

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz

Verlängerung und Änderung vom 31. Oktober 2011

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 27. April 2004, vom 26. Oktober 2006, vom 23. November 2007, vom 16. Februar 2009 und vom 1. März 2010¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz wird bis zum 31. Dezember 2014 verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 2.1.1 Anstellung

Der Arbeitgeber schliesst mit jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) ab.

Der/Die ArbeitnehmerIn erhält beim Abschluss des EAV ein Exemplar des GAV mit den dazugehörigen Anhängen und bestätigt den Empfang mit ihrer/seiner Unterschrift.

Art. 2.1.2 Probezeit

Die Probezeit dauert 3 Monate. Im Einzelarbeitsvertrag kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht auf die Probezeit vereinbart werden.

Art. 2.1.3

Betrifft nur die französische Fassung

¹ BBl 2004 2419, 2006 8867, 2007 8503, 2009 987, 2010 1731

Art. 3.1 Allgemeine Pflichten

Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Die Mitarbeitenden dürfen insbesondere auf Grund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft, Sprache und Kultur weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Alle Beteiligten, die Vorgesetzten und der/die ArbeitnehmerIn, leisten dazu ihren Beitrag.

Art. 3.4

Betrifft nur die italienische Fassung

Art. 3.5

Betrifft nur die französische und italienische Fassung

Art. 3.6

Betrifft nur die italienische Fassung

Art. 4.1 Abs. 1 und Abs. 2 Lohnzahlung

¹ Die Lohnzahlung erfolgt monatlich jeweils auf Ende des Kalendermonats. Die Höhe des Lohnes richtet sich grundsätzlich nach der Arbeitsleistung, dem Ausbildungsstand und der beruflichen Erfahrung. Sie wird zwischen dem Arbeitgeber und dem/der ArbeitnehmerIn pro Jahr (Jahreslohn), pro Monat (Monatslohn) oder pro Stunde (Stundenlohn) vereinbart.

² Anhang 1 zu diesem GAV enthält die Mindestlöhne. Die Mindestlöhne entsprechen einem vollen Arbeitspensum gemäss Artikel 6.1 dieses GAV. Bei reduzierter Arbeitszeit sind die Mindestansätze entsprechend umzurechnen.

Art. 4.2 Abs. 1 und Abs. 2

Betrifft nur die französische Version

Art. 4.2 Abs. 3 13. Monatslohn

³ Den Arbeitnehmern/Innen im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn monatlich oder jährlich ausbezahlt.

Art. 5.1 Abs. 1 und Abs. 2 Lohnzahlung bei Militärdienst

¹ Während obligatorischer Dienstleistung in der schweizerischen Armee und im Zivildienst werden, mit Ausnahme der Rekrutenschule, des Zivildienstes, des Durchdienens sowie eines Ausbildungsdienstes wie der Unteroffiziers- und Offiziersausbildung, bezahlt:

- 100 % des Bruttomonatslohnes, sofern der Arbeitnehmer verheiratet oder unterstützungspflichtig ist;

- 80 % des Bruttomonatslohnes, sofern der Arbeitnehmer ledig und ohne Unterstützungspflicht ist.

² Während der Rekrutenschule, des Zivildienstes, der Dauer des Durchdienens sowie eines Ausbildungsdienstes wie der Unteroffiziers- und Offiziersausbildung (Schule und Abverdienen) beträgt der Lohnanspruch für

- Ledige (ohne Unterstützungspflicht) 50 %, mindestens aber die Leistungen gemäss Art. 324a und 324b OR
- Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 %

Löst der/die ArbeitnehmerIn innert 6 Monaten nach Beendigung der Rekrutenschule, des Zivildienstes, des Durchdienens oder eines Ausbildungsdienstes wie der Unteroffiziers- oder Offiziersschule das Arbeitsverhältnis auf (Datum der Kündigungserklärung), so ist er/sie verpflichtet, dem Arbeitgeber denjenigen Betrag zurückzuerstatten, den dieser über die in Artikel 324a und Artikel 324b OR vorgeschriebenen Leistungen hinausgehend für ihn aufgewendet hat.

Art. 5.3 Abs. 2

Betrifft nur die französische und italienische Fassung

Art. 5.3 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 5 Lohnzahlung bei Krankheit

³ Während der Dauer einer allfälligen Wartefrist geht die Lohnfortzahlung von 80% ab dem 1. Krankheitstag zu Lasten des Arbeitgebers.

⁴ Die ArbeitnehmerInnen beteiligen sich an den Prämien für die Krankentaggeldversicherung zur Hälfte.

⁵ Ist der/die ArbeitnehmerIn nicht versicherungsfähig, so gilt die Lohnzahlung gemäss Gesetz (Art. 324a OR)

Art. 5.5 Abs. 1

Betrifft nur die französische Fassung

Art. 5.5 Abs. 2 Arzzeugnis bei Arbeitsverhinderung

² Auf Verlangen des Arbeitgebers muss sich der/die ArbeitnehmerIn auf Kosten des Arbeitgebers von einem Vertrauensarzt untersuchen lassen.

Art. 5.7 Lohnnachgenuss

Der Arbeitgeber bezahlt beim Tod eines/einer Arbeitnehmerin einen Sechstel des Jahreslohns, falls der/die ArbeitnehmerIn die Ehegattin/den Ehegatten, die eingetragene Partnerin/den eingetragenen Partner, die Konkubinatspartnerin/den Konkubinatspartner oder minderjährige Kinder hinterlässt. Fehlen diese Anspruchsbe-

rechtigten und hat der/die ArbeitnehmerIn einer anderen Person gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt, wird ihr die Nachzahlung ausgerichtet.

Art. 6.1 Abs. 1

Betrifft nur die italienische Fassung

Art. 6.1 Abs. 3 Normale Arbeitszeit

³ Für die Umsetzung der Jahresarbeitszeit müssen mit dem Einverständnis des/der ArbeitnehmerIn entsprechende Rahmenbedingungen und Reglemente ausgearbeitet werden. Wird diesbezüglich keine Vereinbarung getroffen, gilt automatisch die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden.

Art. 6.1 Abs. 6

Betrifft nur die italienische Fassung

Art. 6.2 Abs. 2 Überstunden

² Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen, wobei der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt. Überstunden, die nicht bis zum 31. März des Folgejahres kompensiert werden, sind ohne Zuschlag auszubezahlen, sofern sie die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden nicht übersteigen. Mit einem Zuschlag von 25 % auszubezahlen sind diejenigen Überstunden, welche die wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden überschreiten und nicht bis zum 31. März des Folgejahres kompensiert werden.

Art. 6.4 Abs. 1 und Abs. 2 Bezahlte Feier- und Ruhetage

¹ Pro Kalenderjahr werden 8 kantonale Feiertage plus der 1. August denjenigen ArbeitnehmerInnen bezahlt, die an diesen Tagen hätten arbeiten müssen.

² Allfällige weitere kantonale oder lokale Feier- oder Ruhetage sind im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.

Art. 6.5 Bezahlte Absenzen

Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:

- Beim Tode der Gattin/des Gatten, der Konkubintaspartnerin/des Konkubinatspartners, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners, der eigenen Kinder und Eltern 3 Tage
- Beim Tode naher Verwandter, sofern in Hausgemeinschaft gelebt 2 Tage
- Beim Tode anderer näherer Verwandter 1 Tag
- Bei der Geburt eigener Kinder 2 Tage

- | | |
|---|------------------|
| – Bei eigener Hochzeit | 2 Tage |
| – Beim Wohnungswechsel | 1 Tag |
| – Bei Rekrutierung/militärischer Inspektion | nach
Aufgebot |

Den Angestellten werden diese bezahlten Absenzen ihrem Beschäftigungsgrad entsprechend gewährt.

Art. 6.6 Abs. 1 und Abs. 2 Bildungsurlaub

¹ In Absprache gewährt der Arbeitgeber dem/der ArbeitnehmerIn zur weiteren beruflichen Aus- und Weiterbildung jährlich mindestens 3 bezahlte Arbeitstage. Löst der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis auf so kann der Arbeitgeber die gewährten Kurstage der letzten sechs Monate vor der ausgesprochenen Kündigung vom Lohn abziehen und ein allenfalls für die Kurstage bezahltes Kursgeld zurückfordern.

² Für die Vorbereitung und das Absolvieren einer eidgenössischen Prüfung hat der/die ArbeitnehmerIn einen Anspruch auf 3 zusätzliche zu Absatz 1 bezahlte arbeitsfreie Tage.

Art. 6.7 Ferien

¹ Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar

- | | |
|---|----------|
| – bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf jährlich | 5 Wochen |
| – ab dem vollendeten 20. Altersjahr auf jährlich | 4 Wochen |
| – vom vollendeten 50. Altersjahr an auf jährlich | 5 Wochen |

² Bei unverschuldeter Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mehr als 2 Monaten pro Kalenderjahr verkürzt sich der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel.

Art. 7.2 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 7

Betrifft nur italienische Fassung

Art. 7.2 Abs. 3 Vollzugskostenbeiträge

³ Alle dem GAV unterstellten ArbeitnehmerInnen, welche mehr als 21 Stunden pro Woche arbeiten, verpflichten sich einen Vollzugskostenbeitrag von 9 Franken pro Monat zu bezahlen. Für ArbeitnehmerInnen, welche 21 Stunden pro Woche und weniger arbeiten, beträgt der Beitrag Franken 4.50 pro Monat. Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber bezahlen ihrerseits pro MitarbeiterIn, welche/r mehr als 21 Stunden pro Woche arbeitet ebenfalls 9 Franken pro Monat, respektive 4.50 Franken pro Monat für diejenigen, welche 21 Stunden pro Woche und weniger arbeiten. Der Beitrag der ArbeitnehmerInnen kann vom Arbeitgeber monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht werden.

Anhang I

Mindestlöhne

¹ Der Mindestjahreslohn für ZahntechnikerInnen mit bestandener Qualifikationsverfahren (eidg. Fähigkeitszeugnis) oder einem gleichwertigem Abschluss beträgt bei einem 100 %-Arbeitspensum brutto 52 000 Franken (13 mal Fr. 4000.–).

² Der Mindestjahreslohn für erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen der Höheren Fachprüfung für Zahntechnik mit eidgenössischem Diplom (Meisterprüfung) beträgt bei einem 100 %-Arbeitspensum brutto 65 000 Franken (13 mal 5000 Franken).

³ Für ArbeitnehmerInnen, welche älter als 20 Jahre sind und Hilfsarbeiten in zahntechnischen Labors ausführen oder ArbeitnehmerInnen, welche älter als 20 Jahre alt sind und ein vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) nicht anerkanntes ausländisches Zahntechnikerdiplom besitzen, beträgt der Mindestlohn ab dem 1. Dienstjahr 60 % desjenigen der gelernten Zahntechniker gemäss Ziffer 1 und ab dem 2. Dienstjahr mindestens 80 % desjenigen der gelernten Zahntechniker gemäss Ziffer 1.

⁴ Der Mindestbruttostundenlohn berechnet sich folgendermassen:

Mindestmonatslohn für Vollzeitangestellte dividiert durch 182 Stunden ergibt den Basisstundenlohn. Zusätzlich zum Basisstundenlohn auszubezahlen ist eine Feriententschädigung (8.33 % des Basisstundenlohns für 4 Wochen Ferien bzw. 10.64 % des Basisstundenlohns für 5 Wochen Ferien), eine Feiertagsentschädigung (3.33 % des Basisstundenlohns) sowie der 13. Monatslohn (8.33 % auf die Summe von Basisstundenlohn + Ferien- und Feiertagsentschädigung).

Anhang II

Reglement

Vollzugskostenbeitrag/Paritätische Kommission (PK)

Art. 2 Abs. 2.1, Abs. 2.2 und Abs. 2.3 Beiträge und Erhebungsverfahren

2.1 Alle dem GAV unterstellte ArbeitnehmerInnen, welche mehr als 21 Stunden pro Woche arbeiten, verpflichten sich einen Vollzugskostenbeitrag von 9 Franken pro Monat zu bezahlen. Für ArbeitnehmerInnen, welche 21 Stunden pro Woche und weniger arbeiten, beträgt der Beitrag Fr. 4.50 pro Monat. Die dem GAV unterstellten Arbeitgeber bezahlen ihrerseits pro MitarbeiterIn, welche/r mehr als 21 Stunden pro Woche arbeitet ebenfalls 9 Franken pro Monat, respektive Fr. 4.50 pro Monat für diejenigen, welche 21 Stunden pro Woche und weniger arbeiten.

2.2 Der Beitrag der ArbeitnehmerInnen kann vom Arbeitgeber monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht werden. Der Arbeitgeber hat der Geschäftsstelle gemäss Artikel 4 des vorliegenden Reglements halbjährlich auf Verlangen eine

schriftliche Abrechnung (unter gleichzeitiger Einzahlung des entsprechenden Betrages) über die im vorangehenden Halbjahr abgerechneten Beiträge einzureichen.

2.3 Der Arbeitgeber kann der Geschäftsstelle eine unterzeichnete Kopie der AHV-Abrechnung des betreffenden Kalenderjahres einreichen oder für die Abrechnung das von der Geschäftsstelle zur Verfügung gestellte Formular ausfüllen. Die beitragspflichtigen Arbeitnehmer müssen in der Abrechnung unter Angabe ihrer Anstellungsdauer sowie Voll- oder Teilzeit (21 Arbeitsstunden pro Woche oder weniger) im betreffenden Kalenderjahr namentlich aufgeführt sein.

Art. 3

Betrifft nur die italienische Fassung

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2014.

31. Oktober 2011

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova