2013

Gesamtarbeitsvertrag

für die Schweizerische Ziegelindustrie

Gesamtarbeitsvertrag 2013 für die Schweizerische Ziegelindustrie

Im Bestreben, die Fragen zwischen den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in gemeinsamer Beratung und gegenseitigem Verständnis fortzuentwickeln und auch auf diesem Wege für eine Stärkung und für den Schutz des anvertrauten Wirtschaftsgebietes und aller seiner Berufsangehörigen besorgt sein zu können, ist zwischen dem

Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ)
für sich und die ihm angeschlossenen Mitglieder einerseits und den nachstehenden Verbänden der Arbeitnehmenden, nämlich

Gewerkschaft UNIA

Gewerkschaft SYNA

für sich und alle ihre angeschlossenen Mitglieder, zusammenfassend hier Gewerkschaften genannt, anderseits
folgender Vertrag abgeschlossen worden:

Inhaltsverzeichnis

		Seite
	BRB über die Allgemeinverbindlicherklärung	3
Art. 1	Geltungsbereich	5
Art. 2	Arbeitszeit	6
Art. 3	Überstundenarbeit	8
Art. 4	Lohn	9
	A. Minimallohn	9
	B. Lohnerhöhung	9
	C. Jahresschlussentschädigung	9
	D. Lohnzuschläge auf dem Minimallohn	10
	E. Schichtzulagen	10
	F. Akkordarbeit	11
	G. Kinderzulagen	11
	H. Lohnfortzahlung im Todesfall	12
	I. Verbot der Lohnzession	12
	J. Massnahmen gegen Lohndumping	12
Art. 5	Ferien	13
Art. 6	Feiertage	14
Art. 7	Bezahlte Absenzen	15
Art. 8	Militärdienstentschädigung	16
Art. 9	Krankentaggeldversicherung	17
Art. 10	Unfallversicherung	18
Art. 11	Einstellung und Entlassung	19
Art. 12	Haftung für Sorgfalt	21
Art. 13	Betriebsordnung	21
Art. 14	Arbeitsfrieden	21
Art. 15	Koalitionsrecht	21
Art. 16	Vertragsgemeinschaft	22
Art. 17	Gesundheitsschutz	23
Art. 18	Paritätische Berufskommission	24
Art. 19	Konventionalstrafen	25
Art. 20	Vollzugskostenbeitrag	26
Art. 21	Betriebskommission	27
Art. 22	Publikation	27
Art. 23	Delegiertenkonferenz	28
Art. 24	Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	29
Art. 25	Durchführung und Innehaltung der vertraglichen Verpflichtungen, Konventionalstrafen	30
Art. 26	Dauer	30
	Tabelle für die Abgangsentschädigung	32

Bundesratsbeschluss

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Ziegelindustrie

vom 3. September 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom Dezember 2012 des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Ziegelindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme des Kantons Tessin und der italienischsprachigen Gebiete des Kantons Graubünden.

2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages **(fett gedruckt)** gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen in Betrieben, die Ziegeleiprodukte (insbesondere Dachziegel und Backsteine) herstellen.

Ausgenommen sind:
a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Funktion;
b. das technische und das kaufmännische Personal;
c. Lehrlinge gemäss Berufsbildungsgesetz.

[1] SR 221.215.311

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20) ist 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. Oktober 2013 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2014.

3. September 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag regelt das Arbeitsverhältnis und die Minimallohnnormen in den schweizerischen Ziegeleien und ist auf alle bisherigen und zukünftigen Arbeitsverhältnisse, unabhängig der Entlöhnungsart, anzuwenden.

Ausgenommen davon sind die Arbeitsverhältnisse mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitenden Funktionen, wie mit dem technischen und kaufmännischen Personal der Ziegeleien, sowie die Lehrlinge gemäss Berufsbildungsgesetz.

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag ist arbeitsrechtliche Grundlage für sämtliche ihm unterstellten Ziegeleien. Besondere Kollektivarbeitsverträge der Betriebe werden nicht abgeschlossen.

Die Keramik Laufen AG behält sich vor, mit den Parteien der Arbeitnehmenden Verhandlungen aufzunehmen über den Abschluss eines Firmenvertrages.

