

ZPBK

ZENTRALE PARITÄTISCHE
BERUFSKOMMISSION

LGAV PLATTEN

LANDESGESAMTARBEITSVERTRAG FÜR DAS PLATTENLEGERGEWERBE

Geltend in der
gesamten Schweiz
ohne FR, BS, BL, VD,
VS, NE, GE, TI, JU

In Kraft ab
01.07.2018

Die **Zentrale Paritätische Berufskommission ZPBK** ist verantwortlich für die Durchführung, die Kontrolle und den Vollzug des **Landesgesamtarbeitsvertrags LGAV** im Plattenlegergewerbe.

ZPBK Platten

Keramikweg 3
6252 Dagmersellen

+41 62 748 21 51

zpbk@lgav-platten-ofen.ch

www.lgav-platten-ofen.ch

Normativ regelt der **Landesgesamtarbeitsvertrag LGAV** im Plattenlegergewerbe die arbeitsrechtliche Beziehung zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden.

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 Berufsorganisationen 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.

INHALTSVERZEICHNIS

A GELTUNGSBEREICH

	Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	9
ART. 1	Geltungsbereich	9
1.1	Geografischer Geltungsbereich	9
1.2	Betrieblicher Geltungsbereich	9
1.3	Persönlicher Geltungsbereich	9

B ALLGEMEINE UND SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

ART. 2	Allgemeine Bestimmungen	10
2.1	Rechtsgrundlage	10
2.2	Inhalt und massgeblicher Text	10
2.3	Gemeinsame Durchführung	10
ART. 3	Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	10
3.1	Paritätische Berufskommissionen	10
3.2	Friedenspflicht, Koalitionsfreiheit	14
3.3	Vertragsgemeinschaft	14

C NORMATIVE BESTIMMUNGEN

ART. 4	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	15
4.1	Probezeit	15
4.2	Kündigung	15
ART. 5	Verhalten und Verantwortung (siehe auch <i>ANHANG 3</i>)	16
5.1	Sorgfalts-, Treue- und Kontrollpflicht	16
5.2	Haftung für Schäden	16
5.3	Werkzeug und Berufsbekleidung	16

<i>ART.</i>	6	Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage	17
	6.1	Arbeitszeiten, Überstunden und Lohnzuschläge	17
	6.2	Ferien	19
	6.3	Feiertagsentschädigung	19
<i>ART.</i>	7	Löhne	20
	7.1	Monatslohn	20
	7.2	Allfällige Lohnanpassungen	22
	7.3	13. Monatslohn	22
	7.4	Lohnfortzahlung im Todesfall des Arbeitnehmenden	23
	7.5	Absenzenentschädigung	23
	7.6	Lohnzahlung bei Militärdienst	23
	7.7	Lohnzahlung	24
<i>ART.</i>	8	Kinderzulagen	24
	8.1	Kinderzulagen	24
<i>ART.</i>	9	Auslagenersatz	25
	9.1	Grundsatz	25
	9.2	Mittagsentschädigung	25
	9.3	Auswärtiger Arbeitsort	25
	9.4	Reisezeit	25
	9.5	Öffentliche Verkehrsmittel	26
	9.6	Fahrtspesen	26
<i>ART.</i>	10	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	26
	10.1	Berufs- und Vollzugskosten	26
<i>ART.</i>	11	Gesundheitsschutz und soziale Leistungen	28
	11.1	«Gesundheitsschutz» (Branchenlösung55)	28
	11.2	Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen	29
	11.3	Unfallversicherung und Lohnleistungen	29
<i>ART.</i>	12	Schwarzarbeit	30
	12.1	Grundsatz	30
	12.2	Für Arbeitnehmende	30
	12.3	Für Arbeitgebende	30
	12.4	Ausnahmen	30
<i>ART.</i>	13	Akkord- und Temporärarbeiten	31
	13.1	Verbot von Akkordarbeit	31
	13.2	Unterstellung von Personalverleihern	31
<i>ART.</i>	14	Solidarhaftung	31
	14.1	Solidarhaftung	31

D VERTRAGSDAUER UND ÜBERGANGSREGELUNG

<i>ART.</i>	15	Vertragsdauer und Kündigung	32
	15 . 1	Inkraftsetzung und Dauer	32
	15 . 2	Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren	32
	15 . 3	Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages	32

E VERTRAGSSCHLIESSENDE PARTEIEN

33

F ANHÄNGE

F1	Lohnvereinbarung	35
F2	Kaution	37
F3	Kontrollpflichten des Plattenlegers	41
	Pflichten des Plattenlegers	42
F4	Inhalt der Plattenleger-Werkzeugkiste	43
F5	Bildungsfonds LGAV Platten	44
F6	Adressen der Kontaktstellen	48
F7	Alphabetisches Sachregister	50
F8	Vertragsunterzeichnung der	54
	Einzelvertragspartner	56

Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Die Vertragsparteien streben die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für die ganze Schweiz ohne FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU an.

ART. 1

Geltungsbereich

1.1

Geografischer Geltungsbereich

Der LGAV im Plattenlegergewerbe gilt für die ganze Schweiz ohne FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

1.2

Betrieblicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für alle Betriebe und Betriebsteile, die Plattenarbeiten im Innen- und Aussenbereich, keramische Wand- und Bodenbeläge im Innen- und Aussenbereich, Mosaik- sowie Natur- und Kunststeinbeläge im Innen- und Aussenbereich ausführen oder deren Endreinigung vornehmen. Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die nachweislich dem Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) unterstellt sind oder sich diesem unterstellt haben.

1.3

Persönlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach ART 1.2 beschäftigten Arbeitnehmenden, ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung.

Ausgenommen sind:

- A) der Betriebsinhaber;
- B) höhere, leitende Angestellte mit eingetragener Unterschriftsberechtigung;
- C) das kaufmännische und technische Personal;
- D) mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebenden, in direkter Linie (Eltern und Kinder) sowie eingetragene Partner.

ART. 2

Allgemeine Bestimmungen

2.1

Rechtsgrundlage

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag. Finden sich keine Regelungen in diesem LGAV, 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 Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

2.3

Gemeinsame Durchführung

Den am LGAV beteiligten Verbänden steht ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages im Sinne von ART. 357B des Obligationenrechts gegenüber den unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden 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 der Arbeitnehmerverbände aus den verschiedenen vertragschliessenden Sektionen. Die Aufgaben, die Organisation und die Ausführungsbestimmungen für die ZPBK werden unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen in Reglementen geregelt.

Die ZPBK ist als Aufsichtsorgan gegenüber den RPBK's weisungsbefugt.

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 Arbeitnehmenden (z.B. EKAS), angemessene Ausführungsstermine und eine gerechte Vergebungspraxis.

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

3.1.3 *Kompetenzen der Berufskommissionen*

Die RPBK beurteilen einerseits als erste Anlaufstelle auf Begehren der betroffenen Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und ihren Arbeitnehmenden andererseits über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die ZPBK und die RPBK haben im besonderen folgende Aufgaben und Kompetenzen gemäss *Art. 357B 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 LGAV verstossen, werden den Behörden gemeldet, damit sie von staatlich subventionierten Arbeiten ausgeschlossen werden können.
- 5) Gegen Entscheide der RPBK können beteiligte Arbeitgebende oder Arbeitnehmende 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 Anspruches 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. 6.1.1, Arbeitsstundenrapporte, wobei die Reisezeit separat zu rapportieren ist, 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 und in geeigneter Form vorzulegen. Weigert sich die Firma geeignet mitzuwirken, kann dies zu Sanktionen führen.

3.1.5

Konventionalstrafen

Sowohl ZPBK als auch RPBK können Arbeitgebende und Arbeitnehmende, 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 Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 - 1. Höhe der von Arbeitgebenden ihrer Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes gemäss ART. 12;
 - 3. Umstand, ob durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbare Arbeitgebende oder Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend macht bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend macht.
 - 8. Wer gegen ART. 3.1.4, 10.1.7 oder 13.1 verstösst und/oder nicht mitwirkt, wird mit einer Konventionalstrafe von maximal 10000 Franken belegt.

B

- C) Entspricht die Buchführung der Arbeitszeitkontrolle nicht vollumfänglich den Vorgaben des LGAV (ART. 6.1.1), 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 Schwarzarbeitsverbotes gemäss ART. 12 gilt pro Baustellenobjekt für den Arbeitgebenden resp. Arbeitnehmenden eine maximale Konventionalstrafe von 50 000 Franken.
- F) Bei Behinderung einer Lohnbuchkontrolle, insbesondere wenn die ordnungsgemässe und termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, wird eine Konventionalstrafe von bis zu 10 000 Franken auferlegt.
- G) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von ANHANG 2 nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
- H) Bemessungsraster zur Wertung der LGAV-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 Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPBK und RPBK) auferlegen.

3.1.7

Verfahrenskosten

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebende und/oder Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmenden bleibt die volle Koalitionsfreiheit gewahrt, d.h. es darf dem Arbeitnehmenden 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.

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

Ab dem 2. Dienstjahr ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmenden Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen; vorbehalten bleibt die Kündigung aus wichtigen Gründen. Im Übrigen gelten die Kündigungsschutz-Bestimmungen des Art. 336c OR.

4.2.4

Erreichen des AHV-Alters

Mit Erreichen des AHV-Alters (vollendetes 65. Altersjahr für Männer und vollendetes 64. Altersjahr für Frauen) endet das Arbeitsverhältnis. Eine allfällige Weiterbeschäftigung muss separat schriftlich geregelt werden.

Verhalten und Verantwortung

(siehe auch ANHANG 3)

5.1 Sorgfalts-, Treue- und Kontrollpflicht

5.1.1 *Persönliche Arbeitspflicht*

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

5.1.2 *Sorgfaltspflicht*

Der Arbeitnehmende hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmende ist zudem verpflichtet, Restplatten, Restmaterialien, Werkzeug und Maschinen in ordentlichem Zustand zurückzuführen, bzw. wenn so vereinbart, zur Rücklieferung bereitzustellen.

5.1.4 *Kontrollpflicht*

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

5.2 Haftung für Schäden

Der Arbeitnehmende ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgebenden fahrlässig oder absichtlich zufügt.

5.3 Werkzeug und Berufsbekleidung

5.3.1 *Werkzeugkiste, Werkzeug, Verbrauchsmaterial*

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

5.3.2 *Berufsbekleidung*

Dem Arbeitgebenden wird empfohlen, Berufskleider zur Verfügung zu stellen.

Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage

6.1 Arbeitszeiten, Überstunden und Lohnzuschläge

6.1.1

Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden muss pro Arbeitnehmenden 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 Arbeitgebende ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmenden eine Arbeitszeitkontrolle mit der definierten Lohnkategorie zu führen.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss ART. 3.1.5. LIT. C LGAV auferlegt.

Am Ende des Jahres oder am Schluss des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmenden die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen.

Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle. Sämtliche Unterlagen, welche zur Erfassung der Arbeitsstunden benötigt werden, sind während fünf Jahren aufzubewahren.

6.1.2

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 Reisezeit ist nicht zuschlagsberechtigt. Die Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 41 Stunden.

6.1.3

Wöchentliche Höchst- und Mindestarbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 47 Stunden pro Woche nicht über- und 36 Stunden pro Woche nicht unterschreiten.

6.1.4

Jährliche Normalarbeitszeit

Die Jahresbruttosollarbeitszeit wird in ANHANG 1 geregelt.

6.1.5

Überstunden

Überstunden sind die vom Arbeitgebenden angeordneten oder im Interesse des Betriebes notwendigen und über die wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, jedoch bis maximal 47 Stunden pro Woche.

- 6.1.6** *Zuschlagsberechtigte Überzeit*
 Überzeit werden jene Stunden genannt, die auf Anordnung oder mit Zustimmung des Arbeitgebenden über die Höchstarbeitszeit von 47 Stunden hinaus geleistet werden.
 Der Lohnzuschlag wird als Zeitzuschlag rapportiert und gutgeschrieben.
ART. 6.1.10.
- 6.1.7** *Kompensation mit Freizeit*
 Überstunden und Überzeit werden grundsätzlich mit Freizeit kompensiert.
- 6.1.8** *Überschreitung der Jahresbruttosollarbeitszeit*
 Wird Ende Kalenderjahr die Jahresbruttosollarbeitszeit überschritten, so können maximal 100 Mehr- und 80 Minderstunden auf das Jahresarbeitszeitkonto des Folgejahres übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden müssen bis Ende Juni des folgenden Jahres kompensiert werden. Zusätzliche Minderstunden verfallen gemäss *ART. 6.1.12.*
- 6.1.9** Bis Ende Juni aus dem vergangenen Jahr nicht kompensierte Mehrstunden und Überzeiten sowie bei Vertragsende nicht kompensierte Mehrstunden und Überzeiten werden ausbezahlt.
 Diese Mehrstunden 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.
- 6.1.10** *Lohnzuschläge*
 25% für Überzeit (über 47 Stunden pro Woche)
 100% für Nachtarbeit an einem einzelnen Wochentag
 von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr
 50% für Nachtarbeit an zwei oder mehreren aufeinanderfolgenden
 Wochentagen von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr
 50% an Samstagen von 15:00 Uhr bis 20:00 Uhr
 (nur anzuwenden, wenn die 47 Stunden Wochenarbeitszeit
 bereits erreicht und nicht mit 25% Überzeit kumuliert wurden).
 100% für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.
 Die Lohnzuschläge sind separat zu rapportieren.
- 6.1.11** *Znüni- und Mittagspausen*
 Die Znünizeit und die Mittagszeit ist keine Arbeitszeit.

6.1.12 *Fehlstunden*

Absenzen, die nicht in Art. 7.5 aufgeführt sind oder die nicht auf Krankheit, Unfall oder bezahlte Ferien und Feiertage zurückzuführen sind, gelten als Fehlstunden. Individuelle Fehlstunden, die vor- oder nachgeholt werden, gelten nicht als Überstunden. Verbleiben Ende Jahr oder am Ende des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmenden verursachte Fehlstunden, so können diese mit dem Lohnguthaben verrechnet werden. Erreicht der Arbeitnehmende Ende Jahr oder Ende des Arbeitsverhältnisses die Brutto-Sollstunden nicht, weil sich der Arbeitgebende in Annahmeverzug befindet, dürfen solche Fehlstunden dem Arbeitnehmenden nicht abgezogen werden.

6.2 **Ferien****6.2.1** *Ferienanspruch*

Jeder Arbeitnehmende hat pro Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:

Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25 Arbeitstage
Arbeitnehmende ab vollendetem 20. Altersjahr	25 Arbeitstage
Arbeitnehmende ab vollendetem 50. Altersjahr	27 Arbeitstage

6.2.2 *Ferienantritt, Feriendauer, Feiertage in den Ferien*

Über den Ferienantritt haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende rechtzeitig zu verständigen. Dabei gilt Folgendes:

Zwei Wochen Ferien sollen mindestens zusammenhängend nach freier Wahl des Arbeitnehmenden 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.

Mutterschaftsurlaub berechtigt nicht zur Kürzung der Ferienansprüche.

6.3 **Feiertagsentschädigung**

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf die Entschädigung von 9 eidgenössischen, kantonalen und ortsüblichen Feiertagen, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Entschädigungsberechtigt ist der 1. August sowie die jeweiligen kantonalen Feiertage (max. 8). Massgebend ist der Firmensitz. Die Feiertage sind jeweils am Anfang des Kalenderjahres durch den Arbeitgeber zu definieren.

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 Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die für die Berechnung massgebenden durchschnittlichen Monatsstunden im gesamten LGAV-Gebiet werden im *ANHANG 1* geregelt.

