



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

vom 21. September 2021

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup>  
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz vom 30. Juni 2021 werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe (Arbeitgeber), die zahntechnische Arbeiten ausführen.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Zahntechnikerinnen und Zahntechniker mit Fähigkeitsausweis oder gleichwertigem Diplom, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche zahntechnische Hilfsarbeiten ausführen und das 20. Altersjahr vollendet haben.

## **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 2 Anhang 2 GAV) 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

<sup>1</sup> SR 221.215.311

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.

**Art. 4**

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.

21. September 2021

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

## Gesamtarbeitsvertrag für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz

abgeschlossen am 30. Juni 2021

zwischen

Swiss Dental Laboratories - Verband Zahntechnischer Laboratorien der Schweiz (VZLS)

*einerseits*

und

der Schweizerischen Zahntechniker-Vereinigung (SZV)

*andererseits*

---

### Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

#### Art. 2.1.1 Anstellung

Der/Die Arbeitgebende schliesst mit jedem bzw. jeder Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) ab.

Der/Die Arbeitnehmende erhält beim Abschluss des EAV ein Exemplar des GAV mit den dazugehörigen Anhängen und bestätigt den Empfang mit seiner bzw. ihrer 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 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

<sup>1</sup> Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

<sup>2</sup> Die Kündigungsfristen betragen:

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| – während der Probezeit                                 | 7 Tage auf einen beliebigen Zeitpunkt |
| – im 1. Jahr der Anstellung<br>im gleichen Betrieb      | 1 Monat auf Monatsende                |
| – ab dem 2. Jahr der Anstellung<br>im gleichen Betrieb  | 2 Monate auf Monatsende               |
| – ab dem 10. Jahr der Anstellung<br>im gleichen Betrieb | 3 Monate auf Monatsende               |

**Art. 3.1** Allgemeine Pflichten

Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Die Arbeitnehmenden dürfen insbesondere aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Herkunft, Sprache und Kultur weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Alle Beteiligten, d. h. die Vorgesetzten und der/die Arbeitnehmende, leisten dazu ihren Beitrag.

**Art. 3.3** Gesundheitsschutz

Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen trifft der/die Arbeitgebende alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. (...)

**Art. 3.4** Sorgfaltspflicht

Der/Die Arbeitnehmende hat die ihm bzw. ihr übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des/der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren. Er/Sie hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Werkzeuge fachgerecht zu bedienen und das Material, das zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, fachgerecht zu behandeln.

**Art. 3.5** Nebenerwerb

Der/Die Arbeitnehmende hat die Arbeitgebende bzw. den Arbeitgebenden über andere Erwerbstätigkeiten zu informieren. Nebenerwerbliche Berufsarbeit für Dritte ist unzulässig.

**Art. 3.6** Schweigepflicht

Der/Die Arbeitnehmende hat über alle geschäftlichen Angelegenheiten seines/ihres Arbeitgebenden strenge Verschwiegenheit zu wahren.

**Art. 4.1** Lohnzahlung

<sup>1</sup> 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/der Arbeitgebenden und dem/der Arbeitnehmenden pro Jahr (Jahreslohn), pro Monat (Monatslohn) oder pro Stunde (Stundenlohn) vereinbart.

<sup>2</sup> Der Anhang I 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.

Bei Arbeitnehmenden, die in einer anerkannten Berufsausbildung oder vor Beginn einer solchen stehen oder im Rahmen einer beruflichen Integration von staatlichen Stellen vermittelt werden und ein Praktikum absolvieren, das nicht länger als 6 Monate dauert, können die Löhne in Abweichung der Mindestlöhne in Anhang I

individuell schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmender/m vereinbart werden. Gesuche für solche Praktika sind unter Angaben des Lohnes und des Pensums bei der PK Zahntechnik einzureichen. Die PK Zahntechnik genehmigt die Abweichung von den Mindestlohnbestimmungen des GAV.

#### **Art. 4.2** 13. Monatslohn

<sup>1</sup> Vereinbart der/die Arbeitgebende einen Jahreslohn, so ist im Einzelarbeitsvertrag des/der Arbeitnehmenden schriftlich darauf hinzuweisen, dass darin der 13. Monatslohn enthalten ist.

<sup>2</sup> Wird ein Monatslohn vereinbart, muss dieser 13-mal bezahlt werden.

<sup>3</sup> Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn monatlich oder jährlich ausbezahlt.

#### **Art. 5.1** Lohnzahlung bei Militärdienst

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

- 100 Prozent des Bruttomonatslohnes, sofern der/die Arbeitnehmende verheiratet oder unterstützungspflichtig ist;
- 80 Prozent des Bruttomonatslohnes, sofern der/die Arbeitnehmende ledig und nicht unterstützungspflichtig ist.

<sup>2</sup> 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 b OR;
- für Verheiratete und Ledige  
mit Unterstützungspflicht 80 %

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

#### **Art. 5.3** Lohnzahlung bei Krankheit

<sup>1</sup> Der/Die Arbeitgebende hat die versicherungsfähigen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld zu versichern.

<sup>2</sup> Die Krankentaggeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen zu erfüllen:

- a. ein Taggeld von mindestens 80 Prozent des Lohnes sowie
- b. eine Genussberechtigungsdauer von 730 Tagen pro Krankheitsfall.

<sup>3</sup> Während der Dauer einer allfälligen Wartefrist geht die Lohnfortzahlung von 80 Prozent ab dem 1. Krankheitstag zulasten des/der Arbeitgebenden.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden beteiligen sich an den Prämien für die Krankentaggeldversicherung zur Hälfte.

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

#### **Art. 5.5**           Arztzeugnis bei Arbeitsverhinderung

<sup>1</sup> Ist der/die Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall mehr als 3 Tage arbeitsunfähig, so hat er bzw. sie dem/der Arbeitgebenden unverzüglich ein Arztzeugnis mit Angabe des Beginns und der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit zukommen zu lassen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende müssen sich auf Verlangen der Arbeitgebenden auf deren Kosten von einem Vertrauensarzt untersuchen lassen.

#### **Art. 5.7**           Lohnnachgenuss

Der/Die Arbeitgebende bezahlt beim Tod eines/einer Arbeitnehmenden einen Sechstel des Jahreslohns, falls der/die Arbeitnehmende eine Ehegattin/einen Ehegatten, eine eingetragene Partnerin/einen eingetragenen Partner, eine Konkubinatspartnerin/einen Konkubinatspartner oder minderjährige Kinder hinterlässt. Fehlen diese Anspruchsberechtigten und hat der/die Arbeitnehmende einer anderen Person gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt, wird dieser die Nachzahlung ausgerichtet.

#### **Art. 6.1**           Normale Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die jährliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2184 Stunden (= 52 x 42 Std.), ohne eventuelle Vorholzeiten gerechnet.

<sup>2</sup> Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.

<sup>3</sup> Für die Umsetzung der Jahresarbeitszeit müssen entsprechende Rahmenbedingungen und Reglemente ausgearbeitet werden. Wird kein betriebliches Reglement erlassen, gilt automatisch die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden.

<sup>4</sup> Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Arbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.

<sup>5</sup> Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8,4 Stunden angerechnet, zuzüglich allfälliger Vorholzeiten.

<sup>6</sup> Am Vorabend vor gesetzlichen Feiertagen ist spätestens um 17.00 Uhr Arbeitschluss.

<sup>7</sup> Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmenden bzw. jede Arbeitnehmende eine Arbeitszeitkontrolle zu führen.

#### **Art. 6.2** Überstunden

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

#### **Art. 6.3** Nacht- und Sonntagsarbeit

- <sup>1</sup> Als Nachtarbeit gilt jede Arbeitsleistung zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr.
- <sup>2</sup> Jugendliche unter 20 Jahren dürfen nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden.
- <sup>3</sup> Für Nachtarbeit gilt ein Lohnzuschlag von 50 Prozent des Effektivlohns.
- <sup>4</sup> Für Sonntagsarbeit gilt ein Lohnzuschlag von 100 Prozent des Effektivlohns.

#### **Art. 6.4** Bezahlte Feier- und Ruhetage

- <sup>1</sup> Pro Kalenderjahr werden 8 kantonale Feiertage plus der 1. August denjenigen Arbeitnehmenden bezahlt, die an diesen Tagen hätten arbeiten müssen.
- <sup>2</sup> Allfällige weitere kantonale oder lokale Feier- oder Ruhetage sind im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.
- <sup>4</sup> In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage. Fallen Feiertage mit sonstigen Abwesenheiten zusammen, so können sie nicht nachbezogen werden.

#### **Art. 6.5** Bezahlte Absenzen

Sofern Absenzen nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, haben Arbeitnehmende in folgenden Fällen Anspruch auf Entschädigung:

- |   |               |
|---|---------------|
| – Beim Tode der Gattin/des Gatten, der Konkubinatspartnerin/des Konkubinatspartner, 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 eigener Hochzeit  | 2 Tage        |
| – Bei Wohnungswechsel   | 1 Tag         |
| – Bei Rekrutierung/militärischer Inspektion   | Nach Aufgebot |

Den Arbeitnehmenden werden diese bezahlten Absenzen ihrem Beschäftigungsgrad entsprechend gewährt.

#### **Art. 6.6**      Bildungsurlaub

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

<sup>2</sup> Für die Vorbereitung und das Absolvieren einer eidgenössischen Prüfung hat der/die Arbeitnehmende einen Anspruch auf 3 bezahlte arbeitsfreie Tage, zusätzlich zu den in Absatz 1 genannten bezahlten Arbeitstagen.

#### **Art. 6.7**      Ferien

<sup>1</sup> Der/Die Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien, und zwar:

- |   |         |
|---|---------|
| – Bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf jährlich                                   | 25 Tage |
| – Ab dem vollendeten 20. Altersjahr auf jährlich                                    | 20 Tage |
| – Ab dem vollendeten 30. Altersjahr<br>im darauffolgenden Kalenderjahr auf jährlich | 21 Tage |
| – Ab dem vollendeten 35. Altersjahr<br>im darauffolgenden Kalenderjahr auf jährlich | 22 Tage |
| – Ab dem vollendeten 40. Altersjahr<br>im darauffolgenden Kalenderjahr auf jährlich | 23 Tage |
| – Ab dem vollendeten 45. Altersjahr<br>im darauffolgenden Kalenderjahr auf jährlich | 24 Tage |
| – Ab dem vollendeten 50. Altersjahr<br>im darauffolgenden Kalenderjahr auf jährlich | 25 Tage |

Nach 5 Dienstjahren im gleichen Betrieb erhält der/die Arbeitnehmende im Jahr der Vollendung des 55. und 60. Altersjahres (Jahr des 55. bzw. 60. Geburtstags) eine Woche (5 Arbeitstage) zusätzliche Ferien.

#### **Art. 7.2**      Vollzugskostenbeiträge

<sup>2</sup> Für den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen werden Vollzugskostenbeiträge erhoben.

<sup>4</sup> Die Details zu den Vollzugskosten werden im Anhang II zu diesem GAV geregelt.

<sup>5</sup> Zur Überwachung des Vollzuges wird eine Paritätische Kommission (PK Zahntechnik) eingesetzt.

<sup>6</sup> Die PK Zahntechnik kontrolliert in den Betrieben die Einhaltung der GAV-Bestimmungen.



<sup>7</sup> Die PK Zahntechnik kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen und ihnen Kontroll- und Verfahrenskosten auferlegen, die innert Monatsfrist ab Zustellung des Entscheides zu überweisen sind.

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Abweichungen gegenüber dem GAV abgehalten werden.

Zwingende Voraussetzung für das Aussprechen einer Konventionalstrafe oder die Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten bildet eine vorherige erfolglose Mahnung samt Fristansetzung zur Behebung der im Rahmen einer Kontrolle durch die PK Zahntechnik festgestellten Abweichungen.

<sup>8</sup> Bei Abweichung gegenüber den normativen Bestimmungen des GAV kann eine maximale Konventionalstrafe von 20 000 Franken ausgesprochen werden.

## **Mindestlöhne**

<sup>1</sup> Der Mindestjahreslohn für Zahntechnikerinnen und -techniker mit bestandenerm Qualifikationsverfahren (eidg. Fähigkeitszeugnis) oder einem gleichwertigen Abschluss beträgt bei einem 100 Prozent-Pensum brutto 52 000 Franken (= 13-mal 4000.-).