Sofern während der Dauer des geltenden Gesamtarbeitsvertrages gesetzliche Bestimmungen des Bundes oder der Kantone in Kraft treten, welche eine Materie betreffen, die bereits im Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist, so treten die gesetzlichen Bestimmungen für deren Geltungsbereich an die Stelle des Vertragstextes, sofern das Gesetz nicht eine Abgeltung durch einen Gesamtarbeitsvertrag vorsieht. Ist dies der Fall, so sind die Parteien einhellig der Auffassung, dass die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages den Vorrang vor dispositiven Bestimmungen kantonaler oder eidgenössischer Gesetze besitzen. Die Parteien verpflichten sich, zur Durchsetzung dieser Auffassung auch die allfällig notwendigen Vorkehren zu treffen.

Art. 2 Arbeitszeit

1. **Die** gesamtarbeitsvertragliche **Normalarbeitszeit beträgt 42,0 Stunden pro Woche.**

   Die wöchentliche Arbeitszeit kann in Abweichung der Normalarbeitszeit betrieblich flexibel wie folgt festgelegt werden:

Durchschnitt pro Woche	**42 Stunden**
Bandbreite pro Woche	**35–45 Stunden**
Durchschnitt pro Monat	**182,5 Stunden**
Jahressollstunden	**2'190 Stunden**

   (Berechnung; Wochenstunden mal 52,18 = Jahressollstunden: 12 Monate = Monatssollstunden)

2. **Der Stundenplan ist im Allgemeinen so einzuhalten, dass der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin in den Genuss der 5-Tage-Woche kommt. Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin hat Anspruch auf zwei regelmässige und zusammenhängende Freitage.**

   Abweichende Lösungen sind mit der Betriebskommission auszuhandeln. Besteht keine Betriebskommission, so ist der Stundenplan nach Anhörung der Mitarbeiter festzulegen; diese können die örtlichen Gewerkschaften beiziehen.

3. **Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden, in dem vorliegeden Fall sind es 182,5 Stunden, sind massgebend zur Berechnung**

   - **der monatlichen gleichbleibenden Lohnzahlung;**
   - **der Ferien und Feiertage;**
   - **der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;**
   - **der Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst;**
   - **der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Art. 7;**
   - **der Lohnzahlung bei Kurzarbeit;**
   - **der Abgeltung von Überstunden und von Plus- und Minusstunden.**

4. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle jeden Arbeitnehmers, jeder Arbeitnehmerin zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekanntzugeben.** Die Arbeitszeitkontrollen sind durch den Arbeitgeber während fünf Jahren aufzubewahren (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1).

5. **Jeweils bis am 30. Juni können im Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin maximal 42,0 Plus- und Minusstunden auf das laufende Jahr übertragen werden. Höhere Plusstunden sind mit einem Zuschlag von 25% abzugelten. Höhere Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin ergeben, verfallen zulasten des Arbeitgebers. Ein- und Austritte unter dem Jahr sind gemäss Art. 2 Ziff. 1 des GAV bzw. auf der Basis der GAV-Normalarbeitszeit von 42,0 Stunden zu bearbeiten.**

6. **Der gemäss Art. 2. Ziff. 2. vereinbarte Stundenplan ist rechtzeitig und schriftlich bekanntzugeben (Anschlagbrett).** Bei Meinungsverschiedenheiten gelangt das Verfahren gemäss Art. 23 zur Anwendung.

7. **Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte und vom Arbeitgeber nicht bewilligte Absenzen verliert der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin den entsprechenden Lohnanspruch. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.**

8. **Für Arbeiten am Brennofen sowie für Schichtarbeitende gilt der behördlich genehmigte Schichtenplan.**

9. In den Betrieben, in welchen die Samstagvormittagsarbeit aus betriebstechnischen Gründen noch notwendig ist, empfiehlt die Arbeitgeberpartei ihren Mitgliedern, den Beschäftigten im Zeitraum von vier Wochen zwei Halbtage ausserhalb des Samstagvormittages frei zu geben oder eine andere, äquivalente Lösung zu treffen.

Art. 3 Überstundenarbeit

1. **Als Überstundenarbeit gilt die in Überschreitung von 45,0 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit.** Vorbehalten bleiben allfällige Bewilligungspflichten gemäss Arbeitsgesetz.

   Benötigt ein Betrieb das Flexmodell nicht, so hat er die normale Arbeitszeit von 42,0 Stunden gem. Art. 2.1 pro Woche einzuhalten. Als Überstundenarbeit gilt dementsprechend die Überschreitung der Normalwochenarbeitszeit von 42,0 Stunden.

