

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe

vom 13. Dezember 2012

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 1. Januar 2012 für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung 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.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Betriebe und Betriebsteile, die Natursteine und/oder Quarzkompositgesteine bearbeiten, verlegen, versetzen und/oder montieren sowie für alle selbständigen Akkordanten, Versetz- und Verlegekolonnen in diesen Arbeitsbereichen, sofern sie nicht durch einen anderen GAV aus den Bereichen Plattenleger, Küchenbauer, Gartenbauer oder Fassadenbauer vollständig erfasst werden.

Ausgenommen sind:

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

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten unabhängig der Lohn- und Anstellungsbedingungen für sämtliche Arbeitnehmenden (inbegriffen Lernende und Werkmeister) der in Absatz 2 aufgeführten Betriebe und Betriebsteile.

Ausgenommen sind kaufmännisches und technisches Personal sowie höhere leitende Angestellte.

¹ SR 221.215.311

⁴ 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 Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ 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. 25) sind 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 werden, soweit es die Erledigung pender 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

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2012 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 1 anrechnen.

Art. 5

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 7. August 2002, vom 23. Mai 2003, vom 2. März 2004, vom 1. Juni 2005, vom 18. Juni 2006, vom 8. März 2007, vom 12. Juni 2008, vom 23. Juni 2009, vom 18. Mai 2010 sowie vom 20. Juni 2011 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

13. Dezember 2012

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Eveline Widmer-Schlumpf
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe

abgeschlossen am 1. Januar 2012
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 beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht. Sie setzen hierfür eine Paritätische Kommission (nachstehend auch PK genannt) ein.

Art. 3 Paritätische Kommissionen (PK)

- 3.1 Es besteht eine Paritätische Kommission (Adresse: Paritätische Kommission Marmor und Granit, Strassburgstrasse 11, Postfach 3321, 8021 Zürich).
- 3.4 Die Durchsetzung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ist Sache der Paritätischen Kommission. Sie führt Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durch.
- 3.5. ..., Aufgaben und Kompetenzen der Paritätischen Kommission sind im Anhang des GAV in einem besonderen Reglement geregelt.

Art. 4 Vertragsdurchsetzung, Konventionalstrafen

- 4.1 Die Vertragsdurchsetzung, die Verstösse der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie die Konventionalstrafen sind ... im Reglement der Paritätischen Kommission gemäss Artikel 3.5 GAV 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 (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 ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmenden Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen.

Art. 8 Arbeitszeit

8.1 ... jährliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)

Die ... jährliche Arbeitszeit (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 Tägliche 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 Tägliche 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 und Überstundenzuschläge

Die Überstunden und Überstundenzuschläge sind spätestens am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses gemäss Artikel 9.1 abzurechnen.

8.4 Berechnungen von Lohnersatzleistungen

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage, Absenzen gemäss Artikel 21, Militär und Zivildienst gemäss Artikel 18) wird die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit von 8,3 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet.

8.5 Buchführung

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.

8.6 Arbeitsstundeneinteilungen

Die Arbeitszeit wird betriebsintern unter Beizug der Arbeitnehmenden in einem Arbeitszeitkalender festgelegt. Dieser wird anfangs 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.

8.7 Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

Art. 9 Lohnzuschläge

9.1 Zuschläge bei Überstunden

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

9.2 Überstundenkompensation

Die vom Arbeitnehmenden geleisteten Überstunden sind mit allfälligen Fehlstunden 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.

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 Zuschlag 20 Prozent und, sofern diese vorübergehenden Charakter hat, 25 Prozent.

Art. 10 Löhne

10.1 Die Mindestlöhne und die Lohnerhöhungen werden im «Anhang I» geregelt.

10.2 Berufskategorien

10.1.2 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 Lehre (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 entsprechenden Mindestlohn haben alle Arbeitnehmende ab dem zurückgelegten 18. Altersjahr (ausgenommen Lernende) und bis zum 65. Altersjahr. Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmenden kann der Paritätischen Kommission ein begründetes Gesuch zum Unterschreiten der Mindestlöhne eingereicht werden.

