



Achtung! Es handelt sich bei diesem Dokument um einen provisorischen Vertragstext, der aktuell in der Prüfung für die AVE ist! Änderungen bleiben deshalb vorbehalten! Stand 03.09.2026

LANDESGESAMTARBEITSVERTRAG

2027 – 2030

**für das
Plattenlegergewerbe**

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

Gültig ab 1. Januar 2027

INHALTSVERZEICHNIS

GRUNDSATZ.....	4
A GELTUNGSBEREICH	4
Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	4
Art. 1 Geltungsbereich.....	4
1.1. Geografischer Geltungsbereich	4
1.2. Betrieblicher Geltungsbereich.....	4
1.3. Persönlicher Geltungsbereich	4
B ALLGEMEINE UND SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	5
Art. 2 Allgemeine Bestimmungen.....	5
2.1. Rechtsgrundlage.....	5
2.2. Inhalt und massgeblicher Text	5
2.3. Gemeinsame Durchführung	5
Art. 3 Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	5
3.1. Paritätische Berufskommissionen	5
3.2. Friedenspflicht, Koalitionsfreiheit	7
3.3. Vertragsgemeinschaft	8
C NORMATIVE BESTIMMUNGEN	8
Art. 4 Arbeitsvertragliche Bestimmungen	8
4.1. Probezeit	8
4.2. Einzelarbeitsvertrag.....	8
4.3. Kündigung.....	8
4.4. Vorpensionierung.....	9
Art. 5 Verhalten und Verantwortung (siehe auch Anhang 4).....	9
5.1. Sorgfalts-, Treue- und Kontrollpflicht	9
5.2. Haftung für Schäden.....	10
5.3. Werkzeug und Berufsbekleidung	10
Art. 6 Arbeitszeiten, Überstunden, Lohnzuschläge, Ferien und Feiertage	10
6.1. Arbeitszeitkontrolle.....	10
6.2. Jahresarbeitszeit.....	10
6.3. Pauschale für Wegzeit (Versetzungszulage).....	11
6.4. Ferien.....	12
6.5. Feiertagsentschädigung	12
Art. 7 Löhne	13
7.1. Monatslohn	13
7.2. Allfällige Lohnanpassungen	14
7.3. 13. Monatslohn	14
7.4. Lohnfortzahlung im Todesfall des Arbeitnehmenden	14
7.5. Entschädigung von Absenzen	14
7.6. Lohnzahlung bei Militärdienst.....	15
7.7. Lohnzahlung	15
Art. 8 Auslagenersatz.....	15
8.1. Grundsatz	15
8.2. Mittagsentschädigung.....	15
8.3. Auswärtiger Arbeitsort	16
8.4. Öffentliche Verkehrsmittel.....	16
8.5. Fahrtspesen	16

Art. 9	Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	16
9.1.	Grundsatz	16
9.2.	Zweckbestimmung	16
9.3.	Erhebung und Höhe der Beiträge	16
Art. 10	Gesundheitsschutz und soziale Leistungen	17
10.1.	"Gesundheitsschutz" (Branchenlösung55)	17
10.2.	Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen	18
10.3.	Unfallversicherung und Lohnleistungen	18
Art. 11	Schwarzarbeit	18
11.1.	Grundsatz	18
11.2.	Für Arbeitnehmende	18
11.3.	Für Arbeitgebende	18
11.4.	Ausnahmen	18
Art. 12	Akkord- und Temporärarbeiten	19
12.1.	Verbot von Akkordarbeit	19
12.2.	Unterstellung von Personalverleihern	19
Art. 13	Subunternehmerhaftung	19
13.1.	Pflichten Erstunternehmer	19
13.2.	Einhaltung der GAV-Vorgaben und Sanktionsmöglichkeit	19
13.3.	Periodische Prüfung	19
D	VERTRAGSDAUER UND ÜBERGANGSREGELUNG	20
Art. 14	Vertragsdauer und Kündigung	20
14.1.	Inkraftsetzung und Dauer	20
14.2.	Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren	20
14.3.	Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages	20
E	VERTRAGSSCHLIESSENDE PARTEIEN	20
F	ANHÄNGE	21
Anhang N° 1	– Lohnvereinbarung	21
Anhang N° 2	– Ansätze der Versetzungszulage	22
Anhang N° 3	– Kautions	23
Anhang N° 4	– Kontrollpflichten Plattenleger	25
Anhang N° 5	– Inhalt der Werkzeugkiste für Plattenleger	26
Anhang N° 6	– Reglement zum Bildungsfonds LGAV Platten	27
Anhang N° 7	– Umrechnungstabelle Stundenlohn	32
Anhang N° 8	– Adressen der Kontaktstellen	33

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.

A GELTUNGSBEREICH

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 Absatz 1.2 beschäftigten Arbeitnehmer, ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung.

Ausgenommen sind:

- a) der Betriebsinhaber;
- b) höhere, leitende Angestellte mit im Handelsregister eingetragener Prokura;
- c) das kaufmännische und technische Personal.

B ALLGEMEINE UND SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

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 Artikel 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. Vertretung bei zivilrechtlichen Verfahren

Die ZPBK ist zuständig für die gerichtliche Durchsetzung verhängter Konventionalstrafen sowie überwälzter Kontroll- und Verfahrenskosten wie im Übrigen auch für die Durchsetzung des Anspruchs auf die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Die ZPBK ist berechtigt, ihre von den Vertragsparteien übertragenen Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

3.1.3. 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 ff 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 Informationssystem Allianz Bau (ISAB), sowie alle Bestrebungen bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

3.1.4. *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 insbesondere 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, können den Behörden gemeldet werden.
5. Betriebe, welche gegen die Bestimmungen des LGAV verstossen, dürfen an die Bauträger (Bauherrschaft) in geeigneter Form mitgeteilt werden.
6. Die Paritätischen Berufskommissionen haben die Kompetenz, die notwendigen Firmen- und Kontrolldaten an das Informationssystem Allianz Bau (ISAB) einzuliefern. Die Verantwortung der zur Verfügung gestellten Daten liegt einzig bei der zuständigen Paritätischen Berufskommission.
7. Gegen Entscheide der RPBK können beteiligte Arbeitgebende oder Arbeitnehmende innert 20 Tagen seit Mitteilung mit einem schriftlich begründeten Rekurs an die ZPBK gelangen. Der Rekurs muss eine Begründung und einen Antrag beinhalten.
8. Die Durchsetzung des Anspruchs auf den Vollzugskostenbeitrag obliegt der ZPBK.