<sup>2</sup> Der Mindestjahreslohn für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachprüfung für Zahntechnik mit eidgenössischem Diplom (Meisterprüfung) beträgt bei einem 100 Prozent-Pensum brutto 65 000 Franken (= 13-mal 5000.-).

<sup>3</sup> Für Arbeitnehmende, die älter als 20 Jahre sind und Hilfsarbeiten in zahntechnischen Labors ausführen oder Arbeitnehmende, welche älter als 20 Jahre alt sind und ein vom zuständigen Bundesamt nicht anerkanntes ausländisches Zahntechnikerdiplom besitzen, beträgt der Mindestjahreslohn bei einem 100 Prozent-Pensum ab dem ersten Dienstjahr 41 600 Franken (= 13-mal 3200.-, bedeutet 80 % desjenigen der gelernten Zahntechnikerinnen und -techniker gemäss Absatz 1).

<sup>4</sup> Der Mindestbruttostundenlohn berechnet sich folgendermassen:

Der Mindestmonatslohn für Vollzeitarbeitnehmende, dividiert durch 182 Stunden, ergibt den Basisstundenlohn. Zusätzlich zum Basisstundenlohn auszubezahlen sind eine Ferienschädigung (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 % der Summe von Basisstundenlohn + Ferien- und Feiertagsentschädigung).

## **Vollzugskostenbeitrag / Paritätische Kommission (PK Zahntechnik)**

### **Art. 2** Beiträge und Erhebungsverfahren

<sup>1</sup> Alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden, die mehr als 21 Stunden pro Woche arbeiten, verpflichten sich, einen Vollzugskostenbeitrag von 12 Franken pro Monat zu bezahlen. Für Arbeitnehmende, die 21 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten, beträgt der Beitrag 6 Franken pro Monat. Die dem GAV unterstellten Arbeitgebenden bezahlen ihrerseits pro Arbeitnehmende/-n, welche/-r mehr als 21 Stunden pro Woche arbeitet, ebenfalls 12 Franken pro Monat respektive 6 Franken pro Monat und Person für diejenigen, die 21 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten.

<sup>2</sup> Der Beitrag der Arbeitnehmenden kann von den Arbeitgebenden monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht werden. Der/Die Arbeitgebende hat der PK Zahntechnik halbjährlich auf Verlangen eine schriftliche Aufstellung (unter gleichzeitiger Einzahlung des entsprechenden Betrages) über die im vorangehenden Halbjahr abgerechneten Beiträge einzureichen.

<sup>3</sup> Der/Die Arbeitgebende kann der PK Zahntechnik eine unterzeichnete Kopie der AHV-Abrechnung des betreffenden Kalenderjahres einreichen oder für die Abrechnung das von der PK Zahntechnik zur Verfügung gestellte Formular ausfüllen. Die beitragspflichtigen Arbeitnehmenden müssen in der Abrechnung unter Angabe ihrer Anstellungsdauer sowie Voll- oder Teilzeit (21 Arbeitsstunden pro Woche oder weniger) im betreffenden Kalenderjahr namentlich aufgeführt sein.

<sup>4</sup> Rechnet ein Arbeitgebender/eine Arbeitgebende trotz schriftlicher Mahnung die Beiträge nicht ab oder bestehen berechtigte Zweifel an deren Richtigkeit, so kann die PK Zahntechnik zwecks näherer Überprüfung oder zur Einleitung von rechtlichen Massnahmen eine Lohnbuchkontrolle oder den Beizug der AHV- und/oder Suva-Abrechnung beschliessen.

<sup>5</sup> Die PK Zahntechnik kann eine externe Stelle für die Lohnbuchkontrolle bestimmen.

### **Art. 3** Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

<sup>1</sup> Die eingehenden Beiträge werden wie folgt verwendet:

- a. Deckung der Vollzugskosten des GAV (inkl. Geschäftsstelle, Inkasso etc.);
- b. Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung;
- c. Unterstützung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

### **Art. 4** Paritätische Kommission (PK Zahntechnik)

<sup>3</sup> Die PK Zahntechnik ist für alle sich im Zusammenhang mit der Erhebung der Vollzugskosten ergebenden Aufgaben zuständig.

