

**Gesamtarbeitsvertrag
für die Schweizerische Betonwaren-Industrie**

*Neufassung 2009
mit allen Nachträgen seit 2002*

Inhaltsverzeichnis	<u>Art.</u>	<u>Seite</u>
Geltungsbereich	1	4
Arbeitszeit	2	5
Überstundenarbeit	3	5
Lohn	4	6
Minimallöhne	4 A	6
13. Lohnzahlung	4 B	6
Schichtarbeit	4 C	6
Kinderzulagen	4 D	7
Ferien	5	7
Feiertage	6	7
Absenzzuschädigung	7	7
Militärdienstentschädigung	8	8
Unfallversicherung	9	8
Krankentaggeldversicherung	10	8
Einstellung und Entlassung	11	9
Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin	12	9
Betriebsordnung	13	10
Vertragsgemeinschaft	14	10
Vollzugskostenbeitrag	15	10
Arbeitsfrieden	16	10
Koalitionsrecht	17	11
Betriebskommission	18	11
Publikation	19	11
Paritätische Berufskommission	20	11
Konventionalstrafen	21	12
Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	22	13
Durchführung und Einhaltung der Vertragspflichten...	23	13
Vertragsdauer	24	14

Der vorliegende Neudruck des GAV 1997 beinhaltet sämtliche Vertragsänderungen bis Dezember 2008, welche jeweils in Zusatzprotokollen, unterzeichnet von allen Parteien, festgehalten wurden.

Textliche Anpassungen wurden unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Grundlagen sowie im Hinblick auf die Erlangung der Allgemeinverbindlichkeitsklärung vorgenommen.

Gleichzeitig wurden mit dem Neudruck die in der Zwischenzeit entstandenen Mutationen bei den Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Organisationen berücksichtigt:

SwissBeton, Bern

Fachverband für Schweizer Betonprodukte und vorfabrizierte Beton-Bauteile

UFPB

Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse Romande

UNIA die Gewerkschaft, Bern

SYNA die Gewerkschaft, Zürich

Ab 1. August 2003 sind die seitlich markierten Bestimmungen vom Bundesrat als allgemeinverbindlich gemäss Geltungsbereich erklärt worden.

Bundesratsbeschlüsse vom 10. Juli 2003 und 18. August 2006, 30 Juni 2008 und 13. Juni 2009.

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Betonwaren-Industrie

Im Bestreben, die Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Fragen in gemeinsamer Beratung und gegenseitigem Verständnis fortzuentwickeln und auch auf diesem Wege für eine Stärkung und den Schutz des anvertrauten Wirtschaftsgebietes und aller seiner Berufsangehörigen besorgt sein zu können, ist zwischen den beiden folgenden Arbeitgeberverbänden

SwissBeton Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisses en beton

UFPB Union des fabricants de produits en béton de Suisse
Romande Lausanne

für sich und die ihnen angeschlossenen Betonwaren-Fabrikanten einerseits-und den nachstehenden zwei Arbeitnehmerverbänden

UNIA die Gewerkschaft, Bern

SYNA die Gewerkschaft, Zürich

für sich und alle ihnen angeschlossenen Mitglieder anderseits, folgender Vertrag abgeschlossen worden:

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Vertrag regelt die Arbeitsbedingungen und die Minimallohnnormen in sämtlichen Betrieben, welche zement—oder kunststoffgebundene Betonprodukte und vorfabrizierte Betonfertigteile herstellen. Der Vertrag ist auf alle bestehenden und zukünftigen Arbeitsverhältnisse unabhängig der Entlohnungsart anzuwenden.

² Ausgenommen davon sind die ArbeitnehmerInnen in leitenden Funktionen und das kaufmännische und technische Personal.

³ Für Betonwerker-Lehrlinge und Lehrtöchter regelt der GAV die Ferien (Art.5), den 13. Monatslohn (Art. 4 B.) sowie den Vollzugskostenbeitrag.(Art. 15).

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 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.

³ Bei schlechtem Geschäftsgang oder bei notwendigen Betriebseinschränkungen wird die Arbeitszeit entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes so eingeteilt, dass die ArbeitnehmerInnen in den Genuss der Arbeitslosenversicherung kommen können. Solche Verkürzungen der normalen Arbeitszeit werden durch den Betrieb mit den zuständigen Vertragspartnern vereinbart. Das Verfahren wird im Einzelnen durch eine besondere Vereinbarung festgelegt.

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.

⁵ Der Ausgleich für den/die einzelne(n) ArbeitnehmerIn darf, mit Einschluss von Überstundenarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

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

¹ Überstunden sind innerhalb eines Jahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Kompensation erfolgt so rasch als möglich.

² Der Arbeitgeber erstellt nach Anhörung der Betriebskommission in regelmässigen Zyklen einen Arbeitsplan und informiert die MitarbeiterInnen, falls eine Kompensation innert eines Jahres ab geleisteten Überstunden nicht möglich ist.

³ Können Überstunden nicht innerhalb eines Jahres kompensiert werden, erfolgt die Auszahlung ohne Zuschlag.

Angeordnete Überzeit wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent in Form von Geld oder Freizeit entschädigt.

Kann Überzeit innerhalb eines Jahres nicht kompensiert werden, so erfolgt für diese die spätere Kompensation oder die Auszahlung mit einem Zuschlag von 25%.

Am Samstag wird in der Regel nicht gearbeitet. Ausserordentliche Samstagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% (Geld oder Freizeit) entschädigt, sofern in dieser Woche bereits 5 Normalarbeitstage geleistet wurden.

Samstags-Zuschläge und Überzeitzuschläge werden nicht kumuliert.

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

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

Die Parteien treffen sich jährlich zu Lohnverhandlungen und verpflichten sich ohne Schiedsgericht zu einem Verhandlungsergebnis. Wird bis zum 31. Januar keine Einigung erzielt, gilt der gesamte Vertrag als gekündigt.

A. Minimallöhne

Die vereinbarten Minimallöhne betragen

Für vollarbeitsfähige Arbeitnehmer /-innen über 19 Jahre:

- Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	Fr. 3'900 *
- Angelernte Arbeitnehmer/-innen	Fr. 4'000
- BerufsarbeiterIn: orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mindestens	Fr. 4'300

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

Im Anhang sind die vertraglich vereinbarten Lohnanpassungen mit Gültigkeit ab 1.1.2002 festgehalten.

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 das 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 1.20 Franken pro Stunde.

D. Kinderzulagen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, allen Arbeitnehmer(n)Innen Kinderzulagen mindestens im Rahmen und im Ausmass der eidgenössischen Kinderzulagen-gesetzgebung auszurichten, in deren Bereich Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn fallen.

Art. 5 Ferien

¹ Anspruch:

Ab 1. Dienstjahr	25.0	Tage
Nach 15 Dienstjahren im Betrieb	27.5	Tage
Nach zurückgelegtem 50. Altersjahr	30.0	Tage
Bis zum vollendeten 20. Altersjahr	30,0	Tage

(Gilt auch für Lehrlinge)

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 Art. 337 OR entlassen werden, nachdem sie ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen haben, wird das zuviel bezogene Feriengeld beim Austritt abgezogen.

⁴ Der Ferienantritt wird durch den Arbeitgeber bestimmt, soweit möglich unter Würdigung gerechtfertigter Wünsche der ArbeitnehmerIn.

⁵ Ferientage dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden.

Art. 6 Feiertage

Sämtliche Arbeitnehmer/Innen haben Anrecht auf maximal 9 bezahlte gesetzliche und ortsübliche Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Fällt ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag, so besteht kein Anrecht auf eine Entschädigung. Massgebend ist der vom Betrieb erstellte Jahresarbeitszeit-Kalender.

Art. 7 Absenzentschädigung

¹ Es wird den ArbeitnehmerInnen in folgenden Fällen die Absenz vergütet (Verzicht auf Abzug im Monatslohn), sofern der Arbeitgeber nicht bereits für diesen Fall Leistungen mindestens gleichen Wertes erbringt:

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

- bei militärischen Ausrüstungs- und Waffeninspektionen inklusive Zivilschutz: ½ Tag
- bei Verlegung des Wohnsitzes 1 Tag

² Beansprucht die Teilnahme mehr als ½ 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.

⁴ Für unumgängliche Absenzen des/der Arbeitnehmer(s)In, welche durch die Ausübung eines öffentlichen Amtes verursacht werden, wird auf Art. 324a OR verwiesen. Beansprucht die Bekleidung eines öffentlichen Amtes den/die ArbeitnehmerIn während der Arbeitszeit, so ist die Entschädigung gemäss Art. 324a OR von Fall zu Fall zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren.

Art. 8 Militärdienstentschädigung

¹ Für die während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder gleichgestellter Dienstleistungen (Zivilschutzdienst) 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 gedauert hat 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. 9 Unfallversicherung

¹ Die ArbeitnehmerInnen sind bei der SUVA gegen Unfall versichert. Während der Karenztage bezahlt der Arbeitgeber den Lohn in der Höhe des SUVA-Taggeldes.

² Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Unfall gemäss Art. 324a OR und 324b OR abgegolten.

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 Art. 72 und 74 KVG und das Recht zum Übertritt in die Einzelversicherung vollumfänglich gewähren. Die Informationspflicht nach Art. 71 KVG und die daraus entstehenden Folgen bei Nichteinhaltung (Art. 71, Abs. 2 KVG) sind in jedem Fall anwendbar.

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

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

³ Mit dieser Regelung vereinbaren die Vertragspartner, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall gemäss Art. 324a OR als erfüllt zu gelten hat.

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.

⁴ Der Kündigungsschutz gemäss Art. 336 c, lit. b OR im Falle der Arbeitsunfähigkeit *des Arbeitnehmers* wegen unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls gilt im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.

⁵ Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen (Art. 336 c, lit. a, c und d, sowie Art. 336 d OR) sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 337 OR).

⁶ Bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen wie Umstrukturierungen, Rationalisierungen, Betriebs- und Teilbetriebsschliessungen, sind die örtlichen Gewerkschaften frühzeitig zu orientieren.

Art. 12 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmer(s)In aufgelöst, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der/die ArbeitnehmerIn den/die EhegattenIn oder minderjährige Kinder oder bei deren Fehlen eine andere Person hinterlässt, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 13 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung des Unternehmens ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 14 Vertragsgemeinschaft

¹ Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des OR über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

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
- 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. 6.- pro vertragsunterstellten/e Mitarbeiter/in und Monat

Der Arbeitnehmer/innenbeitrag beträgt Fr. 17.- 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.

³Das Inkasso sowie die Auszahlung von Subventionen wird über den Verein PariFonds der Schweizerischen Betonwaren-Industrie abgewickelt. Die