Art. 11 Akkordlöhne

- 11.1 Die Akkordansätze sind so festzulegen, dass die Arbeitnehmenden unter normalen Verhältnissen einen der Mehrleistung entsprechenden Mehrverdienst auf den Mindestlöhnen gemäss Artikel 10 erreichen. Der Mehrverdienst soll mindestens 20 Prozent über dem Mindestlohn liegen.

Art. 12 13. Monatslohn

- 12.1 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 (12×180.52) des vereinbarten Normalstundenlohnes berechnet.
- 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 \times Normalstundenlohn: 12 Monate

- 12.2 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.
- 12.3 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit (4 Wochen) aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 12.4 Bei der Lohnangabe an die Krankenkasse, Unfallversicherung, Arbeitslosenkasse und für die Militärerwerbszusatzordnung werden zum effektiven Stundenlohn 8,3 Prozent als Anteil des 13. Monatslohnes aufgerechnet.

Art. 13 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit

- 13.1 Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmende nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.
- 13.2 Nebst den Fahrkosten sind folgende Spesen zu vergüten:
- a. Bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr: Fr. 15.–
 - b. Wenn die tägliche Heimkehr nicht möglich ist, vergütet der Arbeitgeber die tatsächlich anfallenden Kosten (Übernachtung und Verpflegung) nach vorgängiger Absprache.

- 13.3 Für die Fahrt- und Wartezeit ausserhalb der Arbeitszeit ist der volle Lohn (ohne Überzeitzuschläge) zu bezahlen, sofern die Fahrt- und Wartezeiten die üblichen Wegzeiten vom Wohnsitz zum Betrieb übersteigen. Die Reisezeit muss täglich individuell und getrennt von der Arbeitszeit erfasst werden. Wird dies nicht gemacht, zählt die Reisezeit als normale Arbeitszeit mit allfälligen Überstundenzuschlägen.
- 13.4 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, Arbeitnehmende sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

Art. 14 Werkzeugenschädigung

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. 15 Arbeitskleiderentschädigung

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

Art. 17 Lohnzahlung bei Krankheit

- 17.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmende muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.
- 17.2 Bei der Berechnung des Krankengeldes ist Artikel 12.4 zu berücksichtigen.
- 17.3 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.
- 17.4 Der Arbeitnehmende beteiligt sich mit 1 % des Bruttolohnes an den Prämien der Krankentaggeldversicherung. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 324a des Obligationenrechts.

Art. 18 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

18.1 Rekrutenschule, inkl. Durchdiener: Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während der Rekrutenschule. Die Entschädigung beträgt, bezogen auf den Bruttolohn:

Ledige	50 %
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80 %

18.2 Obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst: Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildiensteinsätzen 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 %

18.3 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.

18.4 Lohnausfallberechnung: Der Lohnausfall wird mit 8,3 Stunden pro Tag berechnet.

Art. 21 Absenzenentschädigung

21.1 In folgenden Fällen wird bezahlter Urlaub gewährt:

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

Art. 22 Feiertagsentschädigung

22.1 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.

22.2 Ausländische Arbeitnehmende, denen über die Feiertage verlängerter Urlaub (gleichgültig ob bezahlt oder unbezahlt) gewährt wird, haben auf die Feiertagsentschädigung Anspruch, wenn sie zur vereinbarten Zeit zum Arbeitsplatz zurückkehren.

Art. 23 Ferien

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

1.–3. Arbeitsjahr	4 Wochen	(20 Arbeitstage resp. 166 Stunden)
4.–12. Arbeitsjahr	4 1/2 Wochen	(22,5 Arbeitstage resp. 186,75 Stunden)
Ab 13. Arbeitsjahr oder 50. Altersjahr	5 Wochen	(25 Arbeitstage resp. 207,5 Stunden)
Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge	5 Wochen	(25 Arbeitstage resp. 207,5 Stunden)

23.2 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.

23.3 In die Ferien fallende Feiertage, ..., gelten nicht als Ferientage.

Art. 25 Vollzugskostenbeitrag

25.1 Zur Deckung der Vollzugskosten des Gesamtarbeitsvertrages, zur Förderung des Berufsnachwuchses und der beruflichen Weiterbildung ... wird ein Berufsbeitrag erhoben.