3.1.5. *Kontrollen im LGAV*

Damit die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen Aufzeichnungen zu führen. Namentlich

- Arbeitszeitkontrolle gemäss Art. 6.1.
- Arbeitsstundenrapporte, wobei der Ort der Arbeitsaufnahme sowie des Arbeitsendes sowie die Adresse des Einsatzortes separat zu rapportieren sind
- Lohnabrechnungen
- Lohnauszahlungsbelege (Überweisungsbelege Bank/Post)

Diese Unterlagen sind von den Betrieben mindestens 5 Jahre aufzubewahren.

Zu kontrollierende 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.

3.1.6. *Mitgliedschaft ISAB*

Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau (ISAB) und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die Vollzugsorgane des LGAV sorgen für die zeitgerechte Lieferung und Aktualität der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.

Die Vertragsparteien betrachten die ISAB-Card als wirksames Instrument des LGAV-Vollzuges, um die Kontrolltätigkeit vor Ort zu vereinfachen und effizienter auszugestalten. Sie empfehlen den unterstellten Betrieben, ihre Mitarbeitenden mit ISAB-Cards auszustatten.

3.1.7. *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 ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 11;
 - 3. Umstand, ob durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzte 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 machen bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
 - 8. Wer gegen Art. 3.1.5, 9.3.5 oder 12.1 verstösst und/oder nicht mitwirkt, wird mit einer Konventionalstrafe von maximal 10'000 Franken belegt.
- c) Entspricht die Buchführung der Arbeitszeitkontrolle nicht vollumfänglich den Vorgaben des LGAV (Art. 6.1), so wird eine Konventionalstrafe bis 10'000 Franken auferlegt.
- d) Setzt eine Firma Art. 10.1 (EKAS-Richtlinie Nr. 6508) nicht um, so wird eine Konventionalstrafe bis 5'000 Franken auferlegt:
- e) Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Art. 11 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 3 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

Für die Bewertung der Verstoss-Schwere werden zusätzlich auch nicht geldwerte Verstösse berücksichtigt.
- i) Bei Behinderung oder Verweigerung eines von der EKAS BL55 durchgeführten Audits, kann eine Konventionalstrafe von bis zu 5'000 Franken auferlegt werden.
- j) Kann ein kontrollierter Betrieb keine KTG Versicherung vorweisen, wird eine Konventionalstrafe von bis zu 10'000 Franken auferlegt.

3.1.8. *Kontrollkosten*

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

3.1.9. *Verfahrenskosten*

Die ZPBK als auch die RPBK können Arbeitgebende und/oder Arbeitnehmende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletztten, die Verfahrenskosten gemäss Art. 357b OR auferlegen.

3.2. **Friedenspflicht, Koalitionsfreiheit**

3.2.1. *Friedenspflicht*

Während der Vertragsdauer gilt die Friedenspflicht. Insbesondere verpflichten sich die Vertragspartner, selbst keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehrungen zu treffen, damit Störungen des Arbeitsfriedens unterbleiben.

3.2.2. *Störungen des Arbeitsfriedens*

Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen mit Sperre, Verrufserklärungen, schwarze Listen, Boykotte und ähnliche Massregelungen.

3.2.3. Koalitionsfreiheit

Dem 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 Massnahmen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbes und von Unterangeboten angewendet werden.

C NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Art. 4 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

4.1. Probezeit

Die ersten zwei Monate eines neuen Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen, täglich aufgelöst werden. Wird der eigene Lernende nach Abschluss der Lehre weiterbeschäftigt, fällt die Probezeit weg.

4.2. Einzelarbeitsvertrag

Die Arbeitsverträge sind schriftlich abzuschliessen und beinhalten zwingend den Namen der Vertragsparteien, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Funktion, den Lohn und allfällige Zuschläge, den Beschäftigungsgrad, den Arbeitsort (Firmensitz) sowie die Mitarbeiterkategorie.

Werden die Vertragselemente während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmenden spätestens einen Monat, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

4.3. Kündigung

4.3.1. 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.

4.3.2. Verlängerung der Kündigungsfristen

Durch gemeinsame schriftliche Vereinbarungen können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

4.3.3. Kündigungsschutz während Taggeldleistungen

Bei Arbeitnehmenden ab dem vollendeten 45. Lebensjahr oder mit mehr als 15 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgebenden, 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 gemäss Art. 336c OR.

4.3.4. Kündigung von Arbeitnehmenden ab vollendetem 55. Altersjahr

Bei einer beabsichtigten Kündigung von Arbeitnehmenden ab dem vollendeten 55. Altersjahres findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen der vorgesetzten Person und dem betroffenen Arbeitnehmenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.

4.3.5. Erreichen des AHV-Alters

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

4.4. Vorpensionierung

4.4.1. Unterstellung unter KVP-SOR

Die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmenden sind gemäss des Kollektivvertrages für die vorzeitige Pensionierung (KVP-SOR) der Vorpensionierungskasse des Westschweizer Ausbaugewerbes (Resor) angegliedert.

4.4.2. Freiwilliger Anschluss

Für das freiwillig Resor angeschlossene technische und administrative Personal werden Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) erhoben. Es hat Anrecht auf Leistungen aus dem LGAV, untersteht aber nicht den normativen Bestimmungen.

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

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. Sorgfalts- und Treuepflicht

a) 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.

b) Korrektes Benehmen

Von sämtlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wird ein korrektes Benehmen verlangt, ebenso die Vermeidung jeder Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen von Seiten der Kundschaft geben könnte.

c) Einhaltung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss eingehalten werden. Zu spätes Erscheinen oder zu frühes Verlassen der Arbeitsstelle wird in Abzug gebracht.

d) Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderung

Bei Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmende persönlich oder durch Drittpersonen verpflichtet, den Arbeitgeber vor Antritt des Arbeitstages zu benachrichtigen.

e) Rauch- und Alkohol-Konsumverbot

Das Rauchen an feuergefährlichen oder Verbotssorten sowie der Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit sind verboten.

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 4 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 5) 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.

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

6.1. Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden muss pro Arbeitnehmenden täglich detailliert Buch geführt werden. Dabei ist auch die Adresse des Einsatzortes sowie der Ort der Arbeitsaufnahme und des Arbeitsendes zu dokumentieren. 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.

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.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Art. 3.1.7. lit. c auferlegt.

6.2. Jahresarbeitszeit

6.2.1. Arbeitszeit — Grundsatz

Die normale tägliche Arbeitszeit ist in der Regel in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr anzusetzen. Es gilt die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Die Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40,5 Stunden.

6.2.2. Jahresbruttosollarbeitszeit

Die Jahresbruttosollarbeitszeit basierend auf einer 40,5 Stundenwoche wird im Anhang 1 geregelt. Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

6.2.3. Znüni- und Mittagspausen

Die Znünpause und die Mittagszeit ist keine Arbeitszeit.

6.2.4. Wöchentliche Höchst- und Mindestarbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht über- und 36 Stunden pro Woche nicht unterschreiten.

6.2.5. 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. 6.2.10.

6.2.6. Definition von Mehrstunden und Überzeit

Mehrstunden sind die vom Arbeitgebenden angeordneten oder im Interesse des Betriebes notwendigen und über die wöchentliche Sollarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, jedoch bis maximal 48 Stunden pro Woche.

Überzeit werden jene Stunden genannt, die auf Anordnung oder mit Zustimmung des Arbeitgebenden über die vertragliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden hinaus geleistet werden. Die Überzeit wird mit einem Zeitzuschlag rapportiert und gutgeschrieben. (Art. 6.2.9)

6.2.7. Auszahlung von Mehrstunden und Überzeit

Bis Ende Juni aus dem vergangenen Jahr nicht kompensierte Mehrstunden und Überzeiten sowie bei Vertragsende nicht kompensierte Mehrstunden und Überzeiten werden ausbezahlt.

- a) Diese Mehrstunden aus dem vergangenen Jahr (ohne Zeitzuschlag erfasst) werden bei einer Auszahlung zum Normallohn mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt.
- b) Überzeiten aus dem vergangenen Jahr, welchen den Zuschlag bereits in Zeitform enthalten, werden zum Normallohn ohne weiteren Zuschlag ausbezahlt.
- c) Zeitzuschläge aus dem vergangenen Jahr gemäss Art. 6.2.9 sowie Zuschläge für Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, werden 1:1 kompensiert oder ausbezahlt.

6.2.8. Kompensation mit Freizeit – Grundsatz

Mehrstunden und Überzeit werden grundsätzlich mit Freizeit kompensiert.

6.2.9. Zeitzuschläge:

- 25 % für Überzeit (über 48 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 48 Stunden Wochenarbeitszeit bereits erreicht sind).
- 100 % für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.

Die Zuschläge sind nicht kumulierbar. Es gilt der jeweils höhere Ansatz.

Die Zeitzuschläge sind separat zu rapportieren.

6.2.10. 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 vorgeholt 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.

6.3. Pauschale für Wegzeit (Versetzungszulage)

6.3.1. Definition der Wegzeit

Als Wegzeit wird der Weg vom Wohnort direkt auf die Baustelle bezeichnet. Dieser wird mit einer distanzabhängigen Pauschale abgegolten. Die Distanz bemisst sich nach dem schnellsten Weg vom Betrieb (Anstellungsort) zur Baustelle (Einsatzort).

6.3.2. Ansätze der Versetzungszulage

Es gelten folgende Zonen:

Zone 1 bis 15 Kilometer

Zone 2 bis 30 Kilometer

Zone 3 bis 50 Kilometer

Die Zonen abhängige Versetzungszulage für Hin- und Rückfahrt ist in Anhang 2 geregelt.

Überschreitet die Distanz (schnellster Weg) zwischen Betrieb (Anstellungsort) und Baustelle (Einsatzort) 50 Kilometer, so gilt die Wegzeit als Arbeitszeit.

Die Versetzungszulage ist sozialversicherungspflichtig.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten, insbesondere die Regelung bezüglich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Art. 9 ArG).

6.3.3. Reisezeit ab Betrieb / Arbeitsaufnahme

Die Reisezeit ab Betrieb zur Baustelle und/oder zurück gilt als Arbeitszeit.

Der Arbeitgebende bestimmt den Ort der Arbeitsaufnahme.

6.4. Ferien

6.4.1. 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

6.4.2. 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 auftragsschwächeren 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.

6.4.3. 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.

6.5. 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.

Bei verliehenem Personal ist mit einem Feiertagsansatz von 9 Tage zu rechnen, was einem Ansatz von 3.59% entspricht.

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:

Kategorie A

Alle Plattenleger mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis (EFZ) sowie anerkannte und nachgewiesene gleichwertige EU-Ausbildungen, spätestens im 3. Jahr nach Lehrabschluss.

Kategorie A1

Plattenleger im 1. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (90 % des Mindestlohnes Kategorie A)

Kategorie A2

Plattenleger im 2. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (95 % des Mindestlohnes Kategorie A)

Kategorie B

Alle Plattenleger mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) spätestens im 3. Jahr nach Lehrabschluss sowie alle nicht mit EFZ nachgewiesenen Arbeiter. Es erfolgt eine Umstufung in Kategorie A nach 7 Jahren Berufserfahrung, davon mindestens 2 Jahre in der Schweiz (Lehrzeit = Berufserfahrung).

Kategorie B1

Plattenleger im 1. Jahr nach Erhalt des eidg. Berufsattests (90 % des Mindestlohnes Kategorie B)

Kategorie B2

Plattenleger im 2. Jahr nach Erhalt des eidg. Berufsattests (95 % des Mindestlohnes Kategorie B)

Kategorie C

Hilfskräfte

Hilfskräfte die KEINERLEI Platten- und/oder Facharbeiten ausführen. Unter die Definition von Platten- und Facharbeiten fallen sämtliche Tätigkeiten, die im Bildungsplan zur Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung für Plattenlegerin / Plattenleger EFZ und Plattenlegerpraktikerin / Plattenlegerpraktiker EBA (Berufsnummer 51105 und 51106) bezeichnet sind.

Kategorie D

Lernende EFZ und EBA

Plattenleger Lernende in einem Lehrverhältnis.

