

ZPBK
LGAV
PLATTEN
OFEN

WEGLEITUNG MIT
ÜBERGANGS-
BESTIMMUNGEN
ZUM

LANDESGESAMTARBEITSVERTRAG
2018 – 2020

für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe
für die ganze Schweiz ohne FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU

Gültig ab 1. Juli 2018

Übergangsbestimmungen 01.07.2018 – 31.12.2018

IST GAV 2013 – 30.06.2018	Neu LGAV 01.07.2018 – 31.12.2020	Änderungen/ Konsequenzen/ Umsetzungsbestimmungen usw.
Art. 1.3 Persönlicher Geltungsbereich	Art. 1.3 Persönlicher Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lernende sind neu auch dem GAV unterstellt <ul style="list-style-type: none"> ▪ Idealerweise erfolgt ein Verweis auf den LGAV im Lehrvertrag. Bei laufenden Lehrverhältnissen kann mit einem Schreiben angezeigt werden, dass der LGAV Vertragsbestandteil ist.
Art. 6.1.1 ff Arbeitszeit 3 Arbeitszeitzonen	Art. 6.1.2 ff Arbeitszeit 1 Arbeitszeitzone	<ul style="list-style-type: none"> ○ In den Arbeitsverträgen darf im Jahresdurchschnitt maximal eine 41h-Woche vereinbart werden. ○ Wir empfehlen, neue Arbeitsverträge oder zumindest einen schriftlichen Hinweis, dass der LGAV einen Vertragsbestandteil bildet.
Art. 6.2.1 Ferienanspruch Bis 20. Altersjahr 25 T Ab 20. Altersjahr 20 T Ab 50. Altersjahr 25 T	Art. 6.2.1 Ferienanspruch Bis 20. Altersjahr 25 T Ab 20. Altersjahr 25 T Ab 50. Altersjahr 27 T	<ul style="list-style-type: none"> ○ Für das 2. Semester 2018 ist die Hälfte des zusätzlichen Ferienanspruchs gutzuschreiben: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bis 20. Altersjahr Gutschrift 0 Tage ▪ Ab 20. Altersjahr Gutschrift 2,5 Tage ▪ Ab 50. Altersjahr Gutschrift 1 Tag
Anhang N° 1 Lohnvereinbarung	Anhang N° 1 Lohnvereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> ○ Es ist ein Zwischenabschluss des Jahresarbeitszeitsaldos für das Personal per 30.06.2018 zu erstellen und die Mehr- oder Minderzeit festzuhalten. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ferienguthaben sind zu eruieren und schriftlich festzuhalten. ▪ Der 13. Monatslohn kann pro Rata für das 1. Semester 2018 berechnet und ausbezahlt werden. ○ Die Jahresbruttosollarbeitszeit beträgt für das zweite Halbjahr 1070,1 Stunden bzw. 178,35 durchschnittliche Monatsstunden. ○ Ende 2018 kann nach den Bestimmungen des LGAV die Jahresarbeitszeit saldiert werden.