25.2 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.

25.3 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt 0,4 % der SUVA-pflichtigen Lohnsumme des Arbeitnehmenden.

- 25.7 Den Arbeitnehmenden steht ... in Absprache mit dem Arbeitgeber 5 Tage Bildungsurlaub pro Jahr zu.

Art. 26 Lohnzahlung

- 26.1 Die Lohnabrechnung und Lohnzahlung erfolgt monatlich in Schweizer Währung, wobei Akontozahlungen auf Mitte des Monats vereinbart werden können.
- 26.2 Für Arbeitnehmende im Stundenlohn erfolgt mit Rücksicht auf die eingeführte flexible Arbeitszeit eine gleichmässige monatliche Lohnzahlung, die einem durchschnittlichen Monatslohn entspricht.
- 26.3 Die definitive Lohnabrechnung nach geleisteten Arbeitsstunden erfolgt am Jahresende bzw. beim Austritt.

Art. 29 Schwarzarbeit

- 29.1 Den Arbeitnehmenden ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Arbeit für Dritte) gemäss Artikel 321a Absatz 3 OR untersagt. ...

Anhang I

1. Anpassung der Löhne
- 1.1 Die effektiven Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden ... generell um 50 Franken für im Monatslohn Angestellte und 30 Rappen für im Stundenlohn Angestellte erhöht.

1.2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen:

Berufskategorien	Std. Lohn Fr.	Mts. Lohn Fr.
V) Vorarbeiter	30.45	5499.–
A) Berufsarbeiter		
Reguläre Berufsarbeiter	27.70	5005.–
Steinwerker im ersten Arbeitsjahr ab Lehre ³	25.00	4515.–
B) Facharbeiter	26.40	4764.–
C) Hilfsarbeiter	23.00	4160.–
W) Werkmeister		6365.–
		Mts. Lohn/Fr.
D) Lernende	1. Lehrjahr	620.–
	2. Lehrjahr	770.–
	3. Lehrjahr	1020.–

³ Die Mindestlöhne für Steinwerker im ersten Arbeitsjahr ab Lehre gelten nur für Betriebe, welche Lernende ausbilden oder in den letzten zwei Jahren ausgebildet haben.

- 1.3 Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmenden kann der Paritätischen Kommission ein begründetes und vom Arbeitnehmenden mit unterzeichnetes Gesuch zum Unterschreiten der Mindestlöhne eingereicht werden.

Reglement der Paritätischen Kommission Marmor und Granit

Art. 5 Aufgaben und Kompetenzen

- 5.1 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen (Artikel 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.
- 5.2 Die Paritätische Kommission ist überdies berechtigt, alle Massnahmen zu treffen bzw. anzuordnen, die zur Erreichung ihrer Aufgaben notwendig sind. Sie kann ihre Aufgaben ganz oder teilweise delegieren.
- 5.3 Die Paritätische Kommission hat den Vollzug sowie die Leitung der Paritätischen Kasse ... wahrzunehmen.

Art. 7 Massnahmen bei Verstössen von Arbeitgebern

- 7.1 Die Paritätische Kommission kann bei:
- a) Verletzungen von GAV-Bestimmungen, ... die Aufforderung zur Leistungserbringung sowie die Übernahme der Kontrollkosten verlangen und/oder eine Konventionalstrafe in zu bestimmender Höhe aussprechen;
 - b) Ausführungen mit Schwarzarbeit oder deren Begünstigung eine Konventionalstrafe aussprechen;
 - c) Missachtung der GAV-Bestimmungen nebst der Aussprechung einer Konventionalstrafe kantonale und kommunale Behörden auf die Verletzungen aufmerksam machen.
 - d) Die Konventionalstrafe kann, je nach Situation, die Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen übersteigen.
- 7.2 Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere des Verschuldens.

Art. 8 Massnahmen bei Verstössen von Arbeitnehmenden

- 8.1 Die Paritätische Kommission kann bei
- a) Verstossen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen;
 - b) ...;
 - c) Ausführung von Schwarzarbeit 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

- 9.1 Konventionalstrafgelder werden zuhanden der Paritätischen Kasse überwiesen und zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet.