

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Ziegelindustrie

vom 3. September 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

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

Art. 2

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

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

Ausgenommen sind:

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

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20) ist der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Aus-

¹ SR 221.215.311

künfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2013 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2014.

3. September 2013-

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Ziegelindustrie

abgeschlossen im Dezember 2012
zwischen
dem Verband Schweizerische Ziegelindustrie
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Arbeitszeit

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

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

Durchschnitt pro Woche	Bandbreite pro Woche	Durchschnitt pro Monat	Jahressollstunden
42 Stunden	35–45 Stunden	182,5 Stunden	2190 Stunden

(Berechnung: Wochenstunden \times 52,18 = Jahressollstunden: 12 Monate = Monats-sollstunden)

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

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

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

- der monatlichen gleichbleibenden Lohnzahlung;
- der Ferien und Feiertage;

- der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
 - der Lohnzahlung bei Militär- + Zivildienst;
 - der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Artikel 7;
 - der Lohnzahlung bei Kurzarbeit;
 - der Abgeltung von Überstunden und von Plus- und Minusstunden.
4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle jeden Arbeitnehmers, jeder Arbeitnehmerin zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekanntzugeben. ...
 5. Jeweils bis am 30. Juni können im Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin maximal 42.0 Plus- und Minusstunden auf das laufende Jahr übertragen werden. Höhere Plusstunden sind mit einem Zuschlag von 25 % abzugelten. Höhere Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin ergeben, verfallen zulasten des Arbeitgebers. Ein- und Austritte unter dem Jahr sind gemäss Artikel 2 Ziffer 1 des GAV bzw. auf der Basis der GAV-Normalarbeitszeit von 42.0 Stunden zu bearbeiten.
 6. Der gemäss Artikel 2. Ziffer 2. vereinbarte Stundenplan ist rechtzeitig und schriftlich bekanntzugeben (Anschlagbrett). ...
 7. Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte und vom Arbeitgeber nicht bewilligte Absenzen verliert der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin den entsprechenden Lohnanspruch. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.
 8. Für Arbeiten am Brennofen sowie für Schichtarbeitende gilt der behördlich genehmigte Schichtenplan.
 9. ...

Art. 3 Überstundenarbeit

1. Als Überstundenarbeit gilt die in Überschreitung von 45,0 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit. ...
Benötigt ein Betrieb das Flexmodell nicht, so hat er, die normale Arbeitszeit von 42,0 Stunden gem. Artikel 2.1 pro Woche einzuhalten. Als Überstundenarbeit gilt dementsprechend die Überschreitung der Normalwochenarbeitszeit von 42,0 Stunden.
2. Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. ...
3. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin kann der Arbeitgeber Überstunden innert eines Zeitraumes von 12 Wochen durch Freizeit gleicher Dauer ausgleichen.

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

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

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

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

Art. 4 Lohn

A. Minimallohn pro Monat

Der Minimallohn beträgt ...:

- für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen bis 19 Jahren, ohne Berufslehre, mit oder ohne berufliche Erfahrung 3775.– Franken pro Monat (= 20.70 Fr. pro Stunde);
- für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen von 19–22 Jahren, ohne Berufslehre, mit oder ohne berufliche Erfahrung 3975.– Franken pro Monat (= 21.80 Fr. pro Stunde);
- für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen ab 23 Jahren, ohne Berufslehre, mit oder ohne berufliche Erfahrung 4175.– Franken pro Monat (= 22.90 Fr. pro Stunde).

B. Lohnerhöhung

...

C. Jahresschlussentschädigung (13. Monatslohn)

Die im Stundenlohn teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen haben auf Ende des Jahres Anspruch auf eine Entschädigung von $8\frac{1}{3}\%$, berechnet auf dem Total der im Kalenderjahr bezogenen Lohnsumme (ohne Zulagen und Überstundenverdienste).

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

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

Ablauf der Karenzfrist von 4 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis austreten, so haben sie die empfangene Jahresschlussentschädigung zurück zu vergüten, bzw. kann ihnen diese mit der letzten Lohnauszahlung verrechnet werden.

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

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

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

D. Lohnzuschläge auf dem Minimallohn

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

400.– Franken pro Monat (2.20 Fr. pro Stunde) für Gelernte mit bestandener Lehrabschlussprüfung, sofern sie auf ihrem gelernten Beruf arbeiten ...

E. Schichtzulagen

1. Für die im zweischichtigen Betrieb Beschäftigten ist der in Buchstabe A. genannte Minimallohn um 250.– Franken pro Monat (1.35 Fr. pro Arbeitsstunde) höher.
2. Für die im durchgehenden Betrieb Beschäftigten ist der in Buchstabe A genannte Minimallohn um 1.75 Franken pro Arbeitsstunde für die Schichten an Werktagen, um 5.80 Franken pro Arbeitsstunde für Schichten an Sonn- und Feiertagen (00–24 Uhr) höher.
3. Die durch die Betriebe bisher ausbezahlten Mehrverdienste und Zulagen irgendwelcher Art für die Schichtarbeit sind an diese Zuschläge anzurechnen.

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

F. Akkordarbeit

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

2. Erreichen die Akkordlöhne während einer Reihe von Zahltagen hintereinander den verlangten Durchschnitt nicht, so sind die Arbeitsbedingungen neu zu überprüfen und die Ansätze eventuell zu revidieren.
3. Der Minimallohn dieses Vertrages ist auch dann auszuzahlen, wenn einmal der Akkordlohn darunter sinken würde.
4. Akkordabmachungen, wie notwendige Änderungen von solchen, sind zwischen Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern, Arbeitnehmerinnen schriftlich zu vereinbaren und gegenseitig zu unterzeichnen. Die Kontrolle der Leistungen ist gemeinsam durchzuführen. Das Akkordsystem muss so aufgebaut sein, dass die Arbeitnehmenden, bzw. die Akkordgruppe in der Lage ist, die Ausrechnung des Akkordlohnes oder -zuschlages selbst durchzuführen oder zum mindesten nachzukontrollieren.

Art. 5 Ferien

Alle Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf bezahlte Ferien:

- | | |
|---|------------|
| – bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 5 Wochen |
| – ab dem 1. Dienstjahr bis und mit dem 49. Altersjahr | 4 ½ Wochen |
| – nach zurückgelegtem 49. Altersjahr | 5 Wochen |

...

Änderungen im Ferienanspruch gelten immer ab 1. Januar desjenigen Kalenderjahres, das demjenigen folgt, in welchem das zur Revision Anlass gebende Ereignis stattfindet. ... Arbeitnehmenden, die ihr Dienstverhältnis kündigen oder die aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 337 OR entlassen werden, nachdem sie ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen haben, wird das zuviel bezogene Feriengeld beim Austritt abgezogen.

...

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

Art. 6 Feiertage

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

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

...

Art. 7 Bezahlte Absenzen

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

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

... Nimmt ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin ein öffentliches Amt an, das Arbeitszeit beansprucht, so ist dies dem Arbeitgeber zu melden.

Art. 8 Militärdienstentschädigungen

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

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

Der Anspruch auf diese Entschädigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor und nach der Dienstleistung mindestens drei Monate gedauert hat und dieses seitens des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin bei Wiederaufnahme der Arbeit nicht gekündigt ist. ... Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Artikel 324a und 324b OR.

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

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

...

Art. 9 Krankentaggeldversicherung

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmenden bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse oder Versicherung gegen den Lohnausfall im Krankheitsfall mit einem Taggeld zu versichern, das mindestens 80 % des Lohnes umfasst und für 730 Tage ausgerichtet wird.

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

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

...

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

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

...

Art. 11 Einstellung und Entlassung

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

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig aufgekündigt werden:

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

Die schriftliche Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers, der Empfängerin sein. ...

Endet das Arbeitsverhältnis eines, einer mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers, Arbeitnehmerin nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Ab-

gangentschädigung von 2–8 Monatslöhnen oder die entsprechende Leistung durch Sozialversicherungen nach den Bestimmungen von Artikel 339*b–d* OR auszurichten.

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

Art. 12 Haftung für Sorgfalt

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die ihnen aufgetragenen Arbeiten fachgemäss und unter Aufwendung aller Sorgfalt auszuführen. ...

Art. 16 Vertragsgemeinschaft

Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357*b* OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu. ...

Art. 17 Gesundheitsschutz

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

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

2. Die Paritätische Berufskommission setzt sich mit Fragen des Gesundheits- und Unfallschutzes auseinander.
3. ...

Art. 18 Paritätische Berufskommission

1. Es besteht eine Paritätische Berufskommission ...
2. Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
 - a) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden;
 - b) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages;
 - c) Ausfällen und Inkasso von Konventionalstrafen, Verfahrens- und Kontrollkosten;
 - d) Inkasso und Verwaltung des Vollzugskostenbeitrages.

...

Art. 19 Konventionalstrafen

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

Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

- a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne;
 - b) Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - c) einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - d) Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 - e) Grösse des Unternehmens;
 - f) Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten;
 - g) Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
2. Die Paritätische Berufskommission kann Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Berufskommission) auferlegen.
 3. Die Paritätische Berufskommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag

1. Von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wird ein Vollzugskostenbeitrag erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein allfälliger Überschuss ist für soziale Zwecke zu verwenden.
2. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 100.– Franken pro Jahr, zuzüglich je 10.– Franken pro beschäftigte, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Arbeitnehmende.

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

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

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

Art. 21 Betriebskommission

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

...

Art. 22 Publikation

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

Art. 24 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

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

- a) Vorerst sind solche Meinungsverschiedenheiten betriebsintern, also zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission bzw. Beschäftigten, zu behandeln und nach Möglichkeit zu bereinigen.
- b) Lässt sich im Unternehmen selbst die Angelegenheit nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Unternehmens hinausgehen oder die Auslegung einer Vertragsbestimmung, so ist der Fall der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung zu unterbreiten.

...

Anhang zu Art. 11

Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung im Sinne von Artikel 11 Absatz 5, richtet sich nach folgender, als Richtlinie gedachter Tabelle.

Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

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

