

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Betonwaren-Industrie

vom 10. Juli 2003

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 15. Juli 2002 für die Schweizerische Betonwaren-Industrie werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitgeber, welche zement- oder kunststoffgebundene Betonprodukte und vorgefertigte Betonfertigteile herstellen, sowie die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und dies unabhängig der Entlohnungsart.

Ausgenommen sind:

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

³ Für Betonwerker-Lehrlinge gelten die folgenden Bestimmungen des GAV: Artikel 4, B (13. Monatslohn), 5 (Ferien) und 15 (Vollzugskostenbeitrag).

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 15) ist der Direktion für Arbeit des seco alljährlich eine Abrechnung, sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt

¹ SR 221.215.311

werden, soweit es die Erledigung penderter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. August 2003 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2005.

10. Juli 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Betonwaren-Industrie

abgeschlossen am 15. Juli 2002

zwischen

SwissBeton und der Union des fabricants de produits en béton de Suisse Romande
einanderseits

sowie

der Gewerkschaft Bau & Industrie und der Gewerkschaft SYNA
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Für SchichtarbeiterInnen gilt der behördlich genehmigte Schichtenplan.

² Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage wird nach Anhören der Betriebskommission oder der ArbeitnehmerInnen durch den Arbeitgeber bestimmt. Es steht den Betrieben frei, die Arbeitszeit über das ganze Jahr so zu verteilen, dass im Durchschnitt pro Woche 42 Stunden gearbeitet wird.

(...)

⁴ Wird die Arbeitszeit wegen Betriebsstörungen oder aus andern Gründen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt, oder werden dem/der ArbeitnehmerIn auf seinen/ihren Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so kann der Arbeitgeber einen Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden gemäss Arbeitsgesetz in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit innert eines Zeitraumes von 12 Wochen anordnen.

(...)

⁶ Am Samstag wird in der Regel nicht gearbeitet.

⁷ Freie Tage dürfen nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers zu Erwerbszwecken verwendet werden.

Art. 3 Überstundenarbeit

(...)

³ Im Einverständnis mit dem/der ArbeitnehmerIn kann der Arbeitgeber Überstundenarbeit innert eines Zeitraumes von acht Wochen durch Freizeit mindestens von gleicher Dauer ausgleichen. Wird Überstundenarbeit mit Freizeit kompensiert, so

erfolgt die Abgeltung des Zuschlages nach Wahl des Arbeitgebers in Geld oder Freizeit. Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, hat der Arbeitgeber einen Zuschlag von 25 %, für Arbeit an Sonn- und Feiertagen einen solchen von 50 % zu entrichten.

⁴ Ausgenommen davon sind die Bestimmungen für die Entschädigung der Schichtarbeit.

⁵ An entschädigungspflichtigen Feiertagen wird dem/der Arbeitenden der Lohn mit dem Zuschlag ausbezahlt. Solche Feiertage müssen durch Freizeit an einem andern Tag kompensiert oder als Feiertage entschädigt werden.

Art. 4 Lohn

¹ Die ArbeitnehmerInnen erhalten einen Monatslohn. Als Berechnungsbasis gelten 182.5 Stunden pro Monat.

(...)

A. Minimallöhne

Die vereinbarten Minimallöhne betragen

Für vollarbeitsfähige Arbeitnehmer /-innen über 19 Jahre:

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| – Ungelernte Arbeitnehmer/-innen | Fr. 3800.– * |
| – Angelernte Arbeitnehmer/-innen | Fr. 3900.– |
| – BerufsarbeiterIn | Fr. 4200.– |

* Bei einer Neuanstellung kann der Lohn im ersten Dienstjahr um Fr. 200.– unterschritten werden.

(...)

B. 13. Lohnzahlung

¹ Die ArbeitnehmerInnen haben am Ende des Kalenderjahres Anspruch auf eine 13. Lohnzahlung in der Höhe von 8,33 %, berechnet auf dem Total der im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Lohnsumme (ohne Zulagen und Überstundenarbeitsverdienste). Diese 13. Lohnzahlung ist für Krankentaggeld mitzuversichern.

² Der Arbeitgeber ist berechtigt, Gratifikationen oder andere auf Jahresende zusätzlich ausgerichteten Leistungen auf die 13. Lohnzahlung anzurechnen.

³ Die Lehrlinge haben ebenfalls Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

C. Schichtarbeit

Im Zweischichtenbetrieb beträgt der Zuschlag Fr. 1.20 pro Stunde.

(...)

Art. 5 Ferien

¹ Anspruch:

	2003	2004	
Ab 1. Dienstjahr	24.0	25.0	Tage
Nach 15 Dienstjahren im Betrieb	26.5	27.5	Tage
Nach zurückgelegtem 50. Altersjahr	29.0	30.0	Tage
Bis zum vollendeten 20. Altersjahr (Gilt auch für Lehrlinge)	29.0	30,0	Tage

² Der Ferienanspruch berechnet sich pro Kalenderjahr und pro rata temporis.

³ Dauert die Abwesenheit vom Betrieb wegen vom ArbeitnehmerIn unverschuldeter Krankheit oder Unfall sowie Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes nicht länger als einen Monat, so findet eine Reduktion des Ferienanspruches nicht statt. Schweizerischer Militärdienst für die Dauer bis zu einem Monat wird bei den Kürzungsgründen nicht angerechnet. ArbeitnehmerInnen, die ihr Arbeitsverhältnis kündigen oder die aus wichtigen Gründen gemäss Artikel 337 OR entlassen werden, nachdem sie ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen haben, wird das zuviel bezogene Feriengeld beim Austritt abgezogen.

(...)

Art. 6 Feiertage

Sämtliche ArbeitnehmerInnen, einschliesslich die im Schichtbetrieb, haben Anrecht auf (...) 9 bezahlte gesetzliche oder ortsübliche Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen.

Art. 7 Absenzenschädigung

¹ Es wird den ArbeitnehmerInnen in folgenden Fällen die Absenz vergütet (Verzicht auf Abzug im Monatslohn) (...):

- bei Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des/der Lebenspartner(s)In 3 Tage
(mit dem der/die ArbeitnehmerIn längerfristig in eheähnlicher Beziehung gelebt hat), der Eltern und eigener Kinder:
- bei Geburt eigener (...) Kinder, bei eigener Heirat, bei Tod 1 Tag
eigener Geschwister, Grosseltern oder von Schwiegereltern:
- bei militärischen Ausrüstungs- und Waffeninspektionen inklusive 1/2 Tag
Zivilschutz:
- bei Verlegung des Wohnsitzes 1 Tag

² Beansprucht die Teilnahme an der militärischen Inspektion mehr als 1/2 Tag, so wird die notwendige Ausfallzeit, im Maximum 1 Tag, vergütet.

³ Bei anderen für den/die ArbeitnehmerIn unumgänglichen Kurzabsenzen (wie öffentliche Dienstleistungen, Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen) sofern diese vorher angemeldet und belegt werden: die erforderliche Zeit.

(...)

Art. 8 Militärdienstentschädigung

¹ Für die während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder gleichgestellter Dienstleistungen (Zivildienst) ausfallenden Arbeitstage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen, berechnet auf dem Lohn:

Rekrutenschule	100 %
Übrige Militärdienstleistungen bis 4 Wochen / Jahr	100 %
Militärdienstleistungen über 4 bis 21 Wochen / Jahr	80 %

² Der Anspruch auf diese Entschädigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor und nach der Dienstleistung mindestens sechs Monate dauert und dieses seitens des Arbeitnehmers bei Wiederaufnahme der Arbeit nicht gekündigt ist. Bei Kündigungen innerhalb dieser Frist stehen dem Arbeitnehmer nur die Leistungen nach Obligationenrecht zu.

Art. 10 Krankentaggeldversicherung

¹ Die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbestimmungen müssen KVG-konform sein und insbesondere Artikel 72 und 74 KVG und das Recht zum Übertritt in die Einzelversicherung vollumfänglich gewähren. (...)

Die Versicherungsbedingungen müssen vom 1. Krankheitstag an ein Taggeld von mindestens 80 % des Lohnes (inkl. Anteil 13. Monatslohn) erfüllen.

² An die Prämie der Taggeldversicherung im vorstehenden Ausmass bezahlt der Arbeitgeber dem/der ArbeitnehmerIn einen Anteil von 70 %.