2. **Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.** Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

3. **Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin kann der Arbeitgeber Überstunden innert eines Zeitraumes von 12 Wochen durch Freizeit gleicher Dauer ausgleichen.**

4. **Für die geleistete Überstundenarbeit, auch wenn sie durch Freizeit ausgeglichen wird, hat der Arbeitgeber einen Zuschlag von 25%, für die Überstundenarbeit, an Sonn- und Feiertagen einen solchen von 50% auf den Normallohn auszurichten.**

   Auf Wunsch des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin kann der Zuschlag in Zeit oder Geld ausgeglichen werden.

   An entschädigungspflichtigen Feiertagen wird den Arbeitenden der Lohn mit dem Zuschlag ausbezahlt. Solche Feiertage müssen durch Freizeit an einem anderen Tag kompensiert und als Feiertag entschädigt werden. Nicht unter die Bestimmungen der Überstundenarbeit fällt das Vor- und Nachholen ausfallender Arbeitszeit.

5. **Ausgenommen davon sind die Bestimmungen für die Entschädigung der Schichtarbeit.**

Art. 4 Lohn

A. Minimallohn pro Monat

Der Minimallohn beträgt (Stand 1. Januar 2013)

- **für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen bis 19 Jahren, ohne Berufslehre, mit oder ohne berufliche Erfahrung CHF 3'775.– pro Monat (= CHF 20.70 pro Stunde);**
- **für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen zwischen 19 und 22 Jahren, ohne Berufslehre, mit oder ohne berufliche Erfahrung CHF 3'975.– pro Monat (= CHF 21.80 pro Stunde);**
- **für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen ab 23 Jahren, ohne Berufslehre, mit oder ohne berufliche Erfahrung CHF 4'175.– pro Monat (= CHF 22.90 pro Stunde).**

B. Lohnerhöhung

Die Vertragspartner treffen sich einmal pro Jahr, jeweils im Herbst eines Jahres, um Verhandlungen über Lohnerhöhungen zu führen.

C. Jahresschlussentschädigung (13. Monatslohn)

Die im Stundenlohn teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen haben auf Ende des Jahres Anspruch auf eine Entschädigung von $8^1/_3$%, berechnet auf dem Total der im Kalenderjahr bezogenen Lohnsumme (ohne Zulagen und Überstundenverdienste).

Die im Monatslohn Beschäftigten haben Anspruch auf eine Entschädigung per Jahresende, welche einem vollen Monatslohn entspricht, unter der Voraussetzung, dass sie das ganze Jahr gearbeitet haben. Ist dies nicht der Fall, so wird die Entschädigung pro rata der nicht gearbeiteten Zeit gekürzt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche nach dem 1. September eines Jahres ihr Arbeitsverhältnis antreten, haben ebenfalls Anspruch auf eine Jahresschlussentschädigung pro rata der geleisteten Dienstzeit. Sollten sie jedoch im neuen Jahr vor Ablauf der Karenzfrist von 4 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis austre-

ten, so haben sie die empfangene Jahresschlussentschädigung zurück zu vergüten bzw. kann ihnen diese mit der letzten Lohnauszahlung verrechnet werden.

Die genannte Karenzfrist kommt auch dann nicht zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte, unter 4 Monaten befristete Zeitdauer abgeschlossen worden ist oder wenn die Kündigung vor Ablauf der Karenzfrist durch den Arbeitgeber aus Gründen erfolgt, die nicht in der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin (mangelnde Leistung usw.) begründet sind.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bisher ausbezahlte Gratifikationen oder andere, auf Jahresende zusätzlich ausgerichtete Leistungen an die vorstehenden Entschädigungen anzurechnen.

Der Anspruch auf die Jahresschlussentschädigung erlischt, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst wird oder wenn die vertraglichen Abmachungen über den Antritt der Arbeit oder der Kündigung (Art. 11) nicht eingehalten werden, sowie wenn die Entlassung aus wichtigen Gründen erfolgt ist (Art. 337 OR).

D. Lohnzuschläge auf dem Minimallohn

Auf dem in lit. A genannten Minimallohn sind folgende Lohnzuschläge zu gewähren:

CHF 400.– pro Monat (CHF 2.20 pro Stunde) für Gelernte mit bestandener Lehrabschlussprüfung, sofern sie auf ihrem gelernten Beruf arbeiten und sofern ortsübliche Ansätze fehlen, ansonsten diese massgebend sind.

