



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe

vom 2. Juli 2018

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Landes- Gesamtarbeitsvertrages für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme der Kantone Freiburg, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Tessin und Jura.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (LGAV) für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe gelten für alle Arbeitgebenden (Betriebe und Betriebsteile) des Plattenleger- sowie Hafner- und Ofenbaugewerbes. Dazu gehören 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 und/oder die Hafner- und Ofenbauarbeiten ausführen, das heisst holzbefeuerte oder mit anderen Brennstoffen betriebene Wohnraumfeuerungen erstellen oder renovieren. Ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die nachweislich dem Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) unterstellt sind oder sich unterstellt haben.

¹ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben und Betriebsstellen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des LGAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser LGAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des LGAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 10 LGAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. August 2018 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

2. Juli 2018

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident, Alain Berset

Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe

abgeschlossen

zwischen

dem Schweizerischen Plattenverband (SPV)

und dem Verband für Wohnraumfeuerungen, Plattenbeläge und Abgassysteme (feusuisse)

einerseits

und

den Gewerkschaften Unia und Syna

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Allgemeine Bestimmungen

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

Es besteht eine Zentrale Paritätische Berufskommission.

3.1.2 Regionale Paritätische Berufskommissionen

In den regionalen Vertragsgebieten bestehen Regionale Paritätische Berufskommissionen. Die RPBK setzen sich für die Einhaltung und den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (...) ein.

3.1.3 Kompetenzen der Berufskommissionen

Die RPBK beurteilen 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 Artikel 357 b Absatz 1 OR:

1. Die Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung;
2. Die Kontrolle in den Betrieben und auf den Arbeitsstellen über die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages;
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 (...);
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 Artikel 6.1.1 LGAV, 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 Artikel 12;

3. Umstand, ob (...) 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 macht bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend macht.
 8. Wer gegen Artikel 3.1.4, 10.1.7 oder 13.1 verstösst und/oder nicht mitwirkt, wird mit einer Konventionalstrafe von maximal 10 000 Franken belegt.
- c) Entspricht die Buchführung der Arbeitszeitkontrolle nicht (...) den Vorgaben des LGAV (Art. 6.1.1), so wird eine Konventionalstrafe bis 10 000 Franken auferlegt.
 - d) Setzt eine Firma Artikel 11.1 (EKAS-Richtlinie Nr. 6508) nicht um, so wird eine Konventionalstrafe bis 5000 Franken auferlegt:
 - e) Bei Verletzung des Schwarzarbeitsverbotes gemäss Artikel 12 gilt pro Baustellenobjekt für den 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 verletzt, die Verfahrenskosten (...) auferlegen.

Art. 4 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

4.1 Probezeit

Die ersten zwei Monate eines neuen Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen, täglich aufgelöst werden. 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. (...)

4.2.4 Erreichen des AHV-Alters

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

Art. 5 Verhalten und Verantwortung

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.

Art. 6 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 Artikel 3.1.5. Buchstabe 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 Artikel 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 in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.

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 werden im Anhang 1 geregelt.

7.1.2 Lohnkategorien und Mindestlöhne

Die Mindestlöhne sind im Anhang 1 geregelt.

Es gelten die nachfolgenden Lohnkategorien:

Plattenleger/ Ofenbauer A

Plattenleger/ Ofenbauer mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis, gleichwertiger Ausbildung in der EU, oder welche Platten- oder Ofenbauarbeiten selbständig und fachlich richtig ausführen.

Plattenleger/ Ofenbauer B

Plattenleger/ Ofenbauer, die den Anforderungen der Lohnkategorie A nicht genügen oder jene die Endreinigungen gemäss Artikel 1.2 vornehmen.

EBA-Absolventen C1

Absolventen mit eidgenössischem Berufsattest.

Hilfsarbeiter C2

Hilfskräfte nach dem vollendeten 18. Altersjahr.

Lehrabgänger D

Der vertragliche Mindestlohn für Lehrabgänger mit eidg. Fähigkeitsausweis beträgt:

Lehrabgänger D1

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

Lehrabgänger D2

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

Lehrabgänger D3

im 3. Jahr nach Erhalt des eidg. Fähigkeitsausweises (94 % des Mindestlohnes Kategorie A).

Oben aufgeführte Lehrabgängerlöhne kommen nur in Betrieben zur Anwendung, die einen oder mehrere Lernende ausbilden oder wenigstens einen Lernenden in den zwei letzten Jahren ausgebildet haben. Ansonsten fallen diese Arbeitnehmende automatisch der Kategorie A zu.

Nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende E

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.

Praktikant F

Hat der Praktikant das 18. Altersjahr vollendet, ist er in der Lohnkategorie C2 einzustufen. Kann der Mindestlohn in Lohnkategorie C2 nicht bezahlt werden, so ist dies durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgebenden und dem betreffenden Arbeitnehmenden festzulegen. Diese wird erst rechtswirksam nach Genehmigung durch die zuständige regionale paritätische Berufskommission (RPBK), welche auf ein schriftliches und begründetes Gesuch des Arbeitgebenden hin innert Monatsfrist ihren Entscheid fällt.

7.3 13. Monatslohn

7.3.1 Grundsatz, Anspruchsvoraussetzungen und Berechnung

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

7.5 Absenzen Entschädigung

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 Arbeit- | |

nehmenden 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 Artikel 7.6.1 besteht, sofern das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Art. 324a 1 OR).

7.6.3 Leistungen der EO

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) die Entschädigung des Arbeitgebenden gemäss Artikel 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 Bank/Post mit Sitz in der Schweiz zu eröffnen und dieses bei Stellenantritt bekannt zu geben.

Art. 9 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 Monatspauschalen
- 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 ausgeschrieben wird.