7.1.2*Lohnkategorien und Mindestlöhne*

Die Mindestlöhne sind im *ANHANG 1* geregelt.

Es gelten die nachfolgenden Lohnkategorien:

A Plattenleger

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

B Plattenleger

Plattenleger, die den Anforderungen der Lohnkategorie A nicht genügen oder jene die Endreinigungen gemäss *ART. 1.2* vornehmen.

C1 EBA-Absolventen

Absolventen mit eidgenössischem Berufsattest.

C2 Hilfsarbeiter

Hilfskräfte nach dem vollendeten 18. Altersjahr.

D Lehrabgänger

Der vertragliche Mindestlohn für Lehrabgänger mit eidg. Fähigkeitsausweis beträgt:

D1 Lehrabgänger

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

D2 Lehrabgänger

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

D3 Lehrabgänger

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 Arbeitnehmende automatisch der Kategorie A zu.

E Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende

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

F Praktikant

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 Arbeitgebenden und dem betreffenden Arbeitnehmenden festzulegen. Diese wird erst nach Genehmigung durch die zuständige regionale paritätische Berufskommission (RPBK) rechtswirksam, welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebenden hin innert Monatsfrist ihren Entscheid fällt.

7.2

Allfällige Lohnanpassungen

Allfällige teuerungsbedingten Lohnverhandlungen werden von den Vertragsparteien jährlich geführt. Lohnanpassungen werden, wenn beschlossen, auf den 1. Januar 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 Arbeitnehmenden erhalten im betreffenden Kalenderjahr einen 13. Monatslohn.

Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, besteht ein Pro-Rata-Anspruch.

Der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat.

Der Arbeitnehmende 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 auszusahlen. Arbeitgebende und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass die Auszahlung in zwei Raten erfolgt (Juni und Dezember).

7.4**Lohnfortzahlung im Todesfall des Arbeitnehmenden**

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

7.5**Absenzenentschädigung**

Der Arbeitnehmende 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 |
| G) bei Wohnungswechsel für den im überjährigen und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmenden mit eigenem Haushalt, einmal innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren | 1 Tag |

7.6**Lohnzahlung bei Militärdienst****7.6.1***Lohnzahlungen*

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär, Zivil- 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 *ART. 7.6.1* besteht, sofern das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (*ART. 324A OR*).

7.6.3 *Leistungen der EO*

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) die Entschädigung des Arbeitgebenden gemäss *ART. 7.6.1* übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmenden zu.

7.7 **Lohnzahlung**

Die Lohnzahlung erfolgt monatlich, bargeldlos in Schweizerfranken mit einer detaillierten Abrechnung. Quittungen von Bargeldauszahlungen werden nicht als Zahlung akzeptiert. Auf der Lohnabrechnung muss die Lohnkategorie (*ART. 7.1.2*) ersichtlich sein. Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, ein Lohnkonto bei einer 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 Arbeitnehmendenkonto zu überweisen.

ART. 8

Kinderzulagen

8.1 **Kinderzulagen**

Der Arbeitgebende hat nach den kantonalen gesetzlichen Vorschriften Kinderzulagen auszurichten.

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

Auslagenersatz

9.1

Grundsatz

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

9.2

Mittagsentschädigung

Der Arbeitgebende leistet dem Arbeitnehmenden eine Abgeltung für die Kosten für die auswärtige Verpflegung.

Die Höhe der Mittagsentschädigung ist im *ANHANG 1* geregelt.

Der Betrieb kann in Absprache mit den Arbeitnehmenden für die Dauer des LGAV zwischen zwei Varianten gemäss *ANHANG 1* wählen:

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

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante A) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 11.50 Franken 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 Arbeitgebenden eine entsprechende Quittung ausgewiesen wird.

Die gewählte Variante gilt mindestens für 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 Arbeitgebenden zu bezahlen. Bei der Benützung des eigenen Fahrzeuges oder eines öffentlichen Verkehrsmittels, sind wöchentlich eine Hin- und eine Rückfahrt zu vergüten.

9.4

Reisezeit*

Pro Arbeitstag geht höchstens eine halbe Stunde Reisezeit zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Arbeitgebende bestimmt den Einsatzort.

Dauert die Reisezeit länger als 30 Minuten, so gilt die übersteigende Zeit als normale Arbeitszeit.

* dieser Artikel wurde nicht allgemeinverbindlich erklärt

9.5

Öffentliche Verkehrsmittel

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

9.6

Fahrtspesen

Wird auf Anordnung des Arbeitgebenden und im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden zum Einsatzort kürzer ist als vom Wohnort zum Firmensitz bzw. Firmenmagazin.

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

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

10.1

Berufs- und Vollzugskosten

10.1.1

Grundsatz

Die Vertragsparteien errichten einen paritätisch verwalteten Fonds.

10.1.2

Zweckbestimmung

Die Beiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

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

10.1.3

Arbeitnehmerbeiträge

Der Beitrag des unterstellten Arbeitnehmenden beträgt 25 Franken pro Monat bzw. 5 Franken für Lernende und wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung vom Arbeitgebenden in Abzug gebracht. Beitragspflichtig sind alle unter ART. 1.3 (Bundesbeschluss) genannten Personen. Der Abzug ist auch bei angebrochenem Monat in voller Höhe geschuldet.

10.1.4 *Arbeitgeberbeiträge*

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 0.5 % der SUVA-Lohnsumme der unterstellten Arbeitnehmenden, mindestens jedoch 500 Franken pro Jahr.

Diese Jahrespauschale wird bei nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätigen Betrieben auf eine Monatspauschale von 41.70 Franken (500 Franken: 12 Monate) herunter gebrochen.

10.1.5 *Aufteilung auf Vollzug und Ausbildung*

Die Aufteilung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge auf Vollzug und Ausbildung wird in einem Reglement geregelt.

10.1.6 *Erhebung der Beiträge*

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

10.1.7

Werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge nicht oder nicht korrekt abgerechnet, so schuldet der Arbeitgebende nicht nur den Arbeitgeber- sondern auch den Arbeitnehmerbeitrag über die letzten 5 Jahre. Zusätzlich kann dem Arbeitgebenden eine Konventionalstrafe auferlegt werden.

10.1.8 *Durchführungsbestimmungen*

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

Gesundheitsschutz und soziale Leistungen

11.1 «Gesundheitsschutz» (Branchenlösung55)

11.1.1 ZPBK ist die Zentraladministration der Branchenlösung55. Auf Gesuch hin, kann die ZPBK die Branchenlösung55 finanziell unterstützen.

11.1.2 Die *RICHTLINIE 6508* der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) verpflichtet die Arbeitgebende 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 Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist (*ART. 11A VUV*).
Die von der Trägerschaft eingesetzte Kommission zu UVG und VUV erarbeitete und von der EKAS mit *ZERTIFIKAT No. BLZ-2021-5503* am 16. September 2021 rezertifizierte Branchenlösung für das Platten- und Ofenbaugewerbe (EKAS Nr. 55) ist auf alle Betriebe gemäss *ART. 1.2* und *1.3* anwendbar.
Die Branchenlösung55 ergänzt die gesetzliche Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des *ART. 11B Abs. 1 VUV* und der *ZIFF. 2.5* der *RICHTLINIE NR. 6508*.

11.1.3 *Pflichten des Arbeitgebenden*
Jeder Arbeitgebende ist verpflichtet, die Risiken in seinem Betrieb zu identifizieren, geeignete Massnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Betrieb umzusetzen und diese periodisch zu überprüfen. Mit Hilfe des Handbuchs zur Branchenlösung55 und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen kann jeder Arbeitgebende die speziell im Plattenleger- und Ofenbaugewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.
Die Arbeitnehmenden müssen durch den Arbeitgebenden rechtzeitig und vollständig über die Massnahmen zur Umsetzung der Branchenlösung55 informiert werden.

11.1.4 *Pflichten der Arbeitnehmenden*
Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebenden zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und aktiv daran mitzuwirken.
Die vom Arbeitgebenden beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zur «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» (KOPAS) zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

C

11.1.1.5 *Ausnahme*

Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der *EKAS-RICHTLINIE NR. 6508* erfüllen, sind von den *ART. 11.1.1 – 11.1.4* ausgenommen.

11.1.1.6 *Empfehlung Gesundheitsuntersuchungen*

Die ZPBK empfiehlt allen Betrieben periodische ärztliche Untersuchungen aller Arbeitnehmenden nach Massgabe der bestehenden Möglichkeiten durchzuführen.

11.2 **Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen**

Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgebenden für ein Krankentaggeld zu versichern.

11.2.1 *Krankentaggeldversicherung – Grundsatz*

Die Krankentaggeldversicherung hat ein Taggeld von mindestens 80% des für die SUVA massgebenden Lohnes vorzusehen. Die Genussberechtigung beträgt 730 Tage. Die Wartefrist ist auf maximal 30 Tage zu vereinbaren. Zur Ablösung der Lohnzahlungspflicht gemäss *ART. 324A OR* wird folgende Regelung eingeführt:

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

11.2.2 *Prämienregelung*

Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gemäss *Abs. 11.2.1* werden durch den Arbeitgebenden entrichtet. Der Prämienanteil wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je hälftig aufgeteilt. Dadurch ist die gemäss *ART. 324A F. OR* obliegende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden im Krankheitsfall abgelöst.

11.3 **Unfallversicherung und Lohnleistungen**

11.3.1 *Unfallversicherung – Grundsatz*

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

11.3.2 *SUVA-Karenztage*

Erleidet der Arbeitnehmende zufolge SUVA-Karenztagen einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgebende 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 Arbeitgebende.

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nicht-Betriebsunfälle (NBU) gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden.

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 Arbeitnehmende

Arbeitnehmende, 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 Arbeitgebende

Die Begünstigung von Schwarzarbeit als Arbeitgebende ist untersagt. Gegen Arbeitgebende, 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 Arbeitgebenden möglich. Der Arbeitgebende muss der RPBK den Namen des Arbeitnehmenden, Standort des Objektes sowie Dauer dieser unentgeltlichen Arbeit melden.

ART. 13

Akkord- und Temporärarbeiten

13 . 1

Verbot von Akkordarbeit

Die Akkordarbeit ist im Plattenlegergewerbe untersagt. Als Akkord gelten jene Tätigkeiten, deren Entlohnung grundsätzlich nicht von der Zeit sondern von der Arbeitsmenge oder vom Arbeitserfolg abhängig gemacht wird. Untergeordnete Prämien oder Entgelte sind nicht als Akkord zu betrachten.