Wegleitung für LGAV ab 01.07.2018 – 31.12.2020

IST GAV 2013 – 30.06.2018	Neu LGAV 01.07.2018 – 31.12.2020	Änderungen/ Konsequenzen/ Umsetzungsbestimmungen usw.
Art. 1.2 Betrieblicher Geltungsbereich	Art. 1.2 Betrieblicher Geltungsbereich Art. 1.2.2 Ofenbaugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> o Neu gelten die LGAV Bestimmungen auch für alle Betriebe und Betriebsteile des Hafner- und Ofenbaugewerbes.
Art. 1.3 Persönlicher Geltungsbereich	Art. 1.3 Persönlicher Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> o Lernende sind neu auch dem LGAV unterstellt <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sämtliche LGAV Bestimmungen sind einzuhalten ▪ Die Mindestlöhne der Lernenden sind zu prüfen und allenfalls anzupassen (Anhang Nr. 1 LGAV) ▪ Es sind auch für Lernende Berufs- und Vollzugskostenbeiträge abzurechnen
Art. 6.1.4 Überstunden	Art. 6.1.3 Wöchentliche Höchst- und Mindestarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> o Wochenarbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ darf 47 Stunden nicht überschreiten ▪ darf 36 Stunden nicht unterschreiten
Art. 6.1.7 ff Jahresbruttosollarbeitszeit	Art. 6.1.8 ff Überschreitung der Jahresbruttosollarbeitszeit Kompensation und Übertrag von Überzeit und Überstunden auf das Folgejahr	<ul style="list-style-type: none"> o Wird Ende Jahr die Jahresbruttosollarbeitszeit über- bzw. unterschritten, dann können maximal <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 h Mehrstunden bzw. ▪ 80 h Minderstunden auf den Zeitsaldo des Folgejahrs übertragen werden. o Eine Kompensation der die 100 h Mehrstunden übersteigenden Stunden (= Überstunden) muss bis Ende Juni des Folgejahres erfolgen. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Können die Mehrstunden (Überstunden) nicht bis Ende Juni kompensiert werden, erfolgt die Auszahlung mit 25% Zuschlag. ▪ Separat ausgewiesene Zeitzuschläge für Überzeit, Samstags-, Sonntags- oder Nachtarbeit können 1:1 ausbezahlt werden. o Die max. 100 Stunden welche auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden, können nicht ausbezahlt werden! <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diese können nur kompensiert werden; ▪ <u>einzig</u> beim Austritt aus der Firma können die im Vorjahr max. 100 übertragenen Stunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden. o Minderstunden, die die übertragbaren 80 Minderstunden überschreiten, verfallen Ende Jahr bei der Saliderung der Jahresarbeitszeit. Sie gehen zu Lasten des Arbeitgebers. o Berechnungsmodell für Mehr- und Minderstunden siehe Seite 6 – 7

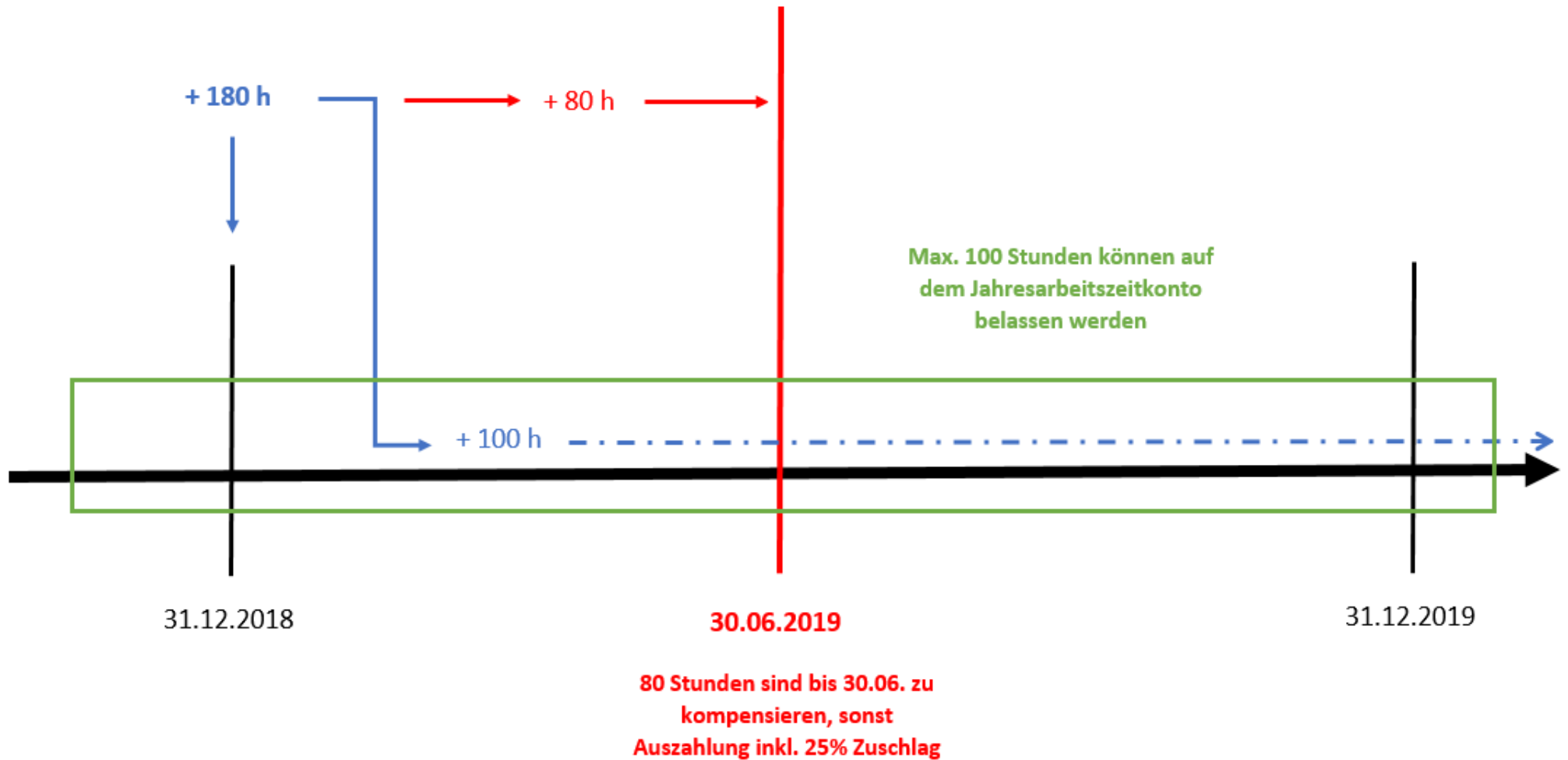
<p>Art. 6.1.9 Lohnzuschläge</p>	<p>Art. 6.1.10 Lohnzuschläge</p> <p>Erfassung in Arbeitszeitkontrolle</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Grundsätzlich gilt der Art. 6.1.7 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstunden und Überzeit werden wenn immer möglich mit Freizeit kompensiert o Deshalb müssen alle Zuschläge eigentlich als Zeitzuschlag erfasst werden. Der Unterschied besteht nur darin, ob die Zeitzuschläge bereits tagesaktuell in der Arbeitszeitkontrolle erfasst werden oder erst bei der Auszahlung zum Zuge kommen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstunden <ul style="list-style-type: none"> ⇒ werden ohne Zeitzuschlag in der Arbeitszeitkontrolle erfasst. Bei einer Auszahlung werden sie als Lohnzuschlag anstelle von Zeit ausbezahlt ▪ Überzeit <ul style="list-style-type: none"> ⇒ der geschuldete Zuschlag wird in der Arbeitszeitkontrolle direkt als Zeitzuschlag erfasst. Bei einer Auszahlung ist deshalb kein weiterer Lohnzuschlag fällig, da dies bereits in Form von Zeit erfasst ist.
<p>Art. 6.1.9 Lohnzuschläge</p>	<p>Art. 6.1.10 Lohnzuschläge</p> <p>Samstagsarbeit während Militär, Zivilschutz- und Zivildienst</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Während Militär, Zivilschutz- und Zivildiensteinsätzen sind die Tage mit 8,2h in der Arbeitszeitkontrolle zu erfassen. o Arbeitet ein Mitarbeiter zusätzlich zu seinem Militär, Zivilschutz- und Zivildiensteinsätzen an einem Samstag, sind diese Stunden als Mehrstunden zu erfassen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zudem muss die Wochenhöchst Arbeitszeit von 47h beachtet und allfällige Lohnzuschläge erfasst werden.
<p>Art. 7.5. Absenzenentschädigung</p>	<p>Art. 7.5. Absenzenentschädigung</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Neu hat der Arbeitnehmer bei einem Wohnungswechsel (einmal innerhalb 3 Jahre) Anspruch auf einen bezahlten Freitag
<p>Art. 9.2 Mittagsentschädigung</p>	<p>Art. 9.2 Mittagsentschädigung</p> <p>Spesen für Lernende an Schultagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> o An Schultagen haben Lernende keinen Anspruch auf eine Mittagsentschädigung des Betriebes. o Wurde mit den Lernenden eine Pauschalentschädigung vereinbart, pro Schultag Fr. 11.50 in Abzug gebracht werden.
<p>Art. 9.4 Reisezeit</p>	<p>Art. 9.4 Reisezeit</p> <p>Arbeitgeber bestimmt Einsatzort</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Der Arbeitgeber bestimmt den Einsatzort. o Die ganze Reisezeit ist in der Arbeitszeitkontrolle separat als Arbeitszeit zu erfassen. o Maximal 30 Minuten Reisezeit pro Tag gehen zu Lasten der Mitarbeitenden bzw. gelten nicht als Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter direkt vom Wohnsitz zum Einsatzort reist. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Nicht-Verbandsmitgliedern bzw. Nicht-Einzelvertragspartnern ist die ganze Reisezeit Arbeitszeit. ▪ Achtung! Bei der Erfassung der Arbeits-/und Reisezeit in der Arbeitszeitkontrolle der ZPBK sind die unterschiedlichen Erfassungszeilen zu beachten! o Die Reisezeit berechtigt nicht zu Zuschlägen bei Überschreiten der Höchst Arbeitszeit von 47 Stunden (Überzeit).

<p>Art. 9.4 Reisezeit</p>	<p>Art. 9.4 Reisezeit</p> <p>Effektive Reisezeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Als Reisezeit gilt die effektive Reisezeit inkl. Verkehrsaufkommen, Stau wegen Verkehrsüberlastung oder Unfall usw. o Die Reisezeit kann nicht nach <ul style="list-style-type: none"> ▪ Google Maps ▪ Twixroute oder sonstigem verrechnet werden.
<p>Art. 10.1 Berufs- und Vollzugskosten</p>	<p>Art. 10.1 Berufs- und Vollzugskosten</p> <p>Für Lernende ist ebenfalls abzurechnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Arbeitnehmer bezahlen weiterhin Fr. 25.00/Monat <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei sehr kurzen Einsätzen von wenigen Stunden (z.B. Studenten), ist der Berufsbeitrag von Fr. 25.00 bei Arbeitnehmern ab einer Wochenarbeitszeit von 8h in Abzug zu bringen o Lernende bezahlen Fr. 5.00/Monat o Der Arbeitgeber bezahlt 0.5 % der SUVA-Lohnsumme, mindestens aber Fr. 500.00
<p>Art. 11.2 Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen</p>	<p>Art. 11.2 Krankentaggeldversicherung und Lohnleistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Der Arbeitgebende schuldet dem Arbeitnehmenden ab dem 2. Tag mindestens 80% des Lohnes
<p>Art. 11.3 Unfallversicherung und Lohnleistungen</p>	<p>Art. 11.3 Unfallversicherung und Lohnleistungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Der Arbeitgebende schuldet dem Arbeitnehmenden ab dem Ereignistag mindestens 80% des Lohnes o Die drei SUVA-Karenztage werden ab dem Ereignistag her gerechnet. Der Arbeitgeber hat diese Karenztage mit 80% des Lohnes zu vergüten. o Ab dem 4. Tag nach Ereignis bezahlt die SUVA 80% des Lohnes bzw. das errechnete Taggeld
<p>Art. 13.1 Akkordlohnarbeiten</p>	<p>Art. 13.1 Verbot von Akkordarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Akkordarbeit ist verboten!
<p>Anhang N°1 Lohnvereinbarung</p>	<p>Anhang N°1 Mindestlöhne Lernende</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Zusatzlehre Plattenleger/Ofenbauer EFZ 2. Lehrjahr <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es handelt sich hier um das insgesamt 4. Lehrjahr o Zusatzlehre Plattenleger/Ofenbauer EFZ 3. Lehrjahr <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es handelt sich hier um das insgesamt 5. Lehrjahr o Wird nur eine 1-jährige Zusatzlehre angehängt (je nach Kanton unterschiedlich) ist der Lohn zwischen Fr. 1'550.00 und Fr. 2'000.00 anzusetzen.

Diese Wegleitung wird fortlaufend ergänzt.

Modell Mehrstunden Art. 6.1.8 LGAV Plattenleger- und Ofenbaugewerbe

Ausgangslage: Mitarbeiter hat Ende Jahr 180 Überstunden/ Überzeit.



Modell Minderstunden Art. 6.1.8 LGAV Plattenleger- und Ofenbaugewerbe

Ausgangslage: Mitarbeiter hat Ende Jahr 120 Minderstunden (Minuszeit).

