



# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie

vom 6. Dezember 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) Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie vom 25. Februar 2020 werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern, Jura, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Landschaft, Schaffhausen, Appenzell A.Rh., Appenzell I.Rh., St. Gallen, Graubünden (ausgenommen die italienischsprachigen Gebiete), Aargau, Thurgau und die Bezirke Goms, Visp, Brig, Raron und Leuk des Kantons Wallis sowie die Bezirke Sense und See des Kantons Freiburg.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die Natursteine (z.B. Marmore, Granite, Sandsteine, Kalksteine) und/oder künstliche Steine (z.B. Quarzkomposite, Agglomarmore, grossformatige keramische Produkte, zementöse Kunststeine) produzieren, bearbeiten, verlegen, versetzen, montieren, renovieren und/oder sanieren und/oder Veredelungs-Arbeiten (z.B. Schleifen, Absäuern, Versiegeln) an verbauten Natursteinen ausführen.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

Ausgenommen sind:

- a. reine Handelsbetriebe, reine Naturwerksteinbrüche, Schotterwerke, Pflastersteinproduzenten und Pflästerer;
- b. reine Bildhauerbetriebe.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten unabhängig der Lohn- und Anstellungsbedingungen für sämtliche Arbeitnehmende (inbegriffen Lernende und Werkmeister) der in Absatz 2 aufgeführten Betriebe und Betriebsteile.

Ausgenommen sind:

- a. kaufmännisches und technisches Personal
- b. höhere leitende Angestellte.

<sup>4</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission des GAV zuständig.

### Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 23 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 SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kas sen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Er ledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allge meinverbindlicherklärung 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 2023.

6. Dezember 2021

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

## **Gesamtarbeitsvertrag Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie**

abgeschlossen am 25. Februar 2020

zwischen dem Naturstein Verband Schweiz (NVS)

*einerseits*

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 2**            Gemeinsame Durchführung

- 2.1. Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Artikel 357b des Obligationenrechts, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht. Sie setzen hierfür eine Paritätische Kommission (nachstehend auch PK genannt) ein.

#### **Art. 3**            Paritätische Kommissionen (PK) Naturstein

- 3.1 Es besteht eine Paritätische Kommission (PK) Naturstein.
- 3.4 Die Durchsetzung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ist Sache der PK. Sie führt Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durch.
- 3.5 (...) Aufgaben und Kompetenzen der PK sind in Anhang 2 des GAV geregelt.

#### **Art. 4**            Vertragsdurchsetzung, Konventionalstrafen

Die Vertragsdurchsetzung, die Verstösse der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie die Konventionalstrafen sind im Anhang 2 festgelegt.

#### **Art. 7**            Anstellung und Kündigung

- 7.1 Die Probezeit beträgt vier Wochen. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit höchstens um acht Wochen verlängert werden.

- 7.2 Das Arbeitsverhältnis kann unter Beachtung nachfolgender Kündigungsfristen aufgelöst werden:
- |  |          |
|--|----------|
| – während der Probezeit                                      | 7 Tage   |
| – im unterjährigen Arbeitsverhältnis                         | 1 Monat  |
| – im überjährigen Arbeitsverhältnis<br>(2. – 9. Arbeitsjahr) | 2 Monate |
| – ab 10. Arbeitsjahr   | 3 Monate |
- Die Kündigung hat jeweils auf Ende einer Woche bzw. eines Kalendermonats zu erfolgen.
- 7.3 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers ist nach Ablauf der Probezeit ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmenden Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung zustehen.

## **Art. 8** Arbeitszeit

### 8.1 Jährliche Normalarbeitszeit

Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt 2166.3 Stunden, was im Durchschnitt 180.5 Stunden pro Monat, 41.5 Stunden pro Woche und 8.3 Stunden pro Tag entspricht.

### 8.2 Unabdingbare Kriterien für die Festsetzung der Arbeitszeiten

#### 8.2.1 Höchstarbeitszeit

Die tägliche betriebliche Höchstarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 9 Stunden, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten werden darf.

#### 8.2.2 Mindestarbeitszeit

Die tägliche betriebliche Mindestarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 7.5 Stunden, wobei die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 37.5 Stunden nicht unterschritten werden darf.

