Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe

Gültig ab 1. Januar 2002

GESAMTARBEITSVERTRAG

für das

Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe

abgeschlossen zwischen dem

NATURSTEIN-VERBAND SCHWEIZ (NVS)

einerseits und der

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE (GBI)

sowie der

GEWERKSCHAFT SYNA

anderseits

INHALTSVERZEICHNIS

Grundsatz

A Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

B Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Gemeinsame Durchführung
Art. 3 Paritätische Kommission
Art. 4 Vertragsdurchsetzung, Konventionalstrafen
Art. 5 Schlichtung von Streitigkeiten
Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung

C Normative Bestimmungen

Art. 7 Anstellung und Kündigung
Art. 8 Arbeitszeit
Art. 9 Lohnzuschläge
Art. 10 Löhne
Art. 11 Akkordlöhne
Art. 12 13. Monatslohn
Art. 13 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit
Art. 14 Werkzeugentschädigung
Art. 15 Arbeitskleiderentschädigung
Art. 16 Arbeitslosenversicherung
Art. 17 Lohnzahlung bei Krankheit
Art. 18 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst
Art. 19 Unfallversicherung
Art. 20 SUVA-Karenztage
Art. 21 Absenzenentschädigung
Art. 22 Feiertagsentschädigung
Art. 23 Ferien
Art. 24 Lohnfortzahlung im Todesfall
Art. 25 Berufsbeitrag
Art. 26 Lohnzahlung
Art. 27 Abgangsentschädigung

Art. 28 Schutzmassnahmen zur Silikoseverhütung
Art. 29 Periodische Schirmbilduntersuchung
Art. 30 Haftung
Art. 31 Schwarzarbeit
Art. 32 Übergangsbestimmungen

D Vertragsdauer
Art. 33 Vertragsdauer, Kündigungsfristen

E Anhänge
Anhang I Lohnzoneneinteilung
Anhang II Feiertage
Anhang III Reglement Paritätische Kommission Marmor und Granit

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind zur Überzeugung gelangt, dass die sich stellenden arbeitsrechtlichen Probleme im Marmor- und Granitgewerbe am besten gelöst werden können, wenn die Sozialpartner diese gemeinsam und partnerschaftlich behandeln.

Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine gesunde Branche mit Vollbeschäftigung zu erhalten und den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich nach Treu und Glauben gegenseitig zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern.

Die Vertragspartner erklären sich bereit, wichtige Fragen im Zusammenhang mit dem GAV und der dem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebe, die nach Meinung einer oder beider Parteien einer Abklärung bedürfen, gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

A Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1 **Geographischer Geltungsbereich**

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft, mit Ausnahme des Kantons Freiburg, Bezirke La Sarine, La Broye, La Gruyère, La Veveyse, La Glâne, der Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis, Bezirke Sierre, Sion, Herens, St-Maurice, Martigny, Conthey, Entre-Mont, Monthey.

1.2 **Betrieblicher Geltungsbereich**

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, die vorwiegend Natursteine bearbeiten, verlegen, versetzen, montieren, lagern und/oder mit Natursteinen Handel treiben sowie für alle selbständigen Akkordanten, Versetz- und Verlegekolonnen.

Ausgenommen sind:

a) reine Natursteinbrüche, Schotterwerke und Pflastersteinfabrikanten;
b) Betriebe, die Bildhauer- und Steinmetzarbeiten ausführen.

1.3 **Persönlicher Geltungsbereich**

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt unabhängig der Lohn- und Anstellungsbedingungen für sämtliche Arbeitnehmer (inbegriffen Lehrlinge und Werkmeister) der in Art. 1.2 aufgeführten Betriebe und Betriebsteile.

Ausgenommen sind:

a) kaufmännisches und technisches Personal sowie höhere leitende Angestellte.
b) Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften (OR 319 bis 343) und einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

B Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Gemeinsame Durchführung

2.1 Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Art. 357b des Obligationenrechts, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie setzen hierfür eine Paritätische Kommission ein.

2.2 Auf das Verhältnis der vertragschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 3 Paritätische Kommissionen

3.1 Die vertragschliessenden Verbände bestellen eine Paritätische Kommission (Adresse: Paritätische Kommission Marmor und Granit, Birmensdorferstrasse 15, Postfach 3321, 8021 Zürich). Diese besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände.

3.2.1 Die Kommission wählt alle zwei Jahre abwechslungsweise aus der Mitte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ihren Präsidenten und Vizepräsidenten.

3.2.2 Die Paritätische Kommission ist über traktandierte Geschäfte beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Kommissionsmitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfachem Mehr gefasst. Ein Beschluss ist nur verbindlich gefasst, wenn mindestens ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter dem Beschluss ihre Zustimmung geben.

3.3 Die Durchsetzung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ist Sache der Paritätischen Kommission. Sie führt Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durch.