E. Schichtzulagen

1. **Für die im zweischichtigen Betrieb Beschäftigten ist der in lit. A. genannte Minimallohn um CHF 250.– pro Monat (CHF 1.35 pro Arbeitsstunde) höher.**

2. **Für die im durchgehenden Betrieb Beschäftigten ist der in lit. A genannte Minimallohn um CHF 1.75 pro Arbeitsstunde für die Schichten an Werktagen, um CHF 5.80 pro Arbeitsstunde für Schichten an Sonn- und Feiertagen (00 bis 24 Uhr) höher.**

3. Die durch die Betriebe bisher ausbezahlten Mehrverdienste, und Zulagen irgendwelcher Art für die Schichtarbeit sind an diese Zuschläge anzurechnen.

Die Ausrichtung einer Schichtzulage hat in der Weise zu erfolgen, dass sie in der Lohnabrechnung zum Ausdruck kommt.

F. Akkordarbeit

1. Bei Akkordarbeit sind die Ansätze so festzulegen, dass die Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen unter normalen Verhältnissen einen der Mehrleistung entsprechenden Mehrverdienst von durchschnittlich 20% auf dem in lit. A genannten Minimallohn erreichen können.

2. Erreichen die Akkordlöhne während einer Reihe von Zahltagen hintereinander den verlangten Durchschnitt nicht, so sind die Arbeitsbedingungen neu zu überprüfen und die Ansätze eventuell zu revidieren.

3. Der Minimallohn dieses Vertrages ist auch dann auszuzahlen, wenn einmal der Akkordlohn darunter sinken würde.

4. Akkordabmachungen, wie notwendige Änderungen von solchen, sind zwischen Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen schriftlich zu vereinbaren und gegenseitig zu unterzeichnen. Die Kontrolle der Leistungen ist gemeinsam durchzuführen. Das Akkordsystem muss so aufgebaut sein, dass die Arbeitnehmenden bzw. die Akkordgruppe in der Lage ist, die Ausrechnung des Akkordlohnes oder -zuschlages selbst durchzuführen oder zum mindesten nachzukontrollieren.

G. Kinderzulagen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, sämtlichen Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen Kinderzulagen mindestens im Rahmen und im Ausmass der kantonalen Kinderzulagen-Gesetzgebung auszurichten, in deren Bereich Arbeitgeber und Arbeitnehmende fallen.

H. Lohnfortzahlung im Todesfall

Stirbt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin und hinterlässt die Ehegattin, den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei deren Fehlen andere Personen, denen gegenüber eine Unterstützungspflicht besteht, so besteht im 1. bis 4. Dienstjahr Anspruch auf Lohnauszahlung für einen weiteren Monat, vom 5. Dienstjahr an ein solcher für zwei weitere Monate. Das Lohnbetreffnis für im Stundenlohn Teilzeitbeschäftigte bemisst sich gleich wie für die Ferienentschädigung (Art. 5).

I. Verbot der Lohnzession

Es ist den Beschäftigten untersagt, ihre Lohnansprüche an Dritte abzutreten.

J. Massnahmen gegen Lohndumping

1. Die Vertragsparteien stimmen überein, dass in den Mitgliedsfirmen des VSZ missbräuchliches und wiederholtes Unterbieten von firmen- und branchenüblichen Löhnen aufgrund der erleichterten Beschäftigung von EU-Arbeitskräften vermieden werden muss.

2. Missbrauch kann unter anderem vorliegen, wenn:

   - ein Arbeitgeber seine Belegschaft durch die Rekrutierung billiger Arbeitskräfte aus dem EU-Raum systematisch ersetzt oder systematisch Änderungskündigungen ausspricht, die zu tieferen Löhnen führen und dieses Vorgehen nicht durch objektive Gründe wie wirtschaftliche Schwierigkeiten gerechtfertigt ist.

   - ein Arbeitgeber neu rekrutierten Arbeitskräften aus der EU ohne objektiven Grund unangemessen tiefere Löhne entrichtet als vergleichbaren bisherigen Beschäftigten und damit eine firmeninterne oder branchenweite Kettenreaktion auslöst oder unterstützt.

3. Die Paritätische Berufskommission legt das Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen fest.

Ferien

Art. 5 Ferien

Alle Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Ferien:

- **bis zum vollendeten 20. Altersjahr** **5 Wochen**
- **ab dem 1. Dienstjahr bis und mit dem 49. Altersjahr** **$4^1/_2$ Wochen**
- **nach zurückgelegtem 49. Altersjahr** **5 Wochen**

Als Dienstjahr gilt das Kalenderjahr.

