. 2** Verwendung

Die Kautionsleistung wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der Paritätischen Berufskommissionen (RPBK und ZPBK) verwendet:

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

## **Art. 3** Zugriff

Auf jegliche Form der Kautionsleistung muss die ZPBK innert 10 Tagen Zugriff haben, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Betrieb in Anwendung von Artikel 3.1 ff GAV der Entscheid einer RPBK betreffend Feststellungen von GAV-Verletzungen mit einer Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der RPBK überwiesen hat, oder
2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der ZPBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der ZPBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der Paritätischen Berufskommission (ZPBK) überwiesen hat, oder
3. auf schriftliche Abmahnung hin den Vollzugskostenbeitrag nicht innerhalb der gesetzten Frist bezahlt hat.

## **Art. 4** Verfahren

### 4.1 Zugriff auf Kautionsleistung

Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 3 erfüllt, so ist die ZPBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) zu verlangen oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung vorzunehmen.



#### 4.2 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

Der Betrieb ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung, die Kautions wiederum aufzustocken.

#### 4.3 Freigabe der Kautions

Die Kautions wird freigegeben,

- a) wenn der im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige Betrieb seine Tätigkeit im Plattenlegergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben längstens drei Monate nach Vollendung des Werkvertrages im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung; unter den (kumulativen) Voraussetzungen, dass
  - a) die Vollzugskostenbeiträge (Art. 10 GAV) ordnungsgemäss bezahlt sind;
  - b) die Paritätische Berufskommission (RPBK und/oder ZPBK) keine Verletzung von GAV-Bestimmungen feststellt.

Der Betrieb meldet der Inkassostelle die Vollendung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe und löst so die Rückerstattung der Kautions aus.

#### **Art. 5** Sanktionen bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Betrieb trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoß gegen den GAV mit einer Konventionalstrafe und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet.

#### **Art. 6** Kautionsbewirtschaftung

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

#### **Art. 7** Gerichtsstand

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

II

Dieser Beschluss tritt am 1. November 2011 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2012.

29. September 2011

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey  
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

# Bundesratsbeschluss

## über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe der Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Solothurn, Schwyz, Uri, Zug und Zürich

**Verlängerung vom 6. Februar 2012**

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

### I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 20. November 2009, vom 9. August 2011 und vom 29. September 2011<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe der Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Solothurn, Schwyz, Uri, Zug und Zürich wird verlängert<sup>2</sup>.

### II

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2013.

6. Februar 2012

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Eveline Widmer-Schlumpf

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

<sup>1</sup> BBl 2009 8473, 2011 6487 7633

<sup>2</sup> Separatabzüge der Allgemeinverbindlicherklärung können beim BBL, Verkauf Bundespublikationen, 3003 Bern, bezogen werden.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe  
der Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Solothurn, Schwyz, Uri,  
Zug und Zürich. BRB

---

# Bundesratsbeschluss

## über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich

### Verlängerung und Änderung vom 7. März 2013

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

#### I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 20. November 2009, vom 9. August 2011, vom 29. September 2011, vom 6. Februar 2012 und vom 8. März 2012<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich wird bis zum 31. März 2014 verlängert.

#### II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Plattenlegergewerbe für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich werden allgemeinverbindlich erklärt:

*Anhang Nr. 1*

#### **Lohnerhöhung**

Alle ... unterstellten Arbeitnehmer/Innen erhalten ... pro Monat einen Sonderbonus wie folgt:

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

<sup>1</sup> BBl 2009 8473, 2011 6487 7633, 2012 1525 3535

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich. BRB

## Mindestlöhne

	Alle Zonen
	Kantone Bern, Zürich, Aargau, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Uri, Schwyz, Solothurn und Zug
Kategorie A	5130.–
Kategorie B	4630.–
Kategorie C	4175.–
Kategorie D 1 (85 % von A)	4360.–
Kategorie D 2 (87 % von A)	4463.–
Kategorie D 3 (94 % von A)	4822.–

## Mittagsentschädigungen nach Zonen

Zone 1	Zone 2
Kantone Zürich und Bezirk Baden des Kantons Aargau pauschal 250 Franken pro Monat oder 18 Franken pro Mahlzeit.	Kantone Bern, Aargau (ohne Bezirk Baden), Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Uri, Schwyz, Solothurn und Zug 18 Franken pro Mahlzeit.

## Arbeitszeiten nach Zonen

Jahr		Kantone ZH und AG Bezirk Baden	Kanton BE	Zone 2
2013	Jahresbruttosollarbeitszeit	2088 Std.	2127.15 Std.	2166.3 Std.
	Normalarbeitszeit pro Woche	40 Std.	40.75 Std.	41.50 Std.

Im Jahr 2013 fallen 261 Bruttoarbeitstage an.

## III

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2013 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang Nr. 1 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenlegergewerbe für die Kantone Aargau, Bern, Glarus, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Solothurn, Uri, Zug und Zürich. BRB

---

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. April 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2014.

7. März 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova