



GESAMT ARBEITS VERTRAG

ZAHNTECHNIK

gültig ab 1. Januar 2022

für die

**ZAHNTECHNISCHEN LABORATORIEN
DER SCHWEIZ**

abgeschlossen zwischen

**Swiss Dental Laboratories –
dem Verband Zahntechnischer Laboratorien
der Schweiz**

(VZLS)



Swiss
Dental
Laboratories

einerseits und der

Schweizerischen Zahntechniker-Vereinigung

(SZV)



SZV

Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung
Fédération Suisse des Techniciens Dentistes
Associazione Svizzera Odontotecnici

andererseits.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	5
2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen	5
3. Gegenseitige Rechte und Pflichten	6
4. Lohn	7
5. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	8
6. Arbeitszeit	9
7. Schlussbestimmungen	12
Anhang I	14
Anhang II	16
Empfangsbestätigung	Umschlagklappe

PRÄAMBEL

Die unterzeichneten Vertragsparteien vereinbaren im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten und regeln die arbeitsvertraglichen Bestimmungen zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden. Sie garantieren sich gegenseitig, die getroffenen Abmachungen dieses GAV getreulich zu erfüllen.

1. EINLEITUNG

1.1 Geltungsbereich und anwendbares Recht

Artikel 1.1.1 Betrieblicher Anwendungsbereich

Die Bestimmungen des GAV gelten für alle Betriebe (nachfolgend Arbeitgebende genannt), die zahntechnische Arbeiten ausführen.

Artikel 1.1.2 Persönlicher Anwendungsbereich

Die Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben nach Artikel 1.1.1 beschäftigten Zahnärztinnen und Zahnärzte (nachfolgend Arbeitnehmende genannt) mit Fähigkeitsausweis oder gleichwertigem Diplom, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche zahntechnische Hilfsarbeiten ausführen und das 20. Altersjahr vollendet haben.

Artikel 1.1.3 Örtlicher Anwendungsbereich

Der vorliegende GAV gilt für die ganze Schweiz.

Artikel 1.1.4 Anwendbares Recht

Soweit im vorliegenden GAV nichts anderes vereinbart ist, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen (Art. 356 ff. OR). Im Verhältnis zwischen dem/der Arbeitgebenden und den einzelnen Arbeitnehmenden gilt der vorliegende GAV. Findet sich in diesem keine Regelung, gelten insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes (ArG), des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG), des Erwerbsersatzgesetzes (EOG), des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) sowie des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

2. ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN

2.1 Anstellung, Probezeit und Entlassung

Artikel 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.

Artikel 2.1.2 Probezeit

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

Artikel 2.1.3 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

1 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

2 Die Kündigungsfristen betragen:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| – Während der Probezeit | 7 Tage auf einen beliebigen Zeitpunkt |
| – Im 1. Jahr der Anstellung im gleichen Betrieb | 1 Monat auf Monatsende |
| – Ab dem 2. Jahr der Anstellung im gleichen Betrieb | 2 Monate auf Monatsende |
| – Ab dem 10. Jahr der Anstellung im gleichen Betrieb | 3 Monate auf Monatsende |

3 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Artikel 337 OR bleibt vorbehalten.

Artikel 2.1.4 Kündigung zur Unzeit

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der/die Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während der/die Arbeitnehmende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der/die Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
 - d) während der/die Arbeitnehmende mit Zustimmung des/der Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit darf der/die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn eine vorgesetzte Person, deren Funktion er/sie auszuüben vermag, oder der/die Arbeitgebende selbst unter den in Absatz 1 lit. a dieses Artikels angeführten Voraussetzungen an einer Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der/die Arbeitnehmende diese Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 3 Eine Kündigung, die während einer in den Absätzen 1 und 2 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist festgesetzt.
- 4 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

3. GEGENSEITIGE RECHTE UND PFLICHTEN

Artikel 3.1 Allgemeine Pflichten

Das Arbeitsverhältnis soll von Respekt und Toleranz getragen sein. Die Arbeitnehmenden dürfen insbesondere aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung¹, 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.

Artikel 3.2 Persönlichkeitsschutz

Der/Die Arbeitgebende achtet und schützt die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden.

Artikel 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.

¹ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

Sämtliche Vorschriften über den Umgang mit Giften, über Brand- sowie Unfallverhütung sind genau zu befolgen; vorhandene Schutzvorrichtungen sind zu benutzen.

Der/Die Arbeitgebende ist insbesondere verpflichtet, die EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit einzuhalten sowie sicherzustellen, dass die Arbeitsschritte den Qualitätsanforderungen der Medizinprodukteverordnung (MepV) genügen.

Artikel 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. Der/Die Arbeitnehmende haftet gegenüber dem/der Arbeitgebenden für absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden.

Artikel 3.5 Nebenerwerb

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

Artikel 3.6 Schweigepflicht

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

Artikel 3.7 Konkurrenzverbot

Haben Arbeitnehmende Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse und könnte die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgebenden bzw. die Arbeitgebende erheblich schädigen, so kann zwischen dem/der Arbeitgebenden und dem/der Arbeitnehmenden schriftlich ein Konkurrenzverbot vereinbart werden.

4. LOHN

Artikel 4.1 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/der Arbeitgebenden und dem/der Arbeitnehmenden pro Jahr (Jahreslohn), pro Monat (Monatslohn) oder pro Stunde (Stundenlohn) vereinbart.

2 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 GAV².

² Artikel geändert per 1. Januar 2022.

3 Der/Die Arbeitnehmende erhält anfangs Jahr sowie bei Änderungen (Stundenlohn, unregelmässige Entschädigungen etc.) eine schriftliche Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.

Artikel 4.2 13. Monatslohn

1 Vereinbart der/die Arbeitgebende einen Jahreslohn, so ist im Einzelarbeitsvertrag des/der Arbeitnehmenden schriftlich³ darauf hinzuweisen, dass darin der 13. Monatslohn enthalten ist.

2 Wird ein Monatslohn vereinbart, muss dieser 13-mal bezahlt werden.

3 Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn monatlich oder jährlich ausbezahlt.

Artikel 4.3 Kinderzulagen

Der/Die Arbeitgebende richtet Kinderzulagen, Ausbildungszulagen und allfällige Geburtszulagen gemäss der kantonalen Gesetzgebung aus.

5. LOHNFORTZAHLUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Artikel 5.1 Lohnzahlung bei Militärdienst

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

2 Während der Rekrutenschule, des Zivildienstes, der Dauer des Durchdienens sowie eines Ausbildungsdienstes wie der Unteroffiziers- und Offiziersausbildung (Schule und Abverdien) 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.

Artikel 5.2 Lohnzahlung bei Unfall

1 Bezüglich der Lohnzahlung bei Unfall gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG).

2 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind von den Arbeitgebenden zu tragen, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zulasten der Arbeitnehmenden. Letztere sind vom Lohn abzuziehen.

³ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

Artikel 5.3 Lohnzahlung bei Krankheit

- 1 Der/Die Arbeitgebende hat die versicherungsfähigen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld zu versichern.
- 2 Die Krankentaggeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen zu erfüllen:
 - a) ein Taggeld von mindestens 80 % des Lohnes sowie
 - b) eine Genussberechtigungsdauer von 730 Tagen pro Krankheitsfall.
- 3 Während der Dauer einer allfälligen Wartefrist geht die Lohnfortzahlung von 80 % ab dem 1. Krankheitstag zulasten des/der Arbeitgebenden.
- 4 Die Arbeitnehmenden beteiligen sich an den Prämien für die Krankentaggeldversicherung zur Hälfte.
- 5 Ist der/die Arbeitnehmende nicht versicherungsfähig, so gilt die Lohnzahlung gemäss Gesetz (Art. 324a OR).

Artikel 5.4 Lohnzahlung bei Niederkunft / Vaterschaftsurlaub

Für das Mutterschaftstaggeld und die Vaterschaftsentschädigung⁴ gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.

Artikel 5.5 Arztzeugnis bei Arbeitsverhinderung

- 1 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.
- 2 Arbeitnehmende müssen sich auf Verlangen der Arbeitgebenden auf deren Kosten von einem Vertrauensarzt untersuchen lassen.

Artikel 5.6 Berufliche Vorsorge

- 1 Bezüglich der beruflichen Vorsorge gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).
- 2 Die Vertragsparteien prüfen in ihren Personalvorsorgeeinrichtungen die Förderung bzw. Einführung des flexiblen Rentenalters.

Artikel 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.

6. ARBEITSZEIT

Artikel 6.1 Normale Arbeitszeit

- 1 Die jährliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2184 Stunden (= 52 x 42 Std.), ohne eventuelle Vorholzeiten gerechnet.
- 2 Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.

⁴ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

- 3 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.
- 4 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Arbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen.
- 5 Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8,4 Stunden angerechnet, zuzüglich allfälliger Vorholzeiten.
- 6 Am Vorabend vor gesetzlichen Feiertagen ist spätestens um 17.00 Uhr Arbeitsschluss.
- 7 Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmenden bzw. jede Arbeitnehmende eine Arbeitszeitkontrolle zu führen.

Artikel 6.2 Überstunden

- 1 Für dringende Arbeiten, bei Häufung der Arbeiten oder bei vorübergehendem, zeitlich befristetem Mangel an Arbeitskräften, kann der/die Arbeitnehmende auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. In diesen Fällen sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden/Überzeit verpflichtet, soweit dies zumutbar ist.
- 2 Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen, wobei der/die Arbeitgebende den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt. Überstunden, die nicht bis zum 31. Dezember⁵ 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. Dezember⁶ des Folgejahres kompensiert werden.

Artikel 6.3 Nacht- und Sonntagsarbeit

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

Artikel 6.4 Bezahlte Feier- und Ruhetage

- 1 Pro Kalenderjahr werden 8 kantonale Feiertage plus der 1. August denjenigen Arbeitnehmenden bezahlt, die an diesen Tagen hätten arbeiten müssen.
- 2 Allfällige weitere kantonale oder lokale Feier- oder Ruhetage sind im Einzelarbeitsvertrag zu regeln.
- 3 Sofern im Einzelarbeitsvertrag nicht anders geregelt, gelten die folgenden Feiertage als Feiertage im Sinne von Absatz 1 dieses Artikels: 1. Januar / 2. Januar / Karfreitag / Ostermontag / Auffahrt / Pfingstmontag / 1. August / 25. Dezember / 26. Dezember.
- 4 In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage. Fallen Feiertage mit sonstigen Abwesenheiten zusammen, so können sie nicht nachbezogen werden.

⁵ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

⁶ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

Artikel 6.5 Bezahlte Absenzen

Sofern Absenzen nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, haben Arbeitnehmende in folgenden Fällen Anspruch auf Entschädigung⁷:

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

Den Arbeitnehmenden werden diese bezahlten Absenzen ihrem Beschäftigungsgrad entsprechend gewährt.

Artikel 6.6 Bildungsurlaub

1 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.

2 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.

3 Im Einverständnis mit dem/der Arbeitgebenden ist den Arbeitnehmenden für die Mitarbeit in Kommissionen (z. B. die Leitung von Einführungskursen oder die Prüfungsbegleitung als Expertin oder Experte) bezahlter Urlaub zu gewähren.

Artikel 6.7 Ferien

1 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 im darauf folgenden Kalenderjahr auf jährlich	21 Tage
Ab dem vollendeten 35. Altersjahr im darauf folgenden Kalenderjahr auf jährlich	22 Tage
Ab dem vollendeten 40. Altersjahr im darauf folgenden Kalenderjahr auf jährlich	23 Tage
Ab dem vollendeten 45. Altersjahr im darauf folgenden Kalenderjahr auf jährlich	24 Tage
Ab dem vollendeten 50. Altersjahr im darauf folgenden 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.

2 Bei unverschuldeter Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mehr als einem Monat pro Dienstjahr⁸ verkürzt sich der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel.

⁷ Artikel teilweise aufgehoben per 1. Januar 2022.

⁸ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

- 3 Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zur Verrichtung bezahlter Arbeit für Dritte missbraucht werden. Der/Die Arbeitgebende bestimmt, unter angemessener Rücksichtnahme auf die Wünsche des/der Arbeitnehmenden, den Zeitpunkt der Ferien. Diese sind frühzeitig abzusprechen sowie möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu beziehen.

7. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 7.1 Besitzstandswahrung

Der Besitzstand von weitergehenden Leistungen, als es der vorliegende GAV vorsieht, bleibt gewahrt.

Artikel 7.2 Vollzugskostenbeiträge

- 1 Den GAV-Parteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR zu.
- 2 Für den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen werden Vollzugskostenbeiträge erhoben.
- 3 Alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden, die mehr als 21 Stunden pro Woche arbeiten, verpflichten sich, einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 12.– pro Monat zu bezahlen. Für Arbeitnehmende, die 21 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten, beträgt der Beitrag CHF 6.– pro Monat. Die dem GAV unterstellten Arbeitgebenden bezahlen ihrerseits pro Arbeitnehmende/-n, welche/-r mehr als 21 Stunden pro Woche arbeitet, ebenfalls CHF 12.– pro Monat respektive CHF 6.– pro Monat und Person für diejenigen, die 21 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten. Der Beitrag der Arbeitnehmenden kann von den Arbeitgebenden monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht werden.
- 4 Die Details zu den Vollzugskosten werden im Anhang II zu diesem GAV geregelt.
- 5 Zur Überwachung des Vollzuges wird eine Paritätische Kommission (PK Zahntechnik) eingesetzt.
- 6 Die PK Zahntechnik kontrolliert in den Betrieben die Einhaltung der GAV-Bestimmungen.
- 7 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 Abweichungen⁹ 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 Abweichungen¹⁰.
- 8 Bei Abweichung¹¹ gegenüber den normativen Bestimmungen des GAV kann eine maximale Konventionalstrafe von CHF 20'000.– ausgesprochen werden.

⁹ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

¹⁰ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

¹¹ Artikel geändert per 1. Januar 2022.

Artikel 7.3 Verhandlungsbereitschaft

Bedarf eine wichtige Frage bezüglich des Vertragsverhältnisses ausnahmsweise während der Vertragsdauer des GAV einer Änderung oder Ergänzung der dazugehörigen Anhänge oder sonstigen Vereinbarungen, so werden die GAV-Parteien über solche Fragen verhandeln.

Artikel 7.4 Mediation

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass bei Streitigkeiten über die Auslegung des GAV ein Mediator bzw. eine Mediatorin eingesetzt werden kann.

Artikel 7.5 Dauer des GAV

1 Der vorliegende Vertrag tritt gleichzeitig mit der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024¹².

2 Nach Ablauf dieser Zeit verlängert er sich jeweils stillschweigend um ein weiteres Jahr, sofern er nicht von einer der Vertragsparteien gekündigt wird.

3 Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate auf das Ende eines Kalenderjahres.

4 Die Kündigung muss per Einschreiben erfolgen.

5 Gleichzeitig mit der Kündigung hat der betreffende Verband auch seine begründeten Änderungswünsche bekannt zu geben.

Artikel 7.6 Vertragssprache

Bei Nichtübereinstimmung der Vertragstexte in den verschiedenen Landessprachen ist der deutsche Text massgebend.

Artikel 7.7 Anhänge

Anhang I: Mindestlöhne gemäss Art. 4.1.2 des GAV

Anhang II: Reglement Vollzugskostenbeitrag / Paritätische Kommission (PK Zahntechnik) gemäss Art. 7.2.4 des GAV

Bern / Killwangen / Zürich, 30. Juni 2021

Swiss Dental Laboratories – Verband zahntechnischer Laboratorien der Schweiz (VZLS)

Der Präsident

Der Ressortleiter

Renzo Trachsler

Oliver Weber

Schweizerische Zahntechniker Vereinigung (SZV)

Der Präsident

Die Sekretärin

Nico Kunz

Denise Santschi

¹² Artikel geändert per 1. Januar 2022.

Mindestlöhne

- 1 Der Mindestjahreslohn für Zahntechnikerinnen und -techniker mit bestandenerm Qualifikationsverfahren (eidg. Fähigkeitszeugnis) oder einem gleichwertigen Abschluss beträgt bei einem 100 %-Pensum brutto CHF 52'000.– (= 13-mal CHF 4'000.–).
- 2 Der Mindestjahreslohn für erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachprüfung für Zahntechnik mit eidgenössischem Diplom (Meisterprüfung) beträgt bei einem 100 %-Pensum brutto CHF 65'000.– (= 13-mal CHF 5'000.–).
- 3 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%-Pensum ab dem ersten Dienstjahr CHF 41'600.– (= 13-mal CHF 3'200.–, bedeutet 80 % desjenigen der gelernten Zahntechnikerinnen und -techniker gemäss Ziffer 1)¹³.
- 4 Der Mindestbruttostundenlohn berechnet sich folgendermassen:
Der Mindestmonatslohn für Vollzeitarbeitnehmende, dividiert durch 182 Stunden, ergibt den Basisstundenlohn. Zusätzlich zum Basisstundenlohn auszubezahlen sind eine Ferienentschädigung (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).

Berechnungsbeispiel:

Ein Monatslohn von brutto CHF 4'500.– für 42 Arbeitsstunden pro Woche bzw. 182 Arbeitsstunden pro Monat entspricht bei 4 Wochen Ferien pro Jahr dem folgenden Stundenlohn:

Basisstundenlohn (= CHF 4'500.– / 182 Std.)	CHF 24.75
+ Ferienentschädigung (8,33 % auf den Basislohn für 4 Wochen Ferien)	CHF 2.05
+ Feiertagsentschädigung (3,33 % auf den Basislohn)	CHF 0.80
=	CHF 27.60
+ 13. Monatslohn (8,33 % auf das Zwischentotal)	CHF 2.30
Total Stundenlohn brutto	CHF 29.90

- 5 Die Vertragsparteien verständigen sich jährlich über die Anpassung der Mindestjahreslöhne.

¹³ Artikel präzisiert per 1.1.2022.

Bern / Killwangen / Zürich, 30. Juni 2021

**Swiss Dental Laboratories – Verband zahntechnischer Laboratorien der Schweiz
(VZLS)**

Der Präsident

Der Ressortleiter

Renzo Trachsler

Oliver Weber

**Schweizerische Zahntechniker Vereinigung
(SZV)**

Der Präsident

Die Sekretärin

Nico Kunz

Denise Santschi

Reglement

Vollzugskostenbeitrag / Paritätische Kommission (PK Zahntechnik)

Artikel 1 Geltungsbereich

- 1.1 Das vorliegende Reglement gilt für alle Arbeitnehmenden, auf die der Gesamtarbeitsvertrag für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz, nachstehend GAV genannt, gemäss Art. 1 GAV anwendbar ist.
- 1.2 Mit dem Vollzugskostenbeitrag werden die notwendigen Mittel für den Vollzug der gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen sowie die Förderung der Berufsordnung bereitgestellt.

Artikel 2 Beiträge und Erhebungsverfahren

- 2.1 Alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden, die mehr als 21 Stunden pro Woche arbeiten, verpflichten sich, einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 12.– pro Monat zu bezahlen. Für Arbeitnehmende, die 21 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten, beträgt der Beitrag CHF 6.– pro Monat. Die dem GAV unterstellten Arbeitgebenden bezahlen ihrerseits pro Arbeitnehmende/-n, welche/-r mehr als 21 Stunden pro Woche arbeitet, ebenfalls CHF 12.– pro Monat respektive CHF 6.– pro Monat und Person für diejenigen, die 21 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten.
- 2.2 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.
- 2.3 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.
- 2.4 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.
- 2.5 Die PK Zahntechnik kann eine externe Stelle für die Lohnbuchkontrolle bestimmen.

Artikel 3 Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

- 3.1 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;
 - d) Rückvergütung an die organisierten, beitragspflichtigen Mitglieder der am GAV beteiligten Arbeitnehmer-Organisationen.
 - e) Sofern es der Jahresabschluss zulässt, kann die PK Zahntechnik Überschüsse zu gleichen Teilen an die Vertragsparteien für Verwendungszwecke gemäss Art. 3.1 a und b abgeben.

3.2 Über eine weiter gehende Verwendung der eingegangenen Mittel entscheidet ausschliesslich die PK Zahntechnik. Der Entscheid ist abschliessend.

Artikel 4 Paritätische Kommission (PK Zahntechnik) und Geschäftsstelle

4.1 Für den Vollzug des GAV wird eine Paritätische Kommission (PK Zahntechnik), bestehend aus sechs Mitgliedern, bestellt. Die am GAV beteiligten Arbeitnehmende- bzw. Arbeitgebende-Organisationen stellen je drei Vertreterinnen bzw. Vertreter. Die Organisationen wählen ihre Vertreter/-innen für die PK Zahntechnik an den entsprechenden Delegiertenversammlungen. Der Vorsitz der PK Zahntechnik wird alle zwei Jahre abwechselungsweise von einem/einer Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgebervertreter/-in wahrgenommen. Der/Die jeweilige Vorsitzende hat keinen Stichtentscheid.