Änderungen im Ferienanspruch gelten immer ab 1. Januar desjenigen Kalenderjahres, das demjenigen folgt, in welchem das zur Revision Anlass gebende Ereignis stattfindet. Bei Abwesenheit vom Betrieb aus irgendwelchen Gründen oder bei Austritt aus dem Betrieb und im ersten Dienstjahr tritt eine Reduktion der Ferienansprüche um je einen Zwölftel pro ausgefallenen Monat ein. Ist ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin an der Leistung der Arbeit verhindert durch unverschuldete Krankheit oder Unfall, schweizerischen Militärdienst, Erfüllung gesetzlicher Pflichten und Ausübung eines öffentlichen Amtes und dauert die Abwesenheit nicht länger als einen Monat, so findet keine Reduktion des Ferienanspruchs statt. **Arbeitnehmenden, die ihr Dienstverhältnis kündigen oder die aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR entlassen werden, nachdem sie ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen haben, wird das zuviel bezogene Feriengeld beim Austritt abgezogen.**

Der Ferienantritt wird durch den Arbeitgeber bestimmt, soweit möglich unter Würdigung gerechtfertigter Wünsche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin.

Ferientage dürfen nicht zu Erwerbszecken verwendet werden.

Für die Berechnung der Ferienentschädigung der im Stundenlohn Teilzeitbeschäftigten ist das Lohnbetreffnis der drei letzten Zahltage vor Ferienantritt massgebend.

Art. 6 Feiertage

Sämtliche Arbeitnehmenden, einschliesslich die im Schichtbetrieb sowie im Stundenlohn Teilzeitbeschäftigten, haben Anrecht auf maximal neun bezahlte Feiertage (Berechnung analog Ferienentschädigung Art. 5, letzter Absatz).

Arbeitnehmende im Schichtbetrieb haben ebenfalls Anspruch auf die Vergütung der entschädigungspflichtigen Feiertage.

Die entschädigten Feiertage sind: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, die beiden Weihnachtstage vom 25. und 26. Dezember sowie je nach betrieblicher Usanz entweder der 1. Mai oder der 2. Januar (Berchtoldstag).

Damit gelten neun Feiertage als bezahlt.

Art. 7 Bezahlte Absenzen

- **Bei eigener Heirat** **1 Tag**
- **Bei Geburt eigener Kinder (Männer)** **3 Tage**
- **Bei Tod der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten, der Eltern und eigener Kinder:** **3 Tage**
- **bei Heirat und Tod eigener Geschwister oder Schwiegereltern:** **1 Tag**
- **bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts** **1 Tag**
- **bei militärischen Ausrüstungs- und Waffeninspektionen inklusive Zivilschutz: (gemäss offiziellem Aufgebot)** **bis zu 3 Tage**

Beansprucht die Teilnahme mehr als einen halben Tag, so wird die notwendige Ausfallzeit, im Maximum ein Tag, vergütet.

Bei anderen, für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unumgänglichen Kurzabsenzen (wie öffentliche Dienstleistungen, Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen usw.), sofern diese vorher angemeldet und belegt werden, wird die erforderliche Zeit vergütet.

Für unumgängliche Absenzen, welche durch die Ausübung eines öffentlichen Amtes verursacht werden, wird auf Art. 324a OR verwiesen. **Nimmt ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin ein öffentliches Amt an, das Arbeitszeit beansprucht, so ist dies dem Arbeitgeber zu melden.**

Art. 8 Militärdienstentschädigungen

Während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder gleichgestellter Dienstleistungen (Schutz- / Zivildienst) haben die Arbeitnehmenden für die ausfallenden Arbeitstage Anspruch auf folgende Entschädigungen, berechnet auf dem Lohn:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht
RS, Durchdiener in Grundausbildung	50%	100%
Kaderschulen, Durchdiener ab Gradänderungsdienst	50%	80%
Übrige Dienstleistungen bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr	80%	100%
Übrige Dienstleistungen ab 4 bis 21 Wochen im Kalenderjahr	50%	80%

Der Anspruch auf diese Entschädigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor und nach der Dienstleistung mindestens drei Monate gedauert hat und dieses seitens des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin bei Wiederaufnahme der Arbeit nicht gekündigt ist. Kündigt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 3 Monaten, so ist die empfangene Entschädigung pro rata der nichtgeleisteten Dienstdauer zurückzuerstatten. **Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR.**

Die Berechnung des Lohnes erfolgt bei im Stundenlohn Teilzeitbeschäftigten nach den Bestimmungen von Art. 5 betreffend der Ferienentschädigung.

Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Entschädigungen nicht übersteigen.

Damit ist Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR abgegolten. Vorbehalten bleibt eine Regelung für Militärdienstleistungen im Falle des Aktivdienstes.