Kategorie 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.

Kategorie F

Praktikant

Hat der Praktikant das 18. Altersjahr vollendet, ist er in der Lohnkategorie C einzustufen. Kann der Mindestlohn in Lohnkategorie C 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. Lohnanpassungen bei Lernenden werden, wenn beschlossen, auf den 1. August 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. Anspruchsvoraussetzungen

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 8.33% 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. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes muss in der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

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. Entschädigung von Absenzen

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

- | | |
|---|---------------------|
| a) bei Geburt eigener Kinder | gemäss Art. 329g OR |
| 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 spätestens per 27. jeden Monats auf das entsprechende Arbeitnehmendenkonto zu überweisen.

Art. 8 Auslagenersatz

8.1. Grundsatz

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

8.2. Mittagsentschädigung

8.2.1. Voraussetzung

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

8.2.2. Grundsatz der Monatspauschale

Grundsätzlich sind die Spesen nach Variante a) mit einer Monatspauschale auszurichten. In begründeten Ausnahmefällen und bei nachweisbar nicht regelmässiger Auswärtsarbeit kann auch die Variante b) vereinbart 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. Dem Arbeitgebenden sind die Ausgaben mit einer entsprechenden Quittung nachzuweisen.

8.2.3. Ansätze Mittagsentschädigung

Folgende Ansätze gelten bei

- a) einer Monatspauschale 265.00 Franken
- b) einer Entschädigung pro Mahlzeit 18.00 Franken

8.2.4. Abzüge bei Absenzen

Bei der monatlichen Pauschalentschädigung nach Variante a) können Absenzen (ausgenommen Ferien- und Feiertage) mit 12.00 Franken pro Tag in Abzug gebracht werden.

8.2.5. Anwendungsdauer

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

8.3. 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.

8.4. Öffentliche Verkehrsmittel

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

8.5. Fahrtspesen

Wird im gegenseitigen Einverständnis das eigene Motorfahrzeug des Arbeitnehmenden 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. 9 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

9.1. Grundsatz

Die Vertragsparteien errichten einen paritätisch verwalteten Fonds.

9.2. Zweckbestimmung

Die Beiträge sind für folgende Zwecke bestimmt:

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

9.3. Erhebung und Höhe der Beiträge

9.3.1. Erhebung der Beiträge

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

9.3.2. 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.

9.3.3. 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) heruntergebrochen.

9.3.4. Aufteilung auf Vollzug und Ausbildung

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

9.3.5. Nichtabgerechnete Beiträge

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.

9.3.6. Durchführungsbestimmungen

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

Art. 10 Gesundheitsschutz und soziale Leistungen

10.1. "Gesundheitsschutz" (Branchenlösung⁵⁵)

10.1.1. Zentraladministration

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

10.1.2. Gesetzliche Grundlagen

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 Branchenlösung für das Plattenlegergewerbe (EKAS Nr. 55) ist auf alle Betriebe gemäss Art. 1 anwendbar. Die Branchenlösung⁵⁵ ergänzt die gesetzliche Regelung über die Beizugspflicht im Sinne des Artikels 11b Absatz 1 VUV und der Ziffer 2 der Richtlinie Nr. 6508.

10.1.3. 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 Plattenlegergewerbe bestehenden Gefahren systematisch zu erfassen.

Die Arbeitnehmenden müssen durch den Arbeitgebenden rechtzeitig und vollständig über die Massnahmen zur Umsetzung der Branchenlösung⁵⁵ informiert werden.

10.1.4. Pflichten der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebenden zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu befolgen und aktiv daran mitzuwirken. Die Arbeitnehmenden müssen insbesondere die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtung nicht beeinträchtigen.

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.

10.1.5. Ausnahme

Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 10.1.1 – 10.1.4 ausgenommen.

10.1.6. Empfehlung Gesundheitsuntersuchungen

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

10.2. Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen

10.2.1. Krankentaggeldversicherung – Grundsatz

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

10.2.2. Versicherungsinhalt und Lohnleistung

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 60 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.

10.2.3. Prämienregelung

Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gemäss Absatz 10.2.2 werden durch den Arbeitgebenden entrichtet. Der Prämienanteil der effektiven Prämie wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je hälftig aufgeteilt. Dadurch ist die gemäss Art. 324a OR obliegende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden im Krankheitsfall abgelöst.

10.3. Unfallversicherung und Lohnleistungen

10.3.1. Unfallversicherung – Grundsatz

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

10.3.2. SUVA-Karenztage

Erleidet der Arbeitnehmende zufolge SUVA-Karenztagen einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgebende diesen zu 80% des nach Art. 3 ff. 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.

10.3.3. 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. 11 Schwarzarbeit

11.1. 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.

11.2. Für Arbeitnehmende

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

11.3. 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.

11.4. 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. 12 Akkord- und Temporärarbeiten

12.1. 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.

12.2. Unterstellung von Personalverleihern

Beschäftigt ein dem LGAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgebender 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. 13 Subunternehmerhaftung

13.1. Pflichten Erstunternehmer

Werden von LGAV unterstellten Unternehmen, Aufträge an Subunternehmen vergeben, so hat der Erstunternehmer zu überprüfen, ob eine LGAV-Bescheinigung, welche Auskunft über durchgeführte Kontrollen und über die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen des auf das Subunternehmen anwendbaren LGAV gibt, vorliegt.

13.2. Einhaltung der GAV-Vorgaben und Sanktionsmöglichkeit

Liegen gemäss LGAV-Bescheinigung zum Zeitpunkt der Vergabe LGAV-Verfehlungen vor, darf das Subunternehmen nicht eingesetzt werden. Halten sich Unternehmen nicht an diesen Grundsatz, so kann die Paritätische Kommission Sanktionen aussprechen.

13.3. Periodische Prüfung

In längeren Auftragsverhältnissen ist die LGAV-Bescheinigung periodisch zu prüfen. Die Paritätische Kommission kann dazu Weisungen und Empfehlungen an die dem LGAV unterstellten Unternehmen erlassen.

D VERTRAGSDAUER UND ÜBERGANGSREGELUNG

Art. 14 Vertragsdauer und Kündigung

14.1. Inkraftsetzung und Dauer

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2027 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2030 gültig.

Der LGAV für das Plattenlegergewerbe, gültig ab 1. Juli 2018 und alle vorangehenden Versionen, werden mit Inkrafttreten dieses LGAV aufgehoben.

14.2. Kündigung der Lohnposition in Zwischenjahren

Die Lohnposition gemäss Art. 7 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 Handlungsfreiheit zu.

14.3. Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages

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

E VERTRAGSSCHLIESSENDE PARTEIEN

Arbeitgebervertretung

CERUNIQ

Konrad Imbach
Präsident

Andreas Furgler
Geschäftsführer

Arbeitnehmervertretung

Unia – die Gewerkschaft

Vania Alleva
Präsidentin

Bruna Campanello
Mitglied Geschäftsleitung

Kaspar Bütikofer
Nationaler Branchensekretär

Syna – die Gewerkschaft

Nora Picchi
Leiterin Gewerkschaftspolitik, Recht und Vollzug
Mitglied der Geschäftsleitung

Guido Schluep
Branchenleiter

F ANHÄNGE

Anhang N° 1 – Lohnvereinbarung

zum Gesamtarbeitsvertrag (LGAV) 2027 – 2030 für das Plattenlegergewerbe
für die ganze Schweiz ohne, FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU.

1.1. Mindestlöhne (gem. Art. 7.1.2)

Mindestlöhne		CHF
Kategorie A	Alle abgeschlossenen EFZ Plattenleger sowie anerkannte und nachgewiesene gleichwertige EU-Ausbildungen spätestens im 3. Jahr nach Lehrabschluss	5'500.00
Kategorie A1	1. Jahr nach Lehrabschluss = 90% von A	4'950.00
Kategorie A2	2. Jahr nach Lehrabschluss = 95% von A	5'225.00
Kategorie B	Alle abgeschlossenen EBA spätestens im 3. Jahr nach Lehrabschluss sowie alle nicht mit EFZ nachgewiesenen Arbeiter Umstufung in Kat. A nach 7 Jahren Berufserfahrung, davon mindestens 2 Jahre in der Schweiz (Lehrzeit = Berufserfahrung)	4'950.00
Kategorie B1	1. Jahr nach Lehrabschluss = 90% von B	4'455.00
Kategorie B2	2. Jahr nach Lehrabschluss = 95% von B	4'700.00
Kategorie C	Hilfskräfte die <u>KEINERLEI</u> Platten- und/oder Facharbeiten ausführen	4'295.00
Kategorie D	Lernende EFZ und EBA	s. Lohntabelle unten
Kategorie E	Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende	Lohn nur mit Genehmigung der RPBK
Kategorie F	Praktikanten	siehe Art. 7.1.2

Mindestlöhne Lernende		CHF
Plattenleger EFZ 1. Lehrjahr		850.00
Plattenleger EFZ 2. Lehrjahr		1'100.00
Plattenleger EFZ 3. Lehrjahr		1'500.00
Zusatzlehre Plattenleger EFZ 2. Lehrjahr		1'800.00
Zusatzlehre Plattenleger EFZ 3. Lehrjahr		2'100.00
Plattenlegerpraktiker EBA 1. Lehrjahr		700.00
Plattenlegerpraktiker EBA 2. Lehrjahr		900.00
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 2. Lehrjahr		1'100.00
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 3. Lehrjahr		1'500.00

1.2. Jahresbruttosollarbeitszeit (gemäss Art. 6.2.2)

	Jahresbruttosollarbeitszeit	Jährliche Bruttoarbeitstage	Durchschnittliche Monatsstunden
2027	2'114.10	261	176.17
2028	2'106.00	260	175.50
2029	2'114.10	261	176.17
2030	2'114.10	261	176.17

Anhang N° 2 – Ansätze der Versetzungszulage

1. Definition der Zonen (gem. Art. 6.3)

Zone 1 0 bis 15 Kilometer

Zone 2 16 bis 30 Kilometer

Zone 3 31 bis 50 Kilometer

Überschreitet die Distanz (schnellster Weg) zwischen Betrieb (Anstellungsort) und Baustelle (Einsatzort) 50 Kilometer, so gilt die Wegzeit als Arbeitszeit.

Die in Zone 1 – 3 definierten Ansätze gelten pro Tag für Hin- und Rückfahrt.

2. Ansätze der Versetzungszulage für Lohnkategorien A-F:

Kategorie	Zone 1	Zone 2	Zone 3
Alle Lohnkategorien gemäss Art. 7 LGAV (ohne D)	im Monatslohn enthalten	18.00 Franken	42.00 Franken

3. Ansätze der Versetzungszulage für Lernende (Lohnkategorien D):

Kategorie	Zone 1	Zone 2	Zone 3
Plattenleger EFZ 1. Lehrjahr	im Monatslohn enthalten	3.00 Franken	6.00 Franken
Plattenleger EFZ 2. Lehrjahr		3.00 Franken	8.00 Franken
Plattenleger EFZ 3. Lehrjahr		5.00 Franken	11.00 Franken
Zusatzlehre Plattenleger EFZ 2. Lehrjahr		6.00 Franken	13.00 Franken
Zusatzlehre Plattenleger EFZ 3. Lehrjahr		6.00 Franken	15.00 Franken
Plattenlegerpraktiker EBA 1. Lehrjahr		2.00 Franken	5.00 Franken
Plattenlegerpraktiker EBA 2. Lehrjahr		3.00 Franken	6.00 Franken
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 2. Lehrjahr		3.00 Franken	8.00 Franken
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 3. Lehrjahr		5.00 Franken	11.00 Franken

Anhang N° 3 – Kautions

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 Plattenlegergewerbe ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kautions in der Höhe bis zu 10'000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kautions 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 Kautions 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 Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt. Die ZPBK ist berechtigt, bei der Freigabe der Kautions allfällige Bankgebühren zu verrechnen und vorab in Abzug bringen zu lassen.

Art. 2 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

Art. 3 Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Schweizerischen 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.

Art. 4 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. 9 LGAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautions

- 5.1. Stellt die ZPBK fest, dass der Arbeitgebende Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 3 die Kautions als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die ZPBK zu leistende 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 erfolgtem 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 Plattengewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten LGAV tätige Entsendebetrieb 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
- c) sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Arbeitgebender trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Art. 3.1.7 lit. g LGAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgebenden nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

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

Art. 10 Gerichtsstand

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

Anhang N° 4 – Kontrollpflichten Plattenleger

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 von CERUNIQ zu halten. Nichteinhalten der Kontrollpflichten, die zu einem Schaden führen, können dem Arbeitnehmenden angelastet werden.