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

9.3 Auswärtiger Arbeitsort

Ist eine tägliche Heimkehr nicht möglich oder nicht zumutbar, so sind die gesamten Auslagen ab Firmensitz für die Fahrt, Verköstigung und Übernachtung gegen Einreichung der Belege vom Arbeitgebenden zu bezahlen. Bei der Benützung des eigenen Fahrzeuges oder eines öffentlichen Verkehrsmittels, sind wöchentlich eine Hin- und eine Rückfahrt zu vergüten.

9.5 Öffentliche Verkehrsmittel

Bei einem auswärtigen Arbeitseinsatz, hat der 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 kön-

nen im gegenseitigen Einverständnis mit einer monatlichen Pauschalzahlung entgolten werden.

Art. 10 Vollzugskostenbeitrag

10.1 Vollzugskosten

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. 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.

10.1.6 Erhebung der Beiträge

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

10.1.7 Werden die 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.

Art. 11 Gesundheitsschutz und soziale Leistungen

11.1 «Gesundheitsschutz» (Branchenlösung55)

11.1.1 Die ZPBK ist die Zentraladministration der Branchenlösung55. Auf Gesuch hin, kann die ZPBK die Branchenlösung 55 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-2016-5502 am 30. November 2016 rezertifizierte Branchenlösung für das Platten- und Ofenbaugewerbe (EKAS Nr. 55) ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2.1 und 2.2 anwendbar. Die Branchenlösung⁵⁵ ergänzt die gesetzliche Regelung über die Bezugsspflicht im Sinne des Artikels 11b Absatz 1 VUV und der Ziffer 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 Platten- 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.

11.1.5 Ausnahme

Betriebe, die das Subsidiärmodell im Sinne der EKAS-Richtlinie Nr. 6508 erfüllen, sind von den Artikeln 11.1.1 – 11.1.4 ausgenommen.

11.2 Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen

Die (...) 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.

(...) Es 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 Absatz 11.2.1 werden durch den Arbeitgebenden entrichtet. Der Prämienanteil wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je hälftig aufgeteilt.

Art. 12 Schwarzarbeit

12.1 Grundsatz

Schwarzarbeit ist verboten.

Schwarzarbeit während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist, jegliche Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, (...).

12.2 Für Arbeitnehmende

Arbeitnehmende, die gegen dieses Verbot verstossen, können (...) 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 Plattenleger- und Ofenbaugewerbe 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.

*Anhang 1***1.1 Mindestlöhne**

(gemäss Art. 7.1.2 LGAV)

Mindestlöhne	Fr.
Kategorie A	5170.–
Kategorie B	4670.–
Kategorie C1	4215.–
Kategorie C2	4215.–
Kategorie D 1, 85% von A	4395.–
Kategorie D 2, 87% von A	4498.–
Kategorie D 3, 94% von A	4860.–
Kategorie E	Lohn nur mit Genehmigung der RPBK
Kategorie F	siehe Artikel 7.1.2

Mindestlöhne Lernende	Fr.
Plattenleger/Ofenbauer EFZ 1. Lehrjahr	750.–
Plattenleger/Ofenbauer EFZ 2. Lehrjahr	900.–
Plattenleger/Ofenbauer EFZ 3. Lehrjahr	1200.–
Zusatzlehre Plattenleger/Ofenbauer EFZ 2. Lehrjahr	1550.–
Zusatzlehre Plattenleger/Ofenbauer EFZ 3. Lehrjahr	2000.–
Plattenlegerpraktiker EBA 1. Lehrjahr	620.–
Plattenlegerpraktiker EBA 2. Lehrjahr	750.–
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 2. Lehrjahr	900.–
Verkürzte EFZ-Lehre nach EBA (Attest) 3. Lehrjahr	1200.–

1.2 Mittagsentschädigungen

(gemäss Art. 9.2 LGAV)

250 Franken pauschal pro Monat oder 18 Franken pro Mahlzeit.

1.3 Jahresbruttosollarbeitszeit

(gemäss Art. 6.1.4 LGAV)

	Jahresbruttosollarbeitszeit	Jährliche Bruttoarbeitstage	Durchschnittliche Monatsstunden
2018	2140.20	261	178.35
2019	2140.20	261	178.35
2020	2148.40	262	179.03

*Anhang 2***Kaution****Art. 1** Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der (...) Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Regionalen und Zentralen Paritätischen Kommission für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe (RPBK und ZPBK) hat jeder Arbeitgebende, der Arbeiten im Geltungsbereich Allgemeinverbindlicherklärung ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der ZPBK eine Kaution in der Höhe bis zu 10'000 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.

Art. 2 Höhe der Kaution

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 zwischen 2'000 Franken und 20'000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5'000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20'000 Franken pro Kalenderjahr, so ist die volle Kaution 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
	Fr. 2 000.–	Keine Kautionspflicht
Fr. 2 000.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 000.–		Fr. 10 000.–

Art. 3 Anrechenbarkeit

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

Art. 4 Verwendung der Kaution

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

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des (...) Vollzugskostenbeitrages gemäss Art. 10 LGAV.

Art. 5 Inanspruchnahme der Kaution

- 5.1. Stellt die ZPBK fest, dass der Arbeitgebende Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 2 die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die ZPBK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die ZPBK dem Arbeitgebenden ihren begründeten Entscheid und kann die Kaution in Anspruch nehmen.
- 5.2. Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 erfüllt, so ist die ZPBK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen und durchzuführen.
- 5.3. Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die ZPBK informiert diese innert 10 Tagen den 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 Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der ZPBK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff

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

Art. 7 Freigabe der Kaution

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

- a) der im Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten LGAV ansässige Arbeitgebende hat seine Tätigkeit im Platten- und Ofenbaugewerbe 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 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.