4.2 Die PK Zahntechnik tritt mindestens zweimal jährlich auf Einladung der Geschäftsstelle zu einer Sitzung zusammen. Weitere Sitzungen sind einzuberufen, wenn dies nötig ist oder von mindestens zwei Mitgliedern der PK Zahntechnik schriftlich (bei der Geschäftsstelle) verlangt wird.

4.3 Die PK Zahntechnik ist für alle sich im Zusammenhang mit der Erhebung der Vollzugskosten ergebenden Aufgaben zuständig. Insbesondere ist sie gegenüber der Geschäftsstelle als Durchführungsinstanz weisungsbefugt.

4.4 Für die Koordination und administrativen Aufgaben wird von den Vertragsparteien eine Geschäftsstelle bestimmt. Im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien kann für das Inkasso eine neutrale Stelle bestimmt werden. Im Wesentlichen ist die Geschäftsstelle für folgende Aufgaben zuständig:

- Einberufung der PK-Sitzungen und Protokollführung;
- Kontrolle der Beitragsabrechnungen (Abzug Berufsbeitrag) sowie des damit verbundenen Zahlungsverkehrs;
- Mahnwesen bei nicht eingegangenen, unvollständigen oder offensichtlich falschen Abrechnungen;
- Auf Weisung der PK Zahntechnik Einleitung von rechtlichen Schritten (Lohnbuchkontrollen, Inkasso, Abklärungen bei Ausgleichskassen/Suva usw.);
- Vollzug der von der PK Zahntechnik beschlossenen Ausschüttungen (Gesuche etc.);
- Erstellen der jährlichen Abrechnung sowie eines jährlichen Geschäftsberichtes zuhanden der PK Zahntechnik.

Weiter gehende Rechte und Pflichten können im Einverständnis mit den Vertragsparteien in einer speziellen Vereinbarung geregelt werden.

Artikel 5 Geheimhaltungspflicht

Die Mitglieder der PK Zahntechnik und die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle sind verpflichtet, alle bei der Durchführung der Vollzugskosten gemachten Wahrnehmungen und erhaltenen Informationen betreffend einzelne Arbeitnehmende oder Arbeitgebende strikt geheim zu halten.

Die jährliche Abrechnung und der jährliche Geschäftsbericht dürfen keine persönlichen Angaben über einzelne unterstellte Arbeitnehmende oder Arbeitgebende (Namen, Zahlen usw.) enthalten.

Artikel 6 Inkrafttreten

Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des GAV und tritt per 1. Januar 2022 in Kraft. Die GAV-Vertragsparteien können das Reglement abändern.

Es bleibt während der Gültigkeitsdauer des GAV anwendbar. Wird der GAV gekündigt, kann die PK Zahntechnik weitergeführt werden. In diesem Fall einigen sich die GAV-Parteien über die Modalitäten der Weiterführung.

Der/Die Unterzeichnende erklärt ausdrücklich, anlässlich seiner/ihrer Anstellung ein Exemplar des zwischen Swiss Dental Laboratories – VZLS, und der SZV abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages erhalten zu haben.

Er/Sie erklärt hiermit, vom Inhalt dieses Vertrages Kenntnis genommen zu haben, und verpflichtet sich zur strikten Einhaltung der vertraglichen Abmachungen.

Name

Vorname

Adresse

Eintrittsdatum

Datum

Unterschrift

Swiss Dental Laboratories – Verband zahntechnischer Laboratorien der Schweiz (VZLS)



Swiss
Dental
Laboratories

Belpstrasse 41
3007 Bern
info@vzls.ch
www.vzls.ch / www.alpds.ch

Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung (SZV)



SZV

Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung
Fédération Suisse des Techniciens Dentistes
Associazione Svizzera Odontotecnici

Tägerhardring 8
5436 Würenlos
info@szv.ch
www.szv.ch

PK Zahntechnik
Radgasse 3
Postfach
8021 Zürich
Tel. 043 366 66 94
Fax 043 366 66 95
www.pk-zahntechnik.ch
info@pk-zahntechnik.ch

PARITÄTISCHE KOMMISSION ZAHNTECHNIK

pkz

COMMISSION PARITAIRE TECHNIQUE DENTAIRE

cptd

COMMISSIONE PARITETICA ODONTOTECNICA

cpo