3.4 Organisation, Verfahren, 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 der Arbeitnehmer sowie die Konventionalstrafen sind verbindlich im Reglement der Paritätischen Kommission gemäss Art. 3.4 GAV festgelegt.

Art. 5 Schlichtung von Streitigkeiten

5.1 Für die Schlichtung von Streitigkeiten in den Betrieben über die Auslegung oder Anwendung dieses Vertrages gilt folgendes Verfahren:

a) In erster Linie sind Meinungsverschiedenheiten im Betrieb selbst zu behandeln.

b) Erscheint es notwendig, können zur Schlichtung Vertreter der vertragschliessenden Verbände beigezogen werden.

c) Ist eine Schlichtung im Betrieb nicht möglich oder handelt es sich um eine grundsätzliche Frage, so versucht die Paritätische Kommission die Streitigkeiten beizulegen.

5.2 Die an den Streitigkeiten Beteiligten verpflichten sich, während der Dauer des Schlichtungsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren, auf 1. April 2002 bei der zuständigen Behörde die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Gesamtarbeitsvertrages sowie der Zusatzvereinbarung 2002 zu beantragen, nämlich die Artikel: 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32.

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 Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen.

7.4 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss OR 337 bleibt vorbehalten.

Art. 8 Arbeitszeit

8.1 Grundlagen der Arbeitszeiteinteilung

8.1.1 Tägliche durchschnittliche Arbeitszeiten

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt im Jahresdurchschnitt in den im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Orten und Gebieten 8,3 Stunden bzw. 41,5 Stunden pro Woche.

8.1.2 Jahresbrutto-Sollstunden

Die Jahres-Bruttosollstunden betragen 2002 2166,3 Stunden.

8.2 Berechnungsgrundlagen

8.2.1 Jahresnetto-Sollstunden

Die Zahl der Jahresnetto-Sollstunden ergibt sich durch den Abzug der im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Absenzen innerhalb eines Kalenderjahres von den Jahresbrutto-Sollstunden.

Können die Jahres-Sollstunden vom Arbeitnehmer – aus betrieblichen Gründen – nicht erreicht werden oder kommt der Arbeit-

geber mit der Zuweisung von Arbeit in Verzug, erfolgt keine Lohnkürzung oder Nachleistungspflicht.

8.2.2 **Absenzen**

Als abzugsberechtigte bezahlte Stunden gemäss Art. 9.2.1 hievor gelten:

- Ferien gemäss Art. 22 GAV
- Feiertage gemäss Art. 21 GAV
- gesetzliche Ruhetage, soweit lohnzahlungspflichtig
- freie Arbeitsstunden vor gesetzlichen Feiertagen
- unumgängliche Absenzen gemäss Art. 21 GAV
- Kurzabsenzen gemäss Art. 21.2.1 bis 21.2.3 GAV
- Militär-, Beförderungs- und Zivilschutzdienst gemäss Art. 18 GAV
- Unfall gemäss Art. 19 GAV
- Krankheit gemäss Art. 17 GAV
- Arbeitslosigkeit

8.2.3 **Fehlstunden**

Die übrigen Stunden (nebst Absenzzeit) gelten als Fehlstunden (zum Beispiel verlängerte, unbezahlte Ferien usw.), die vor- oder nachgeholt werden. Sie gelten in keinem Fall als Überstunden. Sie werden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen.

8.2.4 **Effektiv geleistete Jahres-Sollstunden**

Nach Abzug der Absenz- und Fehlstunden von der Zahl der Jahresbrutto-Sollstunden ergibt sich die Summe der effektiv geleisteten und auch anspruchsberechtigten Jahres-Sollstunden.

8.3 **Unabdingbare Kriterien für die Festsetzung der Arbeitszeiten**

8.3.1 **Tägliche Höchstarbeitszeit**

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

8.3.2 **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.

8.3.3 **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.
Sofern die wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb weniger als 40 Wochenstunden beträgt, ist sie auf 4 oder 4,5 Arbeitstage pro Woche zu verteilen.

8.3.4 **Fünftagewoche**
Für den gesamten Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages gilt die Fünftagewoche. Der Samstag ist in der Regel für alle Orte und Gebiete arbeitsfrei.

8.4 **Überstundenzuschläge**
Die Überstundenzuschläge sind am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses abzurechnen.

8.5 **Berechnung von Lohnersatzleistungen**
Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8,3 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage usw.).

8.6 **Buchführung**
Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb genau Buch zu führen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle über die von ihm geleisteten bzw. zu leistenden Arbeitsstunden.

8.7 **Arbeitsstundeneinteilung**
Die Arbeitszeit wird betriebsintern unter Beizug der Arbeitnehmer in einem Arbeitszeitkalender festgelegt. Dieser wird anfangs Jahr der Belegschaft schriftlich bekannt gegeben. Die Arbeitszeit ist jedoch in der Regel zwischen 7.00 und 18.00 Uhr festzulegen, wobei mindestens eine Mittagspause von einer Stunde zu beachten ist (vergleiche Art. 9.1.2).

8.8 **Teilzeitbeschäftigte**
8.8.1 Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

Art. 9 Lohnzuschläge

9.1.1 Überstundenarbeit

Als Überstundenarbeit gelten alle Stunden, die ausserhalb der normalen täglichen Arbeitszeit liegen (siehe nachstehend Art. 9.1.2 bis 9.1.5).

9.1.2 Überstundenzuschläge

Für die Überstundenarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent, für Samstagsarbeit ein solcher von 50 Prozent, für Nacht- und Sonntagsarbeit ein solcher von 100 Prozent zu bezahlen.

9.1.3 Samstagsarbeit

Als Samstagsarbeit gilt die Arbeit zwischen 12.00 und 17.00 Uhr. Die übrige Arbeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit wird wie Überstundenarbeit entschädigt.

9.1.4 Sonntagsarbeit

Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

9.1.5 Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und an Samstagen ab 17.00 Uhr.

9.1.6 Überstundenkompensation

Die vom Arbeitnehmer geleisteten Überstunden sind mit allfälligen Fehlstunden zu verrechnen. Überstunden sollen in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, jedoch ohne Zuschläge.

9.2 Tagesarbeitsbeginn

Tagesarbeitsbeginn ab 5.00 Uhr im Sommer im Rahmen des Arbeitsgesetzes bedarf der Zustimmung der Paritätischen Kommission.

9.3 Schichtarbeit

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

Art. 10 Löhne

10.0 Lohnerhöhung ab 1. April 2002

Die Löhne werden generell um Fr. 100.– pro Monat bzw. 55 Rappen pro Stunde angehoben.

10.1 Mindestlöhne

Die Minimallöhne werden um die Teuerung angepasst. Sie betragen ab 1. April 2002:

Berufskategorien	Lohnzone I Stundenlohn Fr.	Lohnzone I Monatslohn Fr.	Lohnzone II Stundenlohn Fr.	Lohnzone II Monatslohn Fr.
W) Werkmeister		5900.–		
V) Vorarbeiter	28.05	5045.–	28.05	5045.–
A) Berufsarbeiter	25.35	4558.–	25.10	4512.–
B) Facharbeiter	24.–	4319.–	23.75	4273.–
C Hilfsarbeiter	21.05	3786.–	20.85	3749.–
D) Lehrlinge:	1. Lehrjahr		600.– Monatslohn	
	2. Lehrjahr		750.– Monatslohn	
	3. Lehrjahr		1000.– Monatslohn	

Mit dieser Lohnanpassung ist der Index bis Ende Dezember 2001 ausgeglichen.

Mindestmonatslohn-Berechnung

Der Mindestmonatslohn ergibt sich aus der Multiplikation der Jahresbrutto-Sollstunden (Art. 8 GAV) mit dem Mindeststundenlohn (Art. 10 GAV) dividiert durch zwölf Monate (261 × 8,3 = 2166,3 : 12 = 180,52 Stunden).

10.1.2 Berufskategorien

Kategorie W — Arbeitnehmer, welche vom Betrieb als Werkmeister eingesetzt werden.

Kategorie V — Arbeitnehmer, welche eine höhere Fachprüfung abgelegt haben und/oder die Leitung und Verantwortung von Mitarbeitern und ihren Leistungen tragen, gelten als Vorarbeiter

Kategorie A — Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehre (Steinbildhauer, Steinhauer, Steinmetze, Steinwerker, Marmoristen, Steinspalter), Natursteinversetzer

	und Verleger sowie alle Arbeitnehmer, die dauernd einschlägige Berufsarbeiten gemäss den Berufsbildern die Lehrberufe ausführen, gelten als Berufsarbeiter.
Kategorie B	Arbeitnehmer, die im Betrieb als Facharbeiter eingesetzt sind und als angelernte Berufsarbeiter den quantitativen und qualitativen Anforderungen der Kategorie A nicht genügen. Marmor- und Granitpolisseure, Fräser und Säger gelten als Facharbeiter.
Kategorie C	Arbeitnehmer, die im Betrieb Hilfsarbeiten ausführen, gelten als Hilfsarbeiter.
Kategorie D	Lehrlinge gemäss Berufsbildungsgesetz.

10.1.3 Einstufung in die Berufskategorien

Die Einstufung ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer individuell aufgrund der Ausbildung, Funktion und dem beruflichen Einsatz zu vereinbaren und auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.
Nach der Probezeit ist der Arbeitnehmer in die entsprechende Berufskategorie einzustufen.

Lohnzonen

Lohnzone I	Unter die Lohnzone I fallen alle Betriebe mit Sitz in städtischen Gebieten oder deren Agglomerationen.
Lohnzone II	Unter die Lohnzone II fallen alle Betriebe mit Sitz in ländlichen Gebieten.

Die Lohnzoneneinteilung ist in einem separaten Anhang festgelegt.

10.2 Anspruch auf den Mindestlohn

Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer, ausgenommen Lehrlinge, ab dem zurückgelegten 18. und bis zum 65. Altersjahr.

10.3 Vorübergehende Beschäftigung in einer tieferen Lohnkategorie

Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend in einer tieferen Lohnkategorie beschäftigt, so hat er Anspruch auf seinen bisherigen Lohn.

10.4 **Berechnung der Lohnerhöhungen**

Die Vertragspartner verhandeln jeweils über die prozentuale Anpassung der Löhne. Die Lohnerhöhungen der Mindestlöhne werden auf den Mindestlöhnen, diejenigen der effektiven Löhne auf den Berechnungslöhnen errechnet und erhöht.

Art. 11 Akkordlöhne

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

Art. 12 13. Monatslohn

12.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf den 13. Monatslohn. Bei Arbeitnehmern, 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

Berechnungsformel: Jahresbrutto-Sollstunden = 2166,3 minus Fehlstunden = effektive Stunden × Normalstundenlohn: 12 Monate.

12.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Jahr gedauert, besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Die Auszahlung erfolgt am Ende des Kalenderjahres beziehungsweise mit der letzten Lohnzahlung.

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 Arbeitnehmer 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) Ohne tägliche Heimkehr mit Übernachtung, sofern es vom Arbeitgeber angeordnet wird und dieser nicht selbst für Unterkunft und Verpflegung sorgt Fr. 50.–.

13.3 An Orten, an denen die Entschädigung nicht ausreicht, sind gegen Vorlage der Rechnung die tatsächlichen Kosten zu vergüten.

13.4 Für die Fahrt- und Wartezeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit ist der volle Lohn (ohne Überzeitzuschläge) zu bezahlen, sofern die Fahrt- und Wartezeit die üblichen Wegzeiten vom Wohnsitz zum Betrieb übersteigt.

13.5 Benützt der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer gehalten, Arbeitnehmer sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

Art. 14 Werkzeugentschädigung

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

Art. 15 Arbeitskleiderentschädigung

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

Art. 16 Arbeitslosenversicherung

16.1 Die AHV-Ausgleichskassen sind für den Beitragsbezug zuständig, die bisherigen Arbeitslosenversicherungskassen bleiben für die Ausrichtung von Taggeldern verantwortlich.

16.2 Als empfohlene Zahlstellen der Arbeitslosenversicherung sowie als Arbeitsvermittlungsinstanzen gelten die bereits bestehenden oder die von den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerorganisationen bezeichneten Geschäftsstellen.

Art. 17 Lohnzahlung bei Krankheit

17.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

17.2 Bei der Berechnung des Krankengeldes ist Art.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 von 900 aufeinander folgenden Tagen betragen. Der Arbeitgeber kann jederzeit ein Arztzeugnis verlangen.

17.4 Für die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber aufzukommen. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a des Obligationenrechts.

Art. 18 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst

18.1 Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivilschutzdienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet.

18.1.1	Während der ganzen Rekrutenschule	
	für Ledige	50%
	für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80%
18.1.2	Während anderer obligatorischer Militär- oder Zivilschutzdienstleistung für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen	100%
	Ab 5. bis maximal 17. Woche für Ledige	50%
	für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80%

18.2 Der Arbeitgeber kann die Lohnzahlung gemäss Art. 18.1 bei Militärdienst von mehr als 4 Wochen im Jahr von der Verpflichtung abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens 6 Monate fortgesetzt wird. (Die Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR ist in jedem Fall geschuldet.)

18.3 Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Art.18.1 übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.

18.4.1 Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommen.

18.4.2 Ferner ist bei der Berechnung des effektiven Lohnausfalles Art. 12.4 zu berücksichtigen.

Art. 19 Unfallversicherung

19.1 Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung.

19.2 Das Unfallgeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, jeden Zahltag auszuzahlen.

Art. 20 SUVA-Karenztage

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

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 ½ Tag, im Maximum	1 Tag
g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, in gleicher Stellung, pro 2 Jahre	1 Tag
h) Rekrutierung	1 Tag

21.2.1 Es wird den Arbeitgebern empfohlen, den Arbeitnehmern die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.

21.2.2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung des Arbeitnehmers verständigen.

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

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 (vgl. Anhang II).

22.2 Ausländische Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:

1.– 3. Arbeitsjahr	4 Wochen	(166 Stunden)
4.–12. Arbeitsjahr	4½ Wochen	(186,75 Stunden)
Ab 13. Arbeitsjahr oder 50. Altersjahr	5 Wochen	(210 Stunden)
Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lehrlinge	5 Wochen	(207,5 Stunden)

23.2 Neu eintretende und austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Ein- oder Austrittes bestanden hat.

Kündigt ein Arbeitnehmer 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, die nach Art. 22 bezahlt werden, gelten nicht als Ferientage.

23.4 Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist dem Arbeitgeber vorbehalten, er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer.

Art. 24 Lohnfortzahlung im Todesfall

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

Art. 25 Berufsbeitrag

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

25.2.1 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt ab 1. Januar 2002 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.

25.2.2 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt ab 1. Januar 2002 0,4 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der Arbeitnehmer.

25.3 Beitragspflichtig sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer die unter Art. 1.2 und 1.3 fallen.

25.4 Mit der Entgegennahme der generellen Lohnerhöhung und der verbesserten Ferienentschädigung erklärt sich der Arbeitnehmer mit dem entsprechenden Abzug des Berufsbeitrages einverstanden.

25.5 Die Durchführungsbestimmungen werden in einem Reglement geregelt.

Die Parteien stellen dem Bundesrat den Antrag, den Berufsbeitrag raschmöglichst allgemeinverbindlich zu erklären.

25.6 Den Arbeitnehmern stehen im Rahmen des NVS-Bildungsprogrammes in Absprache mit dem Arbeitgeber 5 Tage Bildungsurlaub pro Jahr zu.

Art. 26 Lohnzahlung

26.1 Die Lohnabrechnung und Lohnzahlung erfolgen monatlich, wobei Akontozahlungen auf Mitte des Monates vereinbart werden können.

Für Arbeitnehmer im Stundenlohn erfolgt mit Rücksicht auf die eingeführte flexible Arbeitszeit eine gleichmässige monatliche Lohnzahlung, die einem durchschnittlichen Monatslohn entspricht.

Die definitive Lohnabrechnung nach geleisteten Arbeitsstunden erfolgt am Jahresende bzw. beim Austritt.

Art. 27 Abgangsentschädigung

Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abgangsentschädigung von mindestens 4 Monatslöhnen auszurichten, bei einer Dauer von 25 Jahren 6 Monatslöhne, bei einer Dauer von 30 Jahren 8 Monatslöhne.

Der Arbeitgeber hat insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftig Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge bei Spareinrichtungen samt Zins übersteigen unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

Art. 28 Schutzmassnahmen zur Silikoseverhütung

28.1 Die Arbeitgeber, denen Betriebe oder einzelne Betriebsteile wegen bestehender Silikosegefährdung dem Abschnitt III der bundesrätlichen Verordnung über die Verhütung von Berufskrankheiten unterstellt sind, sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer den vorgeschriebenen ärztlichen Eignungs- und Kontrolluntersuchungen rechtzeitig zugeführt werden.

28.2 Die Arbeitgeber verpflichten sich, zur Verhütung von Staublungenerkrankungen die Staubbildung bei der Bearbeitung des Gesteins durch geeignete Massnahmen wie Nassbearbeitung oder Absaugen des Staubes an der Entstehungsstelle in Verbindung mit wirksamen Staubabscheidern zu bekämpfen.

28.3 Die Arbeitnehmer sind ihrerseits verpflichtet, den Betriebsinhaber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie haben insbesondere die zur Erhaltung der Gesundheit zur Verfügung gestellten Einrichtungen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Betriebsinhabers nicht entfernen oder ausser Betrieb setzen oder in ihrer Wirkung beeinträchtigen.

Art. 29 Periodische Schirmbilduntersuchungen

29.1 Die Arbeitgeber organisieren alle zwei Jahre Schirmbilduntersuchungen, die für die Arbeitnehmer obligatorisch sind.

29.2 Arbeitnehmer, die periodisch alle zwei Jahre durch die SUVA auf Silikose untersucht werden, sind von diesen Bestimmungen ausgenommen.

29.3 Die Kosten der Schirmbildaufnahmen gehen zulasten des Arbeitgebers.

29.4 Bei Ausfallstunden kann der Arbeitgeber die volle Kompensation verlangen.
Die ausfallende Arbeitszeit kann vor- oder nachgeholt werden.

Art. 30 Haftung

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

Art. 31 Schwarzarbeit

31.1 Den Arbeitnehmern ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Arbeit für Dritte) gemäss Art. 321a Abs. 3 OR untersagt.
Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer, die Schwarzarbeit ausführen, der Paritätischen Kommission unverzüglich schriftlich zu melden.

31. 2 Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem finden die Massnahmen von Art. 4 Anwendung.

Art. 32 Übergangsbestimmungen

Die Vereinbarungen über die Lohnzahlung im Todesfall und die Abgangsentschädigung können aufgrund von Bundesgerichts-

entscheiden jederzeit im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien abgeändert werden.

D Vertragsdauer

Art. 33 Vertragsdauer, Kündigungsfristen

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und dauert unter Einschluss der zwischenzeitlich abgeschlossenen Zusatzvereinbarungen bis 31. Dezember 2003.

Erfolgt von keiner der vertragschliessenden Parteien drei Monate vor Ablauf eine Kündigung, so gilt dieser jeweils als um ein weiteres Jahr verlängert.

Der Art. 10 (Löhne) des GAV ist ebenfalls gültig bis 31. Dezember 2003. Er wird nach Bedarf von den Vertragsparteien überprüft und den wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst (vgl. Protokollvereinbarung).

Artikel 10 (Löhne) kann unter Einhaltung einer einmonatigen Frist auf den 31. Dezember gekündigt werden. Sollte nach erfolgter Kündigung bis zum vorgenannten Datum keine Einigung erzielt werden können, steht den Verbänden Handlungsfreiheit zu.

Zürich, 20. Februar 2002

NATURSTEIN-VERBAND SCHWEIZ (NVS)

Dr. A. Mojon E. Stecher

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE (GBI)

A. Germann F. Cahannes

GEWERKSCHAFT SYNA

N. Tamburrino P. Allemann

ANHANG I

Lohnzoneneinteilung

1. Unter die Lohnzone I fallen alle Betriebe mit Sitz im:

Kanton Aargau
Aarau, Buchs/Aarau, Baden, Brugg, Ennetbaden, Wettingen, Zofingen.

Kanton Basel-Landschaft
Allschwil, Binningen, Birsfelden, Liestal, Pratteln.

Kanton Bern
Bern, Biel, Bolligen, Bremgarten, Burgdorf, Interlaken, Köniz, Langenthal, Muri, Nidau, Port, Thun, Zollikofen.

Kanton Graubünden
Chur.

Kanton Luzern
Emmen, Horw, Kriens, Littau, Luzern, Meggen.

Kanton Schaffhausen
Neuhausen am Rheinfall, Schaffhausen, Thayngen.

Kanton Solothurn
Biberist, Grenchen, Olten, Solothurn.

Kanton St. Gallen
St.Gallen.

Kanton Thurgau
Frauenfeld, Kreuzlingen.

Kanton Wallis
Brig, Glis.

Kanton Zug
Baar, Cham, Zug.

Kanton Zürich
Adliswil, Buchs, Dietikon, Dübendorf, Erlenbach, Herrliberg, Horgen, Kilchberg, Küsnacht, Meilen, Oberengstringen, Oberrieden, Opfikon, Rüschlikon, Schlieren, Thalwil, Unterengstringen, Uster, Wädenswil, Wallisellen, Winterthur, Zollikon, Zumikon, Zürich.

2. Unter die Lohnzone II fallen alle Betriebe mit Sitz im übrigen Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages.

ANHANG II

Feiertage im Sinne von Artikel 22 Absatz 1 des Gesamtarbeitsvertrages

Kanton Zürich
Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Bern
Gemeinden mit vorwiegend reformierter Bevölkerung:
Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26. Dezember.
Gemeinden mit vorwiegend katholischer Bevölkerung:
Neujahrstag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnamstag, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

Kanton Luzern
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Uri
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Schwyz
Dreikönige, St. Joseph, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Obwalden
Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Nidwalden
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Glarus
Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachten, 26. Dezember.

Kanton Zug
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt Christi, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Solothurn

Neujahr, Karfreitag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

Bezirk Bucheggberg: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten.

Kanton Baselland

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Schaffhausen

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag.

Kanton Appenzell A. Rh.

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag.

Kanton Appenzell I. Rh.

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, 1. Weihnachtstag, 2. Weihnachtstag.

Der zweite Weihnachtstag nur, wenn dieser als Feiertag begangen wird.

Kanton St. Gallen

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Graubünden

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Aargau

a) Für die Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

b) Im Bezirk Baden
für die Gemeinde Bergdietikon:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.
für die übrigen Gemeinden:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

c) Für den Bezirk Bremgarten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

d) Für die Bezirke Laufenburg und Muri:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

e) Im Bezirk Rheinfelden:
für die Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegenstetten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.
für die Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zunzgen:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

f) Für den Bezirk Zurzach:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage.

Kanton Thurgau

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Tessin

Capo d'anno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano.

ANHANG III

Reglement der Paritätischen Kommission Marmor und Granit

Art. 1 **Gesetzliche Grundlagen**

1. Im Sinne der Art. 2, 3 und 25 des Gesamtarbeitsvertrages 2002 für das schweizerische Marmor- und Granitgewerbe (GAV) setzen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission ein.
2. Die Paritätische Kommission hat gemäss diesen Bestimmungen die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu überwachen und zu vollziehen (Art. 357a und 357b Bst. a des Schweizerischen Obligationenrechtes).

Art. 2 **Organisation**

1. Die Paritätische Kommission setzt sich aus drei Vertretern der Arbeitgeberseite und einer gleich hohen Zahl von Arbeitnehmervertretern sowie je einem Ersatzmann zusammen. Die Kommission konstituiert sich selbst.
2. Die Kommission wählt aus ihrer Mitte den Präsidenten und den Vizepräsidenten für eine Amtsdauer von zwei Jahren. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter wechseln sich in dieser Funktion ab. Wiederwahl ist möglich.
3. Für besondere Sachgeschäfte können Verbandsvertreter beratend beigezogen werden. Sie verfügen über kein Stimmrecht.

Art. 3 **Sitzungen**

1. Die Paritätische Kommission wird vom Präsidenten oder vom Vizepräsidenten einberufen, sooft es die Geschäfte erfordern, jedoch mindestens einmal pro Jahr.
2. Die Einladung hat unter Angabe der Traktanden zehn Tage vor der Sitzung schriftlich zu erfolgen.
3. In dringenden Fällen kann die Frist ausnahmsweise unterschritten werden. Über die Dringlichkeit entscheiden Präsident und Vizepräsident gemeinsam.
4. Für unbestrittene Geschäfte können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden.
5. Über die Verhandlungen der Paritätischen Kommission Marmor und Granit wird ein Protokoll geführt.

Art. 4 **Beschlussfassung**

1. Die Paritätische Kommission ist über traktandierte Geschäfte beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Kommissionsmitglieder anwesend ist.
2. Die Beschlüsse werden mit einfachem Mehr gefasst, wobei diese nur Gültigkeit haben, wenn ein Vertreter der Gegenseite diesen ebenfalls zustimmt.
   Präsident und Vizepräsident üben ihr Stimmrecht gleich den übrigen Kommissionsmitgliedern aus.

Art. 5 **Aufgaben und Kompetenzen**

1. Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen (Art. 357 OR):
   a) Durchsetzung des Anspruches auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber allen unter den Geltungsbereich gemäss Art. 1 GAV fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern 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 und Entscheid über Vertragsverletzungen;
   d) Vermittlung in Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Betrieb und dessen beschäftigten Arbeitnehmern;
   e) verbindliche Auslegung von Bestimmungen des GAV und seinen Zusatzvereinbarungen;
   f) Verpflichtung von Aussenseiterfirmen auf den Gesamtarbeitsvertrag;
   g) Ausfällen und Einzug von Verfahrens- und Kontrollkosten sowie Konventionalstrafen.
2. Die Paritätische Kommission ist überdies berechtigt, alle Massnahmen zu treffen bzw. anzuordnen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind.
3. Den Vollzug von Art. 25 GAV Berufsbeitrag sowie die Leitung der Paritätischen Kasse gemäss Art. 11 dieses Reglements.

Art. 6 **Massnahmen zur Gewährleistung der Vertragsanwendung**

1. Der Paritätischen Kommission stehen für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages nebst den nach den Prozessordnungen anwend-

baren Rechtsvorkehren die Ergreifung von geeigneten Massnahmen zur Vertragseinhaltung und die Aussprechung von Konventionalstrafen zur Verfügung.

Art. 7 **Massnahmen bei Verstössen von Arbeitgebern**

1. Die Paritätische Kommission kann bei
   a) Verletzungen von GAV-Bestimmungen, bei Nichterfüllen von geschuldeten Geldleistungen oder Nichtgewähren bezahlter, freier Tage 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) ausserordentlich schweren Fällen der Missachtung der GAV-Bestimmungen nebst der Aussprechung einer Konventionalstrafe kantonale und kommunale Behörden auf die Verletzungen aufmerksam machen.
2. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere des Verschuldens und bei Ausführungen mit Schwarzarbeit nach dem Umfang der Arbeit, wobei sie den Betrag von maximal 5000 Franken nicht übersteigt.

Art. 8 **Massnahmen bei Verstössen von Arbeitnehmern**

1. Die Paritätische Kommission kann bei
   a) Verstossen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 500.– aussprechen;
   b) ausdrücklichem oder stillschweigendem Verzicht des Arbeitnehmers auf die ihm zustehenden Leistungen, welcher damit einen Verstoss gegen den Gesamtarbeitsvertrag setzt, diesen zu einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der Nachzahlung verpflichten;
   c) Ausführung von Schwarzarbeit die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe von maximal Fr. 3000.– auferlegen.
2. Die Strafe bemisst sich nach dem Verschulden und nach Massgabe des erzielten Erlöses des Arbeitnehmers.

Art. 9 **Verwendung der Gelder**

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

Art. 10 **Schweigepflicht**

Die Mitglieder der Paritätischen Kommission, Berater, Experten oder Funktionäre, welche für einzelne Geschäfte beigezogen werden, haben über die Verhandlungen, Feststellungen oder Wahrnehmungen, die ihnen zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Art. 11 **Paritätische Kasse**

1. Die Paritätische Kommission ist beauftragt, die durch die Berufsbeitragsleistungen eingehenden Mittel für die gemäss Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Zwecke zu verwalten und einzusetzen.
2. Gemäss Art. 25 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrages 2002 für das schweizerische Marmor- und Granitgewerbe (GAV) sind die Mittel für folgende Zwecke zu verwenden:
   a) Deckung der Vollzugskosten des Gesamtarbeitsvertrages;
   b) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
   c) Deckung der Verwaltungskosten;
   d) Erfüllung weiterer Aufgaben.

Art. 12 **Fonds- und Ausgabengrundsätze**

1. Die Paritätische Kommission lässt sich vom Grundsatz der Präsentation ausgeglichener Budgets – Art. 12 Abs. 2 vorbehalten – leiten. Sie erstellt dazu jährlich ein Budget.
2. Der Berufsfonds soll über einen Vermögensbestand innerhalb festgelegter Grenzen verfügen.
   So soll der Fonds im Normalfall ein Vermögen von mindestens einer Jahreseinnahme der Berufsbeiträge ausweisen. Darüber hinausgehende Vermögensbestände werden nach Möglichkeit für Massnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung verwendet.

Art. 13 **Ausgaben und Rückerstattung von Berufsbeiträgen**

1. Die Paritätische Kommission beschliesst über die Ausgaben für die in Art. 12 Abs. 2 vorgenannten Verwendungszwecke.
2. Der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerschaft wird der Berufsbeitrag vollumfänglich zurückerstattet.
3. Der im NVS organisierten Arbeitgeberschaft wird 0,15% vom Arbeitgeberanteil des Berufsbeitrages zurückerstattet. Die Rückerstattung erfolgt von der Rechnungsstelle pauschal an den NVS, welcher über deren Weiterverwendung entscheidet.

Art. 14 **Ablauf der Rückerstattung**

1. Der organisierte Arbeitnehmer beantragt die Rückerstattung der einbezahlten Berufsbeiträge bei seiner Gewerkschaft. Mit dem Beleg seines Arbeitgebers über die bezahlten Berufsbeiträge werden ihm diese zurückerstattet.
2. Der Antrag auf Rückerstattung hat binnen zwei Jahren ab Ausstelldatum der Arbeitgeber-Bescheinigung zu erfolgen. Erfolgt kein Antrag innerhalb der Frist, so verfällt der Anspruch vollumfänglich zugunsten des Paritätischen Berufsfonds Marmor und Granit (Magrafonds).

Art. 15 **Deckungsgrad**

1. Die Paritätische Kommission prüft alle zwei Jahre, ob die Beiträge der unterstellten Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilmässig die Aufwendungen des Magrafonds decken. Stellt sie eine Unterdeckung fest, hat sie neu über die Beitragsform des Magrafonds zu befinden.

Art. 16 **Einnahmen**

1. Der Paritätische Berufsfonds bestreitet seine Haupteinnahmen über die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern jährlich einbezahlten Fondsbeiträge. Andere Einnahmen wie Zinsen und dgl. oder Rückerstattungen sind ebenfalls dem Paritätischen Berufsfonds gutzuschreiben bzw. zu belasten.
2. Die Beitragspflicht und der Beitragssatz richten sich nach den entsprechend vereinbarten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe.

Art. 17 **Rechnungsführung und Revisionsstelle**

1. Die Paritätische Kommission kann Dritte mit der Führung der Rechnungsstelle betrauen. Sie befindet dabei auch über deren Entschädigung.
2. Für die Revision der Jahresrechnung ist eine unabhängige Treuhandstelle zu beauftragen. Diese wird von der Paritätischen Kommission bestimmt.

Art. 18 **Inkraftsetzung des Reglements**

Das vorliegende Reglement gilt als integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages und wird mit seiner Genehmigung durch die Paritätische Kommission in Kraft gesetzt.

Zürich, 20. Februar 2002

NATURSTEIN-VERBAND SCHWEIZ NVS

Dr. A. Mojon E. Stecher

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE GBI

A. Germann F. Cahannes

GEWERKSCHAFT SYNA

N. Tamburrino P. Allemann

Als vertragschliessende Parteien zeichnen:

NATURSTEIN-VERBAND SCHWEIZ (NVS)
c/o Dr. Jürg Gerster & Partner AG
Konradstrasse 9 / Postfach 7190 Tel. 043 366 66 80
8023 Zürich Fax 043 366 66 01

GEWERKSCHAFT BAU & INDUSTRIE (GBI)
Strassburgstrasse 11 Tel. 01 295 15 15
8004 Zürich Fax 01 295 17 99

GEWERKSCHAFT SYNA
Josefstrasse 59 Tel. 01 279 71 71
8031 Zürich Fax 01 279 71 72