13 . 2

Unterstellung von Personalverleihern

Beschäftigt ein dem LGAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgebende einen Arbeitnehmenden einer Arbeitsvermittlungs- bzw. Personalverleihfirma, so gelten die in diesem LGAV festgelegten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie das Entrichten der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge auch für diese (ART. 20 AVG).

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 LGAV 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 LGAV 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.

ART. 15

Vertragsdauer und Kündigung

15.1

Inkraftsetzung und Dauer

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 01.07.2018 in Kraft und ist bis zum 31.12.2025 gültig.

Der GAV für das Plattenlegergewerbe gültig ab 1. April 2013 wird mit Inkrafttreten dieses LGAV aufgehoben.

15.2

Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren

Die Lohnposition gemäss ART. 7 LGAV 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 LGAV 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.

Arbeitgebervertreter

**SPV Schweizerischer
Plattenverband**

Konrad Imbach
Präsident

Andreas Furgler
Geschäftsführer

Arbeitnehmervertreter

Unia – die Gewerkschaft

Vania Alleva
Präsidentin

Aldo Ferrari
Vizepräsident

Kaspar Bütikofer
Nationaler Branchensekretär

Syna – die Gewerkschaft

Arno Kerst
Präsident

Hans Maissen
Vizepräsident

Lohnvereinbarung

zum Gesamtarbeitsvertrag (LGAV) 2018 – 2025 für das Plattenlegergewerbe
für die ganze Schweiz ohne, FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

1.1

Mindestlöhne ab 01.01.2023
(gem. ART. 7.1.2)

Mindestlöhne		CHF
Kategorie A		5 270.00
Kategorie B		4 770.00
Kategorie C1		4 295.00
Kategorie C2		4 295.00
Kategorie D1,	85 % von A	4 480.00
Kategorie D2,	87 % von A	4 585.00
Kategorie D3,	94 % von A	4 954.00
Kategorie E		Lohn nur mit Genehmigung der RPBK
Kategorie F		siehe ART. 7.1.2

Mit dieser Lohnerhöhung ist der Indexstand
der Konsumentenpreise per Dezember 2016
ausgeglichen (Basis Mai 2000).

Mindestlöhne Lernende	CHF
Plattenleger EFZ 1. Lehrjahr	750.00
Plattenleger EFZ 2. Lehrjahr	900.00
Plattenleger EFZ 3. Lehrjahr	1 200.00
Zusatzlehre Plattenleger EFZ 2. Lehrjahr	1 550.00
Zusatzlehre Plattenleger EFZ 3. Lehrjahr	2 000.00
Plattenlegerpraktiker EBA 1. Lehrjahr	620.00
Plattenlegerpraktiker EBA 2. Lehrjahr	750.00
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 2. Lehrjahr	900.00
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 3. Lehrjahr	1 200.00

1.2

Mittagsentschädigungen

(gemäss ART. 9.2)

250 Franken pauschal pro Monat oder 18 Franken pro Mahlzeit.

1.3

Jahresbruttosollarbeitszeit

(gemäss ART. 6.1.4)

	Jahresbrutto- sollarbeitszeit	Jährliche Bruttoarbeitstage	Durchschnittliche Monatsstunden
2018	2 140.20	261	178.35
2019	2 140.20	261	178.35
2020	2 148.40	262	179.03
2021	2 140.20	261	178.35
2022	2 132.00	260	177.67
2023	2 132.00	260	177.67
2024	2 148.40	262	179.03
2025	2 140.20	261	178.35

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 Arbeitgebende, der Arbeiten im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages für das Plattengewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kaution in der Höhe bis zu 10000 Franken 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.

Höhe der Kautions

Arbeitgebende sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2 000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme ab 2 000 Franken bis und mit 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautions 5 000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der ZPBK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2 000 Franken 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

Anrechenbarkeit

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

Verwendung der Kautions

Die Kautions 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 LGAV.

ART. 5

Inanspruchnahme der Kautions

5.1

Stellt die ZPBK fest, dass der Arbeitgebende Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss *ART. 1.1* von *ANHANG 1* die Kautions 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 Arbeitgebenden ihren begründeten Entscheid und kann die Kautions 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 Kautions (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautions zu verlangen und durchzuführen.

5.3

Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die ZPBK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgebenden schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

ART. 6

Aufstocken der Kautions nach erfolgttem Zugriff

Der Arbeitgebende 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

Arbeitgebende, 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 LGAV ansässige Arbeitgebende hat seine Tätigkeit im Plattenlegergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten LGAV tätige Entsandebetrieb 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-, Verfahrenskosten und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt und
- B) Die RPBK und /oder ZPBK hat keine Verletzung von LGAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

ART. 8

Kautionsbewirtschaftung

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

ART. 9

Gerichtsstand

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

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 Bauherrn sofort zu melden.**
- **Geplante Höhen bei Boden- und Wandbelägen exakt einhalten**
- **Plattenmaterial auf Qualität (Glasurfehler, konkav, konvex, etc.) überprüfen**

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.

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 Arbeitgebenden fristgerecht abzugeben.

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 dem Arbeitnehmenden angelastet werden.

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

Pflichten des Plattenlegers

Gesamtarbeitsvertrag für das Plattenlegergewerbe für
die ganze Schweiz ohne FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

ART. 5

Verhalten und Verantwortung

Der Plattenleger bezeugt mit seiner Unterschrift, die SIA-Normen, die gültigen Richtlinien des Plattenlegergewerbes und den LGAV 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.

Ort/Datum

Rechtsgültige Unterschrift

Diese Vereinbarung wird im Doppel erstellt. Ein Exemplar geht zuhanden des Arbeitnehmenden. Ein Exemplar ist beim Arbeitgebenden.

Inhalt der Plattenleger-Werkzeugkiste

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

Bildungsfonds LGAV Platten

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 Kursteilnehmern Lohn- und Kurskostenentschädigungen vergütet werden.

2 Anspruchsberechtigung

2.1 Anspruch auf Leistungen haben alle Arbeitnehmenden und Lernenden, die im Moment des Kursbeginns in einem festen Arbeitsverhältnis stehen und dem Berufsbeitrag Bildungsfonds unterstellt sind, sowie regelmässig und grund-sätzlich 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 Bildungsfonds sind für die Abklärung eines Entschädigungsanspruchs sowohl vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden 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 Bildungsfonds gemäss *ZIFF. 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 *ZIFF. 2.1* Anspruchsberechtigten erhalten beim Besuch von fondsberechtigten Kursen und Lehrgängen nachstehende Entschädigungen ausgerichtet.

4.2

Lohn- und Kurskostenentschädigungen pro Tag

- a) Bei Grund- und Weiterbildungskursen der Arbeitgebenden-Organisationen 60 Franken unter dem Vorbehalt von *ZIFF. 5*
- b) Bei Grund- und Weiterbildungskursen der Arbeitnehmenden-Organisationen 60 Franken

4.3

Lernende

4.3.1

Pro Lehrjahr wird für Ausbildungskurse eine max. Pauschale von 200 Franken entrichtet.

4.3.2

Stützkurse werden für 3 Lehrjahre einmal mit max. 100 Franken 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 Bildungsfonds gekürzt oder fallen ganz weg. Kürzungen oder gänzlicher Wegfall der Entschädigung sind auch bei unentschuldigten Absenzen möglich. Die Entschädigung muss mit dem Auftragsformular 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 Arbeitgebenden auszufüllen und vollständig an die ZPBK einzureichen.
- 4.6** Die Sozialpartner können im Rahmen der verfügbaren Mittel für die Aus- und Weiterbildung, Förderbeiträge für Berufsmeisterschaften und Nachwuchswerbung sprechen.

5 Leistungsbegrenzung

- 5.1** Die jährlichen Maximalleistungen des Bildungsfonds für die einzelnen Kurse werden durch die ZPBK festgesetzt.
- 5.2** Der Bildungsfonds subventioniert pro Kursprogramm 15 Kurstage pro Person, Maximum 900 Franken pro Jahr.

6 Rechtsmittel

- 6.1** Gegen Entscheide der Geschäftsstelle des Bildungsfonds 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 per 01.07.2018 in Kraft.

7.2 Das Reglement kann von der ZPBK jederzeit abgeändert bzw. den veränderten Verhältnissen und Bedürfnissen angepasst werden.

Adressen der Kontaktstellen

**ZPBK Geschäftsstelle
Plattenlegergewerbe****ZPBK Platten**

Keramikweg 3

6252 Dagmersellen

+41 62 748 21 51

zpbk@lgav-platten-ofen.ch

RPBK Geschäftsstellen

Aargau Solothurn

RPBK Platten AG/SO
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
+41 62 748 21 52
rpbk-agso@lgav-platten-ofen.ch

Bern

RPBK Platten Bern
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
+41 62 748 21 53
rpbk-be@lgav-platten-ofen.ch

Graubünden

RPBK Platten Graubünden
c/o Unia Ostschweiz
Lämmli brunnenstr. 41
Postfach 647
9004 St. Gallen
+41 71 446 98 41
rpbk-gr@lgav-platten-ofen.ch

Ostschweiz AI, AR, SG, TG

RPBK Platten Ostschweiz
c/o Unia Ostschweiz
Lämmli brunnenstr. 41
Postfach 647
9004 St. Gallen
+41 71 446 98 41
rpbk-os@lgav-platten-ofen.ch

Zürich und Schaffhausen

RPBK Platten ZH/SH
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
+41 62 748 21 54
rpbk-zhsh@lgav-platten-ofen.ch

Zentralschweiz GL, LU, NW, OW, SZ, UR und ZG

RPBK Platten Zentralschweiz
St. Karlstrasse 21
6004 Luzern
+41 41 249 93 05
rpbk-zs@lgav-platten-ofen.ch

A

AHV	16
Akkordarbeit	32
Anlagen	17
Anlaufstelle	12
Anspruchsvoraussetzungen	23, 25
Arbeitsausführung	17, 42
Arbeitseinsatz	27
Arbeitsfrieden	15
Arbeitsgeräte	17
Arbeitsstunden	18
Arbeitszeiten	18
Arbeitszeitkontrolle	13, 14, 18
Arztzeugnis	30
Aufwendungen	14, 26
Ausführungsbestimmungen	11, 12
Aushebung	24
Auslagen	26
Auslagenersatz	26
Auszahlung	19, 24

B

Belege	26
Berufsbeitrag	48
Berufsinteresse	15
Berufsregister	12
Betriebsunfälle	31
Boykotte	15
Branchenlösung	29

D

Dienstdauer	24
Dienstjahre	16
Durchführungsbestimmungen	28

E

Einrücken	25
Einsprache	12
Entlöhnung	10, 21, 32
Erwerbsersatzordnung (EO)	25

F

Fähigkeitsausweis	22
Fahrtspesen	27
Fahrzeuge	17, 26
Fehlstunden	20
Feiertage	18, 19, 20, 26
Ferienanspruch	20
Ferienantritt	20
Feriendauer	20
Ferienkürzungen	20
Fonds	27, 48, 49, 50
Freitage	24
Freizeit	19, 31
Friedenspflicht	15

G

Geburt	24
Genussberechtigung.....	30

H

Haftung	17, 32
Heirat	24
Hilfsarbeiter	22
Höchstarbeitszeit	19

K

Kalenderjahr	19, 20, 23, 25, 26, 39
Karenztage.....	30
Kinderzulagen	25
Koalitionsfreiheit.....	15
Kompensation	19
Kontrollkosten	14
Kontrollpflicht.....	17, 42, 43, 44, 45
Konventionalstrafen.....	12, 13, 39, 41
Krankentaggeldversicherung	30
Krankenversicherung	16
Krankheit	20, 23, 29, 30
Kündigungsfrist.....	16, 33
Kündigungsschutz.....	16

L

Lehrabgänger.....	22
Lohnausfall.....	30
Lohn Guthaben	20
Lohnkategorien	22
Lohnkonto	25
Lohnposition.....	33
Lohnzuschläge.....	18, 19

M

Maschinen	17
Massregelungen	15
Mindestlöhne	22, 36, 37
Mittagsentschädigung.....	26, 37
Mittagspausen	19
Monatslohn	21, 23, 24
Mutterschaftsurlaub	20

F₇

N

Normalarbeitszeit	18
Normalarbeitszeit, jährliche	18

O

Obligationenrecht	11
-------------------------	----

P

Paritätische Berufskommissionen.....	11
Pauschalzahlung.....	27
Persönlicher Geltungsbereich.....	10
Prämien.....	31
Prämienanteil.....	30
Prämienregelung	30
Probezeit.....	16
Pro-Rata-Anspruch.....	23

Q

Quittung	25, 26
----------------	--------

R

Regionale Paritätische	
Berufskommission	12
Reisezeit	13, 18, 26
Rekrutenschule	24
Restmaterialien	17
Restplatten.....	17
Rückfall	13
Rückführung.....	17

S

Schaden	17, 42
Sektionen	11
Sicherheit	27, 29, 40, 44
Sorgfaltspflicht.....	17
Streitigkeiten.....	12
SUVA.....	28, 30

T

Taggeldleistungen	16
Todesfall.....	24

U

Übergangsregelung.....	33
Übernachtung	26
Überschreitung	19
Überstunden.....	18, 19, 20
Überzeit.....	19
Unfall	16, 20, 23, 30
Unfallversicherung	16, 30
Unterstützungspflicht.....	24

V

Verantwortung.....	17, 43, 45
Verbände.....	11, 15, 33, 58
Verbrauchsmaterial	17
Verfahrenskosten.....	12, 14, 39, 40, 41
Verhalten.....	17, 43, 45
Verköstigungsort.....	26
Verlängerung	16
Verletzungen.....	13
Verpflegung.....	26
Versicherung.....	16, 30, 31, 32
Vertragsdauer.....	15, 33
Vertragsgemeinschaft	15
Vertragsparteien	10, 11, 13, 33
Vollzugskostenbeitrag.....	12, 27, 39, 40

W

Waffen- und Ausrüstungsinspektion	24
Wartefrist	30
Weiterbeschäftigung.....	16
Weiterbildung.....	12, 27, 48, 49, 50
Werkzeug	17, 46, 47
Wohnungswechsel.....	24

Z

Zeitzuschlag	19
Zentrale Paritätische Berufskommission	11
Zivilschutzdienst	24, 25

*Vertragsunterzeichnung der
Einzelvertragspartner
Im Sinne von ART. 356 B OR*

Die unterzeichnende Firma anerkennt den LGAV 2018 – 2025 für das Plattenlegergewerbe für die ganze Schweiz ohne FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU 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.

Anzahl Mitarbeiter	Firmenname
Administration	Zuständige Person
Produktion	Strasse
Lernende	PLZ/Ort
Total	Telefon
	Fax.....
	E-Mail

Ort/Datum

Firmenstempel

Rechtsgültige Unterschrift

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

**ZPBK Platten
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen**

ZPBK Platten

Keramikweg 3
6252 Dagmersellen

+41 62 748 21 51

zpbk@lgav-platten-ofen.ch
www.lgav-platten-ofen.ch

Vertragsparteien

CERUNIQ, ehemals SPV
Schweizerischer Plattenverband
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
+41 62 748 42 80
www.ceruniq.ch



Gewerkschaft UNIA
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
+41 31 350 21 11
www.unia.ch



Gewerkschaft SYNA
Römerstrasse 7
4600 Olten
+41 62 296 54 50
www.syna.ch