Mit der Unterzeichnung des untenstehenden 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 Plattenlegerwerbes 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.

_____, den _____

Unterschrift: _____

Diese Vereinbarung wird im Doppel erstellt.

Ein Exemplar geht zuhanden des Arbeitnehmenden. Ein Exemplar ist beim Arbeitgebenden.

Anhang N° 5 – Inhalt der Werkzeugkiste für Plattenleger

- 1 Abfallsack
- 1 Staubmaske FFP2
- 1 Ausfugscheibe Kunststoff
- 1 Berner Putzkelle 14 cm (Plattenlegerkelle)
- 1 Dia Pad
- 1 Doppelmeter
- 1 Eisensäge
- 1 Gehörschutz
- 1 Glasschneider Hartmetall
- 1 Gleitspray (WD 40) 100 ml
- 1 Graphit Bleistift
- 1 Gummibecher
- 1 Gummihammer
- 1 Gummihandschuhe (Paar)
- 1 Handcreme
- 1 Handfäustel 800 gr
- 1 Holzsäge (Fuchsschwanz)
- 2 Knieschoner Profi
- 1 Kugelschreiber
- 1 Maurerkelle eckig 20 cm
- 1 Maurerwinkel 50/28 cm
- 1 Mosaikzange
- 1 Notizblock
- 1 Plattenlegermeissel flach 10 mm
- 1 Plattenlegermeissel flach 20 mm
- 1 Plattenlegerzange Knipex
- 1 Plattenschneidmaschine Schnittlänge min. 60 cm
- 1 Rabitzzange 20 mm
- 1 Schraubenzieher 5 mm
- 1 Schutzbrille
- 1 Schwamm
- 1 Schrägmass
- 1 Universalmesser (Stanleymesser)
- 1 Wasserwaage 120 cm
- 1 Wasserwaage 40 cm
- 1 Werkzeugkiste mit Schloss
- 1 Zahnkelle Mosaik 6 mm
- 1 Zahnkelle Wandplatten 8 mm
- 1 Zahnkelle Bodenplatten 10 mm
- 1 Zimmermannbleistift

Anhang N° 6 – Reglement zum Bildungsfonds LGAV Platten

R E G L E M E N T

Über die Ausrichtung von Lohn- und Kurskostenentschädigung im Plattenlegergewerbe

1. Entschädigungsberechtigte Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

- 1.1. Die Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPBK) bezeichnet alle Kursorte und Veranstaltungen, an welche direkte Beiträge ausgerichtet oder an Kursteilnehmende Lohn- und Kurskostenentschädigungen vergütet werden.
- 1.2. Grundsätzlich handelt es sich dabei um folgende Kursangebote die hauptsächlich durch CERUNIQ (Verband der führenden Verlegeunternehmen und des Fachhandels) angeboten werden.
 - Grundbildung (z.B. überbetriebliche Kurse EFZ und EBA, Intensivkurse etc.)
 - Höhere Bildung (z.B. Berufsprüfung / HfP)
 - Branchenseminare (z.B. CERUNIQ Kurse, BL55, Partnerkurse, WBS Sektionen)
 - Branchenfremde Seminare (z.B. Sprachkurse, Staplerkurse, Asbestsanierung)
- 1.3. Nicht beitragsberechtigt sind z.B.
 - Berufsschule
 - Schulmaterial
 - Qualifikationsverfahren
 - Prüfungstage
 - Kompetenznachweise
 - Computerkurse
 - Anhängerkurse
 - Führerscheine div. Kategorien
 - Geschäftsführerkurse
 - Firmeninterne Seminare
- 1.4. Über die allfällige Finanzierung weiterer externer, nicht im Kursprogramm enthaltener Kurse entscheidet die ZPBK.

2. Anspruchsvoraussetzungen

- 2.1. Anspruch auf Leistungen haben alle Arbeitnehmenden, die im Moment des Kursbeginns in einem festen Arbeitsverhältnis stehen und dem LGAV Platten unterstellt sind, sowie regelmässig und grundsätzlich während mindestens sechs Monaten vor Kursbeginn und ohne Unterbruch beim Besuch von Kursen, Berufs- und Vollzugskostenbeiträge bezahlt haben. Mit der Beendigung des Beitragsabzuges vom Lohn erlischt jeglicher Leistungs- und Entschädigungsanspruch.
- 2.2. Die Arbeitgebenden (Selbständigerwerbende, Geschäftsführer/in, Gesellschafter/in) haben mit der Erfüllung ihrer Beitragsverpflichtung auch einen teilweisen Anspruch auf Entschädigungen (Ziff. 5ff.).
- 2.3. Auszubildende haben Anspruch auf die für sie freigegebenen Kurse gemäss Kursprogramm. Im Übrigen gelten die Bestimmungen aus Ziff. 2.1.

3. Auskunftspflicht des Gesuchstellers

- 3.1. Der ZPBK sind für die Abklärung eines Entschädigungsanspruches 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 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 Platten.

4. Leistungen

4.1. Grundsätzliches

Entschädigungen werden grundsätzlich erst nach ordnungsgemäsem Besuch der Weiterbildungsveranstaltung ausgerichtet. Beim Abbruch eines Kurses oder Lehrganges oder unentschuldigten Absenzen werden die Leistungen des Bildungsfonds für Plattenleger gekürzt oder fallen ganz weg.

4.2. Anspruchsberechtigungen

Die in Ziff. 2.1 – 2.3 aufgelisteten Anspruchsberechtigten erhalten beim Besuch von Kursen und Lehrgängen, die vom Bildungsfonds für Plattenleger unterstützt werden, nachstehende Entschädigungen ausgerichtet.

5. Kurskostenentschädigungen

Die unter Ziff 5. aufgeführten Entschädigungen gelten teilweise auch für Personen, die gemäss Art. 1.3. vom LGAV Platten ausgenommen sind (namentlich: Betriebsinhaber, höhere leitende Angestellte), Voraussetzung ist jedoch die ordentliche Abrechnung der Berufs- und Vollzugskosten. Ein Anspruch auf Lohnausfallentschädigung besteht jedoch nicht.

5.1. Grundbildung (EFZ/EBA)

- a) Höhe der Kurskostenentschädigung
 - Überbetriebliche Kurse (ÜK) Fr. 200.00 pro Kurswoche
 - Intensiv-/Stütz-/Vorbereitungskurse Fr. 200.00 pro Kurswoche
- b) Antragsstellung und Zahlungsempfang
Die Kurskostenentschädigung muss vom Arbeitgebenden beantragt werden und wird auch an diesen ausgerichtet.
- c) Höhe der Lohnausfallentschädigung
Es besteht kein Anspruch auf Lohnausfallentschädigung.
- d) Besonderes
Gebühren für Prüfung oder Schulmaterialien können nicht über den Bildungsfonds für Plattenleger abgerechnet werden.

5.2. Höhere Bildung

- a) Höhe der Kurskostenentschädigung
 - Berufsprüfung (Modulare Ausbildung)
40 % der Kurskosten (bei vollständiger Anwesenheit gemäss Schulreglement)

Beim Besuch der einzelnen Module ist eine vollständige Anwesenheit gemäss Schulreglement Voraussetzung. Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie.
 - HfP (Höhere Fachprüfung) / Handelsdiplom
40 % der Kurskosten (bei vollständiger Anwesenheit gemäss Schulreglement)

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie und kann nur zusammen mit der Abrechnung des Bundes geltend gemacht werden (nach Abschluss).
 - Lehrmeisterkurse / Berufsbildnerkurse / Ausbilderkurse
100 % der Kurskosten

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie und des Kurszertifikates. Massgebend für den Anspruch auf Lohnausfallentschädigung ist nicht die LGAV-Unterstellung des Teilnehmenden sondern des Betriebes.

b) Höhe der Lohnausfallentschädigung

Für Lehrmeister-/Ausbildnerkurse und Berufsbildnerkurse besteht Anspruch auf eine Lohnausfallentschädigung von Fr. 150.00/Tag. Die Lohnausfallentschädigung wird dem Arbeitgebenden ausbezahlt. Ein Lohnabzug ist nicht zulässig.

c) Antragsstellung und Zahlungsempfang

Die Kurskostenentschädigung muss vom Teilnehmenden beantragt werden und wird auch an diesen ausgerichtet.

Die Lohnausfallentschädigung wird an den Arbeitgebenden ausgerichtet.

d) Besonderes

Gebühren für Prüfung, Schulmaterialien, Unterkunft oder Verpflegung können nicht über den Bildungsfonds für Plattenleger abgerechnet werden.

5.3. Branchenseminare

a) Höhe der Kurskostenentschädigung

- CERUNIQ Kurse

50% der Kurskosten bis max. Fr. 500.00 pro Kurs

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie.

- BL55 (KOPAS Grund-/ERFA-Kurs)

50% der Kurskosten bis max. Fr. 500.00 pro Kurs

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie.

- Kurse CERUNIQ Partner

50% der Kurskosten bis max. Fr. 500.00 pro Kurs

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie. Ausserdem muss der Kursinhalt vorgängig bei der Technischen Kommission von CERUNIQ eingereicht und genehmigt werden.

- Weiterbildungsseminare der Sektionen sowie Partner WBS mit Sektionen

Fr. 60.00 pro Teilnehmer

Anspruch besteht nur bei Vorliegen einer unterzeichneten Präsenzliste. Unterstützt werden auch nicht abrechnungspflichtige Teilnehmer wie z.B. Firmeninhaber.

b) Antragsstellung und Zahlungsempfang

Die Kurskostenentschädigung muss vom Arbeitgebenden beantragt werden und wird auch an diesen ausgerichtet.

c) Höhe der Lohnausfallentschädigung

Es besteht kein Anspruch auf Lohnausfallentschädigung.

d) Besonderes

Gebühren für Kompetenznachweise oder Schulmaterialien können nicht über den Bildungsfonds für Plattenleger abgerechnet werden.

5.4. Branchenfremde Seminare

- a) Höhe der Kurskostenentschädigung
 - Fide Sprachkurs
Übernahme von 100% der Kurskosten.
 - Sprachkurs allgemein
80% der Kurskosten
 - Staplerkurs / Asbestsanierungskurs / Absturzsicherungskurs
50% der Kurskosten bis max. Fr. 500.00 pro Kurs
- b) Antragsstellung und Zahlungsempfang
Die Kurskostenentschädigung für den Fide-Sprachkurs, Staplerkurs, Asbestsanierungskurs, Absturzsicherungskurs müssen vom Arbeitgebenden beantragt werden und wird auch an diesen ausgerichtet.

Die Kurskostenentschädigung für einen allgemeinen Sprachkurs muss vom Teilnehmenden beantragt werden und wird auch an diesen ausgerichtet (weitere Vorgaben sind unter lit. d) Besonderes zu finden).
- c) Höhe der Lohnausfallentschädigung
Es besteht kein Anspruch auf Lohnausfallentschädigung.
- d) Besonderes
Gebühren für Kompetenznachweise oder Schulmaterialien können nicht über den Bildungsfonds für Plattenleger abgerechnet werden.

Fide Sprachkurs

Der Veranstalter stellt einen Antrag an die ZPBK zur Übernahme der Kurskosten. Der Teilnehmer selbst bezahlt nur einen kleinen Kostenanteil, welcher nicht noch separat beim Bildungsfonds abgerechnet werden kann.

Sprachkurs allgemein

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie inkl. dem Zertifikat über den bestandenen Abschluss. Die Unterstützung gilt bis max. zum Sprachniveau B2. Massgebend für die gewählte Sprache ist der Firmensitz. Unterstützt werden Sprachkurse für Deutsch, Französisch und Italienisch.

Staplerkurs / Asbestsanierungskurs / Absturzsicherungskurs

Anspruch besteht nur bei Einreichung der Rechnungskopie.

6. Allgemeine Vorgaben / Ausnahmen

- 6.1. Arbeitgebende von LGAV unterstellten Betrieben, haben ebenfalls Anspruch auf die in Ziff. 5 aufgeführten Kurskostenentschädigungen. Sie erhalten jedoch keine Lohnausfallentschädigung.
- 6.2. Die Auszahlung erfolgt nach Kursabschluss und kann nur im Zusammenhang mit dem Formular «Bildungsfonds» jeweils im Januar-März des Folgejahres abgerechnet werden.
- 6.3. Weiterbildungsveranstaltungen die weniger als vier Stunden dauern, haben keinen Anspruch auf Lohnausfallentschädigungen.
- 6.4. Anträge die nach der Einreichfrist (jeweils Ende März) eingehen, werden erst im folgenden Jahr verarbeitet. Die abgerechneten Kurse dürfen nicht weiter als 3 Jahre zurückliegen.
- 6.5. Nicht abgerechnete Kurse können mit separatem Antrag bis max. 3 Jahre zurück (massgebend ist das Kursdatum) bei der ZPBK abgerechnet werden. Die Einreichung muss zwischen Januar bis März erfolgen.

7. Rechtsmittel

Gegen Entscheide der Geschäftsstelle ZPBK Platten kann innerhalb von 20 Tagen ab Zustellung des Entscheides bei der ZPBK Platten schriftlich Beschwerde eingelegt werden. Diese hat einen Antrag und eine Begründung zu enthalten. Die Entscheide der ZPBK Platten sind endgültig.

8. Inkrafttreten und Revision

Das Reglement wurde durch die ZPBK am 12. April 2022 genehmigt, am 17. August 2023 aktualisiert. Es wurde rückwirkend ab 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt.

Am 4. April 2025 wurde das Reglement aktualisiert. Die Änderungen treten per 1. August 2025 in Kraft. Das vorliegende Reglement ersetzt alle bisherigen Reglemente.

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

Dagmersellen, 4. April 2025

Anhang N° 7 – Umrechnungstabelle Stundenlohn

Im Grundsatz erfolgt die Entlohnung ab Stellenantritt im Monatslohn. In Ausnahmefällen (Kurzeinsätze oder Temporär Personal) sind Stundenlöhne möglich.

Die Berechnung der Stundenlöhne auf Basis der Mindestlöhne erfolgt wie nachfolgend:

Dabei ist unabhängig der Einsatzmonate oder des Kalenderjahres immer mit 9 Feiertagen zu rechnen.

1. Berechnung Stundenlohn auf Basis Mindestlohn:

Für die Berechnung des Stundenlohnes werden die Jahresbruttosollstunden auf 2'114.10 h festgelegt.

Der Mindestlohn wird x 12 Monate gerechnet und durch die Anzahl Jahresbruttosollstunden geteilt. Dies ergibt den Grund-Stundenlohn.

Auf den Grundlohn werden die Zuschläge von Ferien und Feiertagen gerechnet. Dieses Zwischentotal wiederum dient als Grundlage für die Berechnung des Anteils des 13. Monatslohnes.

2. Zuschläge:

a) Ferien

25 Tage	10,64%
27 Tage	11,59%

b) Feiertage

9 Feiertage	3,59%
-------------	-------

c) Mehrstundensaldo/Überstunden

Bei Auszahlung	25%
----------------	-----

d) Zuschläge gem. Art. 6.2.2 ff.

für Überzeit (über 48 Stunden pro Woche)	25%
für Nachtarbeit an einem einzelnen Wochentag von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr	100 %
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 48 Stunden Wochenarbeitszeit bereits erreicht sind).	50 %
für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen.	100 %

e) Zuschlag 13. Monatslohn

13. Monatslohn	8,33%
----------------	-------

3. Zusammensetzung Stundenlohn

Stundenlohn (Grundlohn)	CHF
+ Zuschlag Ferien	10,64 % oder 11,59 %
+ Zuschlag Feiertage	3,59 %
= Zwischentotal (Total 1)	CHF
+ Zuschlag 13. Monatslohn	8,33 %
= Zwischentotal (Total 2)	CHF
+ Zuschläge für Mehrstunden/Überstunden, Überzeit, Nacht- und Sonntagarbeit	%
= Bruttostundenlohn	CHF

Anhang N° 8 – Adressen der Kontaktstellen

ZPBK Platten als Rekursinstanz

Geschäftsstelle **ZPBK Platten**
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen
Tel. 062 748 21 51
zpbk@lgav-platten.ch

RPBK Kontaktstellen

Geltungsbereich	RPBK
Aargau Solothurn	RPBK Platten AG/SO Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tel. +41 62 748 21 52 rpbk-agso@lgav-platten.ch
Bern	RPBK Platten Bern Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tel. +41 62 748 21 53 rpbk-be@lgav-platten.ch
Graubünden	RPBK Platten Graubünden c/o Unia Ostschweiz Lämmli brunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen Tel. +41 71 446 98 41 rpbk-gr@lgav-platten.ch
Ostschweiz AI, AR, SG, TG,	RPBK Platten Ostschweiz c/o Unia Ostschweiz Lämmli brunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen Tel. +41 71 446 98 41 rpbk-os@lgav-platten.ch
Zürich und Schaffhausen	RPBK Platten ZH/SH Keramikweg 3 6252 Dagmersellen Tel. +41 62 748 21 54 rpbk-zhsh@lgav-platten.ch
Zentralschweiz GL, LU, NW, OW, SZ, UR und ZG	RPBK Platten Zentralschweiz St. Karlstrasse 21 6002 Luzern Tel. +41 41 249 93 05 rpbk-zs@lgav-platten.ch

Vertragsunterzeichnung der Einzelvertragspartner
Im Sinne von Art. 356b OR

Die unterzeichnende Firma anerkennt den LGAV 2027 – 2030 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 Still-schweigen verlängert, gilt dies auch für diesen Vertrag und die Zusatz-, Lohn- und Protokollvereinbarungen. Allfällige Vertragsänderungen gelten für die unterzeichnende Firma erst ab dem Zeitpunkt der schriftlichen Mitteilung.

Firmenname: _____

Zuständige Person: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Tel. Nr. _____

Fax Nr. _____

E-Mail: _____

Anzahl Mitarbeiter

Administration

Produktion

Lernende

Total

Ort/Datum

Rechtsgültige Unterschrift

Firmenstempel:

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

ZPBK Platten
Keramikweg 3
6252 Dagmersellen