#### 8.2.3 Bandbreite

Die tägliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit zwischen der Höchst- bzw. der Mindestarbeitszeit variieren. Dabei darf die Höchstarbeitszeit nicht über- bzw. die Mindestarbeitszeit nicht unterschritten werden. Die Bandbreite beträgt somit 1.5 Stunden pro Tag bzw. 7.5 Stunden pro Woche.

### 8.3 Überstunden

Als Überstunden gilt die Mehrarbeit, die über die jährliche Normalarbeitszeit gem. Artikel 8.1 geleistet wird. Sie ist am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses abzugrenzen und gemäss Artikel 9.2 abzurechnen.

#### 8.4 Berechnungen von Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage, Absenzen gemäss Artkel 19, Militär und Zivildschutz gemäss Art. 16) wird die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit von 8,3 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet.

#### 8.5 Arbeitszeiterfassung

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle über die von ihm geleisteten bzw. zu leistenden Arbeitsstunden. Die Arbeitszeiterfassung ist für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

#### 8.6 Jahresarbeitszeitsaldo

Der Arbeitgeber führt einen Saldo über die Mehr- und Minderarbeit, die in Abweichung zum Jahresarbeitszeitkalender geleistet wird. Der Saldo wird monatlich auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

#### 8.7 Arbeitsstundeneinteilungen

Die Arbeitszeit wird betriebsintern unter Beizug der Arbeitnehmenden in einem Jahresarbeitszeitkalender festgelegt. Dieser wird spätestens Anfang Jahr der Belegschaft schriftlich bekanntgegeben. Die Arbeitszeit ist jedoch in der Regel zwischen 07.00 und 18.00 Uhr festzulegen, wobei mindestens eine Mittagspause von  $\frac{3}{4}$  Stunden zu beachten ist.

#### 8.8 Vorholzeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmende können betriebsweise oder abteilungsweise Vorholzeit vereinbaren, welche durch Freizeit von gleich langer Dauer ausgeglichen wird. Die Ausgleichstage sind im Jahresarbeitszeitkalender festzulegen. Der Saldo der geleisteten Vorholzeiten muss auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden. Es sind max. 10 – auf Gesuch an die PK auch bis max. 15 – solche Ausgleichstage möglich.

Arbeit, die als Vorholzeit angerechnet wird, bewirkt keine Zuschläge bei Überschreiten der vertraglichen Höchstarbeitszeit, sofern diese mindestens zwei Wochen im Voraus angeordnet und zwischen Montag und Freitag verrichtet wird.

#### 8.9 Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

**Art. 9** Ausgleich der Arbeitsstunden und Regelung der Zuschläge

## 9.1 Lohnzuschläge

Montag bis Samstagmittag	über 45 Wochenstunden (Überzeit)	+ 25 Prozent
Samstag	12.00 bis 17.00	+ 50 Prozent
Sonntag und Feiertage		+ 100 Prozent
Nachtarbeit (Mo bis Fr)	20.00 bis 06.00	+ 100 Prozent; ab 2. Tag: + 50 Prozent
Nachtarbeit (Sa)	ab 17.00 Uhr	+ 100 Prozent

Die Zuschläge werden Ende des Monats ausbezahlt. Allfällige Zeitzuschläge für regelmässige Nachtarbeit werden gemäss ArG dazu gewährt.

## 9.2 Überstundenkompensation

Die vom Arbeitnehmenden geleisteten Überstunden sind mit allfälligen Minusstunden eins zu eins zu verrechnen. Verbleibende Überstunden sollen in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer und ohne Zuschläge bis spätestens Ende März des Folgejahres ausgeglichen werden. Nicht kompensierte Überstunden sind mit dem Aprillohn mit einem Zuschlag von 25% auszahlbar.

## 9.3 Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit ist für die erste und zweite Schicht (Tagesschichten) ein Zuschlag von 5 Prozent zu bezahlen. Für die dritte Schicht (Nachtschicht) beträgt der Lohnzuschlag 20 Prozent und, sofern diese vorübergehenden Charakter hat, 25 Prozent.

**Art. 10** Löhne

10.1 Die Mindestlöhne und die Lohnerhöhungen werden im Anhang 1 geregelt.

## 10.2 Berufskategorien

**Kategorie W:** Arbeitnehmende welche vom Betrieb als Werkmeister eingesetzt werden.

**Kategorie V:** Arbeitnehmende, welche im Bereich der Höheren Berufsbildung eine Berufsprüfung (BP) abgelegt haben und/oder die Leitung und Verantwortung von Mitarbeitern und ihren Leistungen tragen, gelten als Vorarbeiter.

**Kategorie A:** Arbeitnehmende mit abgeschlossener beruflicher Grundbildung (Steinbildhauer, Steinmetze, Steinwerker, Marmoristen), Natursteinversetzer und Verleger sowie alle Arbeitnehmende, die dauernd einschlägige Berufsarbeiten gemäss den Berufsbildern der Lehrberufe ausführen, gelten als Berufsarbeiter.

**Kategorie B:** Arbeitnehmende, die im Betrieb als Facharbeiter eingesetzt sind und als angeleitete Berufsarbeiter den quantitativen und qualitativen Anforderungen der Kategorie A nicht genügen. Marmor- und Granitpolisseure, Fräser und Säger gelten als Facharbeiter.

**Kategorie C:** Arbeitnehmende, die im Betrieb Hilfsarbeiten ausführen, gelten als Hilfsarbeiter.

**Kategorie D:** Lernende gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG).

### 10.3 Einstufung in die Berufskategorien

Die Einstufung ist zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell aufgrund der Ausbildung, Funktion und dem beruflichen Einsatz zu vereinbaren und auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

Nach der Probezeit ist der Arbeitnehmende in die entsprechende Berufskategorie einzustufen.

### 10.4 Anspruch auf den Mindestlohn

Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmende ab dem zurückgelegten 18. Altersjahr (ausgenommen Lernende) und bis zum 65. Altersjahr. Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmenden kann der PK ein begründetes und vom/von der Arbeitnehmenden mitunterzeichnetes Gesuch zum Unterschreiten der Mindestlöhne eingereicht werden.

## Art. 11 Dreizehnter Monatslohn

- 11.1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf den 13. Monatslohn. Bei Arbeitnehmenden, die im Stundenlohn beschäftigt sind, wird der 13. Monatslohn auf der Grundlage von 2166.3 Stunden (12x180.52) des vereinbarten Normalstundenlohnes berechnet. Die Bestimmung des Zeitpunkts der Auszahlung des 13. Monatslohns ist Sache des Arbeitgebers; sie muss jedoch spätestens mit dem Dezemberlohn erfolgen.

In Abzug kommen:

- unbezahlter Urlaub
- unbezahlte Fehlstunden
- Absenzen infolge Krankheit
- Absenzen infolge Unfall
- Militärdienst ab 5. Woche
- Absenzen infolge Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit, Schlechtwetter)

Berechnungsformel:

Jahresbrutto-Sollstunden = 2166.3

minus Fehlstunden = effektive Stunden x Normalstundenlohn: 12 Monate

- 11.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Jahr gedauert, besteht der Anspruch des Arbeitnehmenden pro rata temporis. Die Form der Auszahlung des 13. Monatslohns ist Sache des Arbeitgebers.

- 11.3 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

**Art. 12** Entschädigung bei auswärtiger Arbeit

- 12.1 Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmende nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.
- 12.2 Nebst den Fahrkosten sind folgende Spesen zu vergüten:
- a. Bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr: 15 Franken
  - b. Wenn die tägliche Heimkehr nicht möglich ist, vergütet der Arbeitgeber die tatsächlich anfallenden Kosten (Übernachtung und Verpflegung) nach vorgängiger Absprache.
- 12.3 Für die Fahrt- und Wartezeit ist der volle Lohn (ohne Zuschläge für die Überschreitung der vertraglichen Höchstarbeitszeit gem. Art. 9.1) zu bezahlen, sofern die Fahrt- und Wartezeiten die üblichen Wegzeiten vom Wohnsitz zum Betrieb übersteigen. Die Fahrt- und Wartezeit muss täglich individuell und getrennt von der Arbeitszeit erfasst werden. Wird dies nicht gemacht, zählt die Fahrt- und Wartezeit als normale Arbeitszeit mit allfälligen Zuschlägen bei Überschreiten der vertraglichen Höchstarbeitszeit.
- 12.4 Benützt der Arbeitnehmende im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein persönliches Fahrzeug, erhält er folgende Entschädigungen:
- Auto 60 Rappen pro Kilometer
  - Motorrad mit Sozius 30 Rappen pro Kilometer
  - Kleinmotorrad 20 Rappen pro Kilometer

Zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigungen, so ist der Arbeitnehmende gehalten, nach Absprache Arbeitnehmende sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

**Art. 13** Werkzeugentschädigung

Werkzeuge und andere Hilfsmittel zur Ausübung des Berufes sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Benützt der Arbeitnehmende auf Verlangen des Arbeitgebers eigenes Werkzeug, so ist er dafür besonders zu entschädigen.

**Art. 14** Arbeitskleiderentschädigung

Der Arbeitnehmende hat je nach Abnutzung und Bedarf Anspruch auf mindestens ein Überkleid sowie auf ein Paar Stiefel oder ein Paar Sicherheitsschuhe pro Jahr.

**Art. 15** Lohnzahlung bei Krankheit

- 15.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmende muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.



- 15.2 Die Krankentaggeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von mindestens 80 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussdauer muss 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen betragen. Der Arbeitgeber kann jederzeit ein Arztzeugnis verlangen.
- 15.3 Die Prämienteilung der Krankentaggeldversicherung erfolgt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern grundsätzlich hälftig (Teilung der effektiven Prämie). Die Beteiligung der Arbeitnehmenden darf dabei jedoch maximal 1,5% des Bruttolohnes ausmachen. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 324a des Obligationenrechts.

#### **Art. 16** Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

- 16.1 Rekrutenschule, inkl. Durchdiener: Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während der Rekrutenschule. Die Entschädigung beträgt, bezogen auf den Bruttolohn:
- Ledige: 50 %
  - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten: 80 %
- 16.2 Obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst: Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildienststeinsätzen in Friedenszeiten. Die Entschädigung beträgt, bezogen auf den Bruttolohn:
- Ledige:
- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100 %
  - Ab 5. Woche: 50 %
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:
- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100 %
  - Ab 5. Woche: 80 %
- 16.3 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken mehr als drei Monate gedauert hat oder eingerechnet Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert. Artikel 324a und 324b OR bleiben vorbehalten.
- 16.4 Lohnausfallberechnung: Der Lohnausfall wird mit 8,3 Stunden pro Tag berechnet
- 16.5 EO-Entschädigung: Die Entschädigung der EO fällt im Umfang der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

#### **Art. 18** SUVA-Karenztage

Erleidet der Arbeitnehmende zufolge der SUVA-Karenztage einen Lohnausfall, so hat der Arbeitgeber diesen zu 80 Prozent zu vergüten oder durch eine Versicherung abzudecken.

**Art. 19** Absenzenentschädigung

19.1 folgenden Fällen wird bezahlter Urlaub gewährt:

- |    |   |        |
|----|---|--------|
| a. | bei Tod eigener Kinder oder des Ehegatten   | 3 Tage |
| b. | bei Tod eigener Kinder oder des Ehegatten   | 3 Tage |
| c. | bei Tod der Eltern  | 2 Tage |
| d. | bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern<br>oder Grosseltern                                     | 1 Tag  |
| e. | bei Heirat  | 1 Tag  |
| f. | bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion die<br>erforderliche Zeit, in der Regel 1/2 Tag, im Maximum | 1 Tag  |
| g. | bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt,<br>in gleicher Stellung pro 2 Jahre                     | 1 Tag  |
| h. | Rekrutierung  | 1 Tag  |

19.2 Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Artikel 329g OR bei vollem Lohn. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) steht dem Arbeitgeber zu.

19.4 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitnehmenden verständigen.

19.5 Für Arzt- und Zahnarztbesuch wird bei akuter Erkrankung oder Unfall die ausfallende Arbeitszeit der ersten Konsultation vergütet.

**Art. 20** Feiertagsentschädigung

Die auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertage (maximal 9 Feiertage pro Jahr) werden zum vollen Normalstundenlohn entschädigt. Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden.

An Orten mit mehr als 9 gesetzlichen Feiertagen werden die entschädigungspflichtigen Feiertage betrieblich festgelegt.

**Art. 21** Ferien

21.1 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:

- |   |   |
|---|---|
| 1.–3. Arbeitsjahr                         | 4 Wochen<br>(20 Arbeitstage resp. 166 Stunden)          |
| 4.–12. Arbeitsjahr                        | 4 1/2 Wochen<br>(22,5 Arbeitstage resp. 186.75 Stunden) |
| Ab 13. Arbeitsjahr oder<br>50. Altersjahr | 5 Wochen<br>(25 Arbeitstage resp. 207.5 Stunden)        |

Jugendliche bis zum vollendeten

20. Altersjahr und Lehrlinge            5 Wochen  
(25 Arbeitstage resp. 207.5 Stunden)

- 21.2 Neueintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Ein- oder Austrittes bestanden hat.

Kündigt ein Arbeitnehmender das Arbeitsverhältnis, nachdem er seine Ferien bezogen hat, so kann der auf die zu viel bezogenen Ferien entfallende Lohn zurückverlangt werden.

- 21.3 In die Ferien fallende Feiertage, die nach Artikel 20 bezahlt werden, gelten nicht als Ferientage.
- 21.4 Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist dem Arbeitgeber vorbehalten, er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmenden.

#### **Art. 22**            Lohnfortzahlung im Todesfall

Der Arbeitgeber hat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate vom Todestag angerechnet, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

#### **Art. 23**            Vollzugskostenbeitrag sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrag

- 23.2 Der Vollzugskostenbeitrag sowie der Aus- und Weiterbildungsbeitrag für die Arbeitnehmenden betragen je 0,35 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und werden bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.
- 23.3 Der Vollzugskostenbeitrag sowie der Aus- und Weiterbildungsbeitrag für die Arbeitgeber betragen je 0,2 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme des Arbeitnehmenden.
- 23.5 Die Durchführungsbestimmungen werden im Anhang 2 geregelt.
- 23.6 Den Arbeitnehmenden steht in Absprache mit dem Arbeitgeber bis zu fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr zu.

#### **Art. 24**            Lohnzahlung

- 24.1 Die Lohnabrechnung und Lohnzahlung erfolgt monatlich in Schweizer Währung, wobei Akontozahlungen vereinbart werden können. Zahlungen für Lohn und Auslagesatz (Spesen) erfolgen bargeldlos.
- 24.2 Für Arbeitnehmende im Stundenlohn erfolgt mit Rücksicht auf die eingeführte flexible Arbeitszeit eine gleichmässige monatliche Lohnzahlung, die einem durchschnittlichen Monatslohn entspricht.

- 24.3 Die definitive Lohnabrechnung (für Arbeitnehmende gemäss Art. 24.2) nach geleisteten Arbeitsstunden erfolgt am Jahresende bzw. beim Austritt.

## **Art. 25** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### 25.1 Grundsatz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst und die technisch realisierbar sind.

### 25.2 ASA Branchenlösung

Die ASA-Branchenlösung «sicuro – Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Bauhauptgewerbes – Fachrichtung F4 Naturstein» ist für alle Betriebe anwendbar.

### 25.3 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die in Artikel 25.2 zitierte ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Arbeitnehmer für die Ausbildung «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)» anzumelden und dafür besorgt zu sein, dass die obligatorischen Weiterbildungskurse («KOPAS Fortbildung») besucht werden.

### 25.4 Pflichten der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu befolgen. Die Arbeitnehmer müssen insbesondere die persönliche Schutzausrüstung (PSA) gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtung nicht beeinträchtigen.

### 25.5 Ausnahme

Betriebe die eine individuelle Lösung im Sinne der EKAS Richtlinie Nr. 6508 erfüllen oder einer anderen, zu «sicuro – Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Bauhauptgewerbes – Fachrichtung F4 Naturstein» äquivalenten und von der EKAS genehmigten Branchenlösung angeschlossen sind, sind von den Artikel 25.2 bis Artikel 25.4 ausgenommen.

## **Art. 26** Haftung

Der Arbeitnehmende hat die Arbeit mit Sorgfalt auszuführen. Er ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

**Art. 27**      Schwarzarbeit

- 27.1. Den Arbeitnehmenden ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Berufsarbeit für Dritte) gegen Entgelt oder geldwerte Leistungen, die dem Geltungsbereich des GAV entspricht, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses untersagt, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere ihren Arbeitgeber konkurrenzieren.
- 27.2. Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmende nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem finden die Massnahmen von Artikel 4 Anwendung.
- 27.3. Eine gewerbliche, nicht mit dem Arbeitgeber konkurrenzierende Nebentätigkeit, darf bei einer 100 Prozent Anstellung nur in Absprache mit dem Arbeitgeber ausgeübt werden

## Löhne

### 1.2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen:

Berufskategorien	Stundenlohn in CHF	Monatslohn in CHF
V) Vorarbeiter	31.29	5649.–
A) Berufsarbeiter reguläre Berufsarbeiter	28.54	5155.–
Steinwerker EFZ / Steinmetze EFZ im ersten Arbeitsjahr nach abgeschlossener beruflicher Grundbildung*)	25.84	4665.–
B) Facharbeiter	27.24	4914.–
C) Hilfsarbeiter	23.56	4260.–
W) Werkmeister		6515.–
Lernende:	1. Lehrjahr	670.–
	2. Lehrjahr	820.–
	3. Lehrjahr	1070.–
	4. Lehrjahr	1270.–

\*) Die Mindestlöhne für Steinwerker EFZ / Steinmetze EFZ im ersten Arbeitsjahr ab berufliche Grundbildung gelten nur für Betriebe, welche Lernende ausbilden oder in den letzten zwei Jahren ausgebildet haben.

## Paritätische Kommission Naturstein

### Art. 5 Aufgaben und Kompetenzen

- 5.1 Die PK hat insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen (Art. 357 OR):
- a. Durchsetzung des Anspruches auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber allen (...) Arbeitgebern und Arbeitnehmenden in Bezug auf Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen;
  - b. Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des GAV in den Betrieben und auf den Baustellen;
  - c. Behandlung von (...) Vertragsverletzungen;
  - d. Vermittlung in Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Betrieb und dessen beschäftigten Arbeitnehmenden;
  - e. (...) Auslegung von Bestimmungen des GAV und seinen Zusatzvereinbarungen;
  - f. (...)
  - g. Ausfällen und Einzug von Verfahrens- und Kontrollkosten sowie Konventionalstrafen;
  - h. Gewährung von Aus- und Weiterbildungsbeiträgen auf Gesuch hin;
  - i. Unterstützung von Projekten in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- 5.2 Die PK ist überdies berechtigt, alle Massnahmen zu treffen bzw. anzuordnen, die zur Erreichung ihrer Aufgaben notwendig sind. Sie kann ihre Aufgaben ganz oder teilweise delegieren.

### Art. 7 Massnahmen bei Verstössen von Arbeitgebern

- 7.1 Die PK kann bei:
- a. Verletzungen von GAV-Bestimmungen, die Übernahme der Kontrollkosten verlangen und/oder eine Konventionalstrafe in zu bestimmender Höhe aussprechen;
  - b. Ausführungen mit Schwarzarbeit gemäss Artikel 27 GAV oder deren Begünstigung eine Konventionalstrafe aussprechen;
  - c.
  - d. Die Konventionalstrafe kann, je nach Situation, die Höhe der vorthalenden geldwerten Leistungen übersteigen.
- 7.2 Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere des Verschuldens. Es können folgende Konventionalstrafen für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:
- a. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen Unterlagen nicht oder unvollständig vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle

verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 10 000 Franken belegt.

- b. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 25 GAV missachtet wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 10 000 Franken belegt.
- c. Wer über die Arbeitszeit gemäss Artikel 8.5 GAV nicht Buch führt oder diese nicht fünf Jahre aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 10 000 Franken belegt.

Die Konventionalstrafen gemäss a. bis c. können kumulativ ausgesprochen werden.

#### **Art. 8** Massnahmen bei Verstössen von Arbeitnehmenden

##### 8.1 Die PK kann bei

- a. Verstössen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen;
- b. (...);
- c. Ausführung von Schwarzarbeit gemäss Artikel 27 GAV die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe auferlegen.

##### 8.2 Die Strafe bemisst sich nach dem Verschulden und nach Massgabe des erzielten Erlöses des Arbeitnehmenden.

#### **Art. 9** Verwendung der Gelder

Konventionalstrafegelder werden zuhanden der Kasse der PK Naturstein überwiesen und zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet.

#### **Art. 11** Kasse der PK Naturstein

- 11.1 Die PK ist beauftragt, die durch die Vollzugskostenbeiträge sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge eingehenden Mittel für die gemäss Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Zwecke zu verwalten und einzusetzen.