(...)

Art. 11 Einstellung und Entlassung

¹ Die ersten 2 Monate nach Arbeitsantritt gelten als Probezeit. Während dieser kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats beidseitig gekündigt werden, unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen:

- im 1. Dienstjahr: 1 Monat
- im 2. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate
- ab 6. Dienstjahr: 3 Monate

³ Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des/der Empfänger(s)In sein.

(...)

Art. 14 Vertragsgemeinschaft

¹ Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu. (...)

Art. 15 Vollzugskostenbeitrag

¹ Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des PariFonds wie

- Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung (Technik, Sprachen, PC-Kenntnisse)
- Bezahlung von Einführungskursen für Betonwerker-Lehrlinge
- Bezahlung des Lohnausfalles bei Besuchen von bewilligten Kursen
- Subvention von nicht gesetzlich vorgeschrieben Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Subventionsbeiträge für soziale Härtefälle von Arbeitnehmer/Innen

wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer/Innen und Lehrlingen sowie den Arbeitgebern ein Beitrag erhoben.

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt Fr. 3.– pro vertragsunterstellten/e Mitarbeiter/in und Monat.

Der Arbeitnehmer/innenbeitrag beträgt Fr. 12.– für jeden vertragsunterstellten/e Arbeitnehmer /in pro Monat.

Die Betonwerker-Lehrlinge entrichten einen Beitrag von Fr. 5.– pro Monat.

² Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Paritätischen Kommission am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer/innen einzureichen mit Angabe von Name, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

³ Das Inkasso sowie die Auszahlung von Subventionen wird über den Verein Pari-Fonds der Schweizerischen Betonwarenindustrie abgewickelt. (...)

Art. 17 Koalitionsrecht

(...) Einer/m Arbeitnehmer/in darf wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation kein Nachteil erwachsen, weder vom Betrieb noch von den Arbeitnehmern/innen aus.

Art. 18 Betriebskommission

¹ Die Arbeitnehmerschaft jedes Betriebes hat das Recht, eine mindestens dreiköpfige Betriebskommission zu bestellen. Die Wahl erfolgt in einem Verfahren, zu welchem sämtliche ArbeitnehmerInnen des betreffenden Betriebs mit gleichen Rechten und Pflichten eingeladen und zugelassen werden; die verschiedenen Arbeitsgruppen sind bei der Wahl zu berücksichtigen.

² Die Betriebskommission wird von der Betriebsleitung über alle Fragen, welche das Arbeitsverhältnis berühren, informiert und wirkt bei der Lösung solcher Fragen mit.
(...)

³ Allfällige Differenzen, die auf direktem Wege zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission bzw. Belegschaft nicht bereinigt werden können, sind zur Behandlung an die Paritätische Berufskommission (Art. 20) weiterzuleiten.

Art. 19 Publikation

Der Gesamtarbeitsvertrag (...) ist in den Betrieben an gut sichtbarer Stelle anzuschlagen.

Art. 20 Paritätische Berufskommission

¹ Zwecks gemeinsamer Durchführung dieses GAV im Sinne von Artikel 357b OR besteht eine Paritätische Berufskommission (...).

² Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern/innen resp. Betriebskommissionen;

(...)

- c. Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung von Vertragsverletzung (Gesetzliche Bestimmungen oder näher umfassende Verpflichtungen im GAV);

- d. Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages;

- e. Ausfällen und Inkasso von Konventionalstrafen, Verfahrens- und Kontrollkosten.

(...)

Art. 21 Konventionalstrafen

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, können von der Paritätischen Berufskommission mit einer Konventionalstrafe bis Fr 50 000.– belegt werden. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

- a. Höhe der vom Arbeitgeber ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen Mindestlöhne;
- b. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere der Bestimmungen der Arbeitszeit und der Schwarzarbeit gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen;
- c. Einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- d. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
- e. Anzahl der Verletzungen;
- f. Umstand, ob fehlbare Arbeitnehmer/innen oder Arbeitgeber, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten;
- g. Umstand, ob Arbeitnehmer/innen ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen;
- h. In Fällen vorenthaltener geldwertiger Ansprüche kann die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen.

² Die Paritätische Berufskommission kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Berufskommission) auferlegen.

³ Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.