Art. 9 Krankentaggeldversicherung

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmenden bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse oder Versicherung gegen den Lohnausfall im Krankheitsfall mit einem Taggeld zu versichern, das mindestens 80% des Lohnes umfasst und für 720 Tage ausgerichtet wird.

An die Prämienzahlung der Taggeldversicherung im vorstehenden Ausmasse bezahlen die Arbeitnehmenden den Arbeitgebern einen Anteil von 40% der zu entrichtenden Prämie.

Der Arbeitgeber orientiert die Arbeitnehmenden über die abgeschlossene Versicherung und die Prämienverpflichtungen.

Es können andere Lösungen vereinbart werden, sofern diese mindestens gleichwertig sind.

Bei den betriebseigenen anerkannten Krankenkassen kann die Firma an Stelle der Ausrichtung von Prämienanteilen die Kasse mit Beiträgen unterstützen, die jedoch mindestens den Leistungen der Prämienanteile für alle Versicherten des Betriebes zusammen gemäss den obigen Ansätzen entsprechen müssen.

Bei durch den Betrieb abgeschlossenen Kollektivtaggeldversicherungen sind alle Versicherbaren, soweit sie nicht bereits versichert sind, in die Versicherung aufzunehmen.

Mit dieser Regelung vereinbaren die Parteien, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall gemäss Art. 324a OR als erfüllt zu gelten hat.

Art. 10 Unfallversicherung

Die Arbeitnehmenden sind bei der SUVA durch den Arbeitgeber versichert. Der Arbeitgeber bezahlt die Prämie für die Berufs-Unfallversicherung, die Beschäftigten diejenige für die Nichtberufs-Unfallversicherung.

Während der SUVA-Karenztage bezahlt der Arbeitgeber den Verunfallten den Lohn in der Höhe des darauffolgenden SUVA-Taggeldes.

Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.

Art. 11 Einstellung und Entlassung

Der erste Monat nach Arbeitseintritt gilt als Probezeit. Während dieser kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende einer Woche aufgekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig aufgekündigt werden:

- **im ersten Dienstjahr auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats**
- **im zweiten bis neunten Dienstjahr, unter Beachtung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf das Ende eines Monats**
- **vom zehnten Dienstjahr an, unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf das Ende eines Monats.**

Die schriftliche Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers, der Empfängerin sein. Die Kündigenden müssen die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Vorbehalten bleiben die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 OR sowie die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen gemäss Art. 336c und 336d OR:

Gemäss Art. 336c OR darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden

a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vor- und nachher (336c Abs. 1 lit. a OR)

b) bei unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall (336c Abs. 1 lit. b OR)

   - im 1. Dienstjahr während 30 Tagen
   - im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen
   - ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Woche nach der Niederkunft (336c Abs.1 lit. c OR)

d) während der Teilnahme an einer Hilfsaktion im Ausland, die mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgt und die von einer zuständigen Bundesbehörde angeordnet worden ist (336c Abs. 1 lit. d OR).

Endet das Arbeitsverhältnis eines, einer mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers, Arbeitnehmerin nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von 2 bis 8 Monatslöhnen oder die entsprechende Leistung durch Sozialversicherungen nach den Bestimmungen von Art. 339 b–d OR auszurichten.

Die gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen vorbehalten, kommt für die Abgangsentschädigung die im Anhang dieses Vertrages enthaltene Tabelle zur Anwendung.

Art. 12 Haftung für Sorgfalt

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die ihnen aufgetragenen Arbeiten fachgemäss und unter Aufwendung aller Sorgfalt auszuführen. Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes.

Art. 13 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung jeder Ziegelei ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 14 Arbeitsfrieden

Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Infolgedessen ist jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik, Verrufserklärung, schwarze Liste, Aussperrung oder Massregelung untersagt. Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.

Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben.

Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie auf Verlangen der Gegenpartei nicht sofort behoben, so treten die Verfahrensbestimmungen des Art. 22 in Kraft. Während der Dauer der Verfahren vor den in Art. 22 genannten Instanzen haben die beteiligten Parteien alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

Art. 15 Koalitionsrecht

Das Koalitionsrecht gemäss Art. 28 BV ist gewährleistet.

Art. 16 Vertragsgemeinschaft

Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des OR über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 17 Gesundheitsschutz

1. **Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zur Realisierung der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich des Gesundheitsschutzes zu ergreifen.**

Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

2. **Die Paritätische Berufskommission setzt sich mit Fragen des Gesundheits- und Unfallschutzes auseinander.**

3. 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 beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist.

Die von der EKAS am 15. Dezember 1998 genehmigte Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für den VSZ und die IGK» (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe gemäss Art. 1 anwendbar. Die ASA-Branchenlösung tritt an die Stelle der gesetzlichen Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Art. 11b Abs. 1 VUV und der Ziffer 2.5 der Richtlinie Nr. 6508. Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von der ASA-Branchenlösung ausgenommen.

Art. 18 Paritätische Berufskommission

1. Zwecks gemeinsamer Durchführung dieses GAV im Sinne von Art. 357b OR, besteht eine **Paritätische Berufskommission** als Organ des Vereins Paritätischer Fonds der schweizerischen Ziegelindustrie, bestehend aus je vier Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände.

2. Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden;
b) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages;
c) Ausfällen und Inkasso von Konventionalstrafen, Verfahrens- und Kontrollkosten;
d) Inkasso und Verwaltung des Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrages.

Die weiteren Aufgaben sowie die Kompetenzen der Paritätische Berufskommission werden in Vereinsstatuten und einem Reglement festgelegt.

Art. 19 Konventionalstrafen

1. **Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.**

Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne;
b) Verletzung der nicht geldwerten, gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
c) einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
d) Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
e) Grösse des Unternehmens;
f) Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten;
g) Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

2. **Die Paritätische Berufskommission kann Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Berufskommission) auferlegen.**

3. **Die Paritätische Berufskommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.**

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag

1. **Von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wird ein Vollzugskostenbeitrag erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein allfälliger Überschuss ist für soziale Zwecke zu verwenden.**

2. **Der Arbeitgeberbeitrag beträgt CHF 100.– pro Jahr, zuzüglich je CHF 10.– pro beschäftigte, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Arbeitnehmende.**

Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Paritätischen Berufskommission bis Ende Januar eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen, mit Angabe von Name, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

Der geschuldete Arbeitgeberbeitrag wird auf Grund der Meldung gemäss Art. 20.2 in Rechnung gestellt und ist innert 30 Tagen nach Rechnungsstellung der Paritätischen Berufskommission zu überweisen.

3. **Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt CHF 15.– pro Monat und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Er ist periodisch der Paritätischen Berufskommission zu überweisen. Die Paritätische Berufskommission legt die Zahlungsperioden fest.**

Art. 21 Betriebskommission

Die Arbeitnehmenden einer Ziegelei haben das Recht, in einem Wahlverfahren, zu welchem sämtliche Beschäftigten des betreffenden Betriebes mit gleichen Rechten und Pflichten eingeladen und zugelassen worden sind, eine mindestens dreiköpfige Kommission, unter Berücksichtigung der verschiedenen Arbeitsgruppen, zu bestellen, die von der Betriebsleitung über alle, das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen, informiert wird. Der Betriebskommission steht die Mitwirkung bei allen das Arbeitsverhältnis betreffenden, Fragen zu. Speziell können Fragen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes erörtert werden.

Bei gravierenden Umstrukturierungen und Betriebsschliessungen im Sinne von Art. 335d ff. OR sind die Sozialpartner beizuziehen.

Art. 22 Publikation

Die Betriebsordnung ist an gut sichtbarer Stelle im Betrieb anzuschlagen. Der Gesamtarbeitsvertrag ist entweder an gut sichtbarer Stelle im Betrieb anzuschlagen oder jedem Mitarbeiter, jeder Mitarbeiterin auszuhändigen.

Art. 23 Delegiertenkonferenz

Zur Gewährleistung der in den vorstehenden Vertragsbestimmungen niedergelegten Grundsätze und zur Festigung loyaler Zusammenarbeit steht sowohl der Gruppe der Arbeitgeber als auch derjenigen der Arbeitnehmenden das Recht zu, die Ansetzung einer Delegiertenkonferenz der beteiligten Verbände unter Angabe der genauen Traktanden zu verlangen, deren Einberufung spätestens innert Monatsfrist zu erfolgen hat und die für die Delegierten aller am Vertrag beteiligten Verbände obligatorisch ist.

Die Delegiertenkonferenz behandelt alle allgemeinen Fragen der Beschäftigten, die sich aus der Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages ergebenden Probleme sowie nach erfolgter Kündigung die Erneuerung des Vertrages. Sie steht den Vertragsparteien zur Schlichtung von Meinungsdifferenzen im Sinne von Art. 24 zur Verfügung.

Die Delegiertenkonferenz kann die Auslegung von Bestimmungen dieses Vertrages für die Vertragsparteien verbindlich behandeln.

Für verbindliche Beschlüsse der Delegiertenkonferenz ist die Zustimmung aller Vertragsparteien erforderlich.

Art. 24 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung und Anwendung dieses Vertrages oder über das Arbeitsverhältnis überhaupt entstehen, so ist für deren Schlichtung und Erledigung **folgendes Verfahren zu befolgen:**

a) Vorerst sind solche Meinungsverschiedenheiten betriebsintern, also zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission bzw. Beschäftigten, zu behandeln und nach Möglichkeit zu bereinigen.

b) Lässt sich im Unternehmen selbst die Angelegenheit nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Unternehmens hinausgehen oder die Auslegung einer Vertragsbestimmung, so ist der Fall der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

c) Lässt sich in der Paritätischen Berufskommission die Angelegenheit nicht ordnen, so ist die Sache mit den beidseitigen Beweisunterlagen zur gemeinsamen Abklärung der Delegiertenkonferenz (Art. 23) zu überweisen. Auf Wunsch und im Einverständnis der beteiligten Parteien können deren Zentralsekretariate einen gemeinsamen Schlichtungsversuch unternehmen. Vom Resultat ist im Protokoll der nächsten Delegiertenkonferenz Vermerk zu nehmen.

d) Kann durch die Delegiertenkonferenz oder die Sekretariate der beteiligten Parteien eine Einigung ebenfalls nicht erzielt werden, so verpflichten sich die Beteiligten, den Streitfall zur ausschliesslichen Beurteilung der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsinstanz des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerischen Ziegeleien zu unterbreiten.

Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes sind durch ein besonderes, zwischen den Parteien vereinbartes Schlichtungs- und Schiedsgerichtsstatut geregelt.

Art. 25 Durchführung und Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen, Konventionalstrafen

Nichtbeachtung vertraglicher Bestimmungen sowie Nichtbefolgung schiedsgerichtlicher Urteile und Weisungen machen die schuldige Partei vertragsbrüchig und berechtigen die andere zur Schadenersatzklage in vollem Umfange.

Bei Vertragsverletzung durch die eine Partei kann die geschädigte Partei Klage bei der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsinstanz auf Aussprechung einer angemessenen Konventionalstrafe einreichen. Das Schiedsgericht hat im Falle des Vorliegens einer Vertragsverletzung eine Konventionalstrafe auszusprechen, deren Höhe der Bedeutung des Falles und der Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten.

Trotz Bezahlung der Konventionalstrafe bleibt der Anspruch der Parteien auf volle weitere Respektierung der vertraglichen Pflichten aufrecht. Im Übrigen wahren sich die Parteien hiermit ausdrücklich das Regressrecht auf ihre fehlbaren Mitglieder.

Art. 26 Dauer

Dieser Vertrag tritt per 1. Januar 2013 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2013. Wird der Vertrag nicht spätestens drei Monate vor Ablauf von einem der beteiligten Vertragspartner gekündigt, so läuft er mit der gleichen Kündigungsmöglichkeit jeweils um ein Jahr weiter.

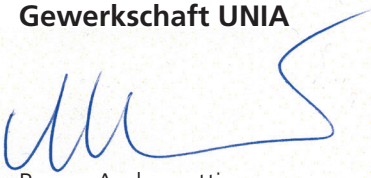
Zürich, im Januar 2013

Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ)

Dr. Peter R. Burkhalter
Präsident

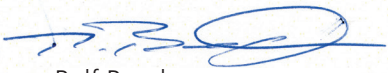
Hans-Karl Felber
Vorstandsmitglied

Gewerkschaft UNIA



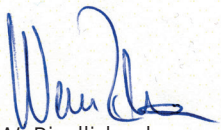
Renzo Ambrosetti
Co-Präsident

Nico Lutz
Sektorleiter Bau

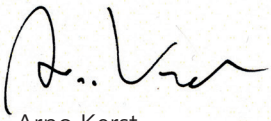


Rolf Beyeler
Branchenverantwortlicher

Gewerkschaft SYNA



W. Rindlisbacher
Branchenverantwortlicher



Arno Kerst
Sektorleitung

Anhang zu Art. 11 des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerischen Ziegeleien

Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 11, Abs. 5, richtet sich nach folgender, als Richtlinie gedachter Tabelle.
Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

Alter:	**50**	**51**	**52**	**53**	**54**	**55**	**56**	**57**	**58**	**59**	**60**	**61**	**62**	**63**	**64**	**65**
Dienstjahre																
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0,	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	.6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7 0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
38		6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
39			7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	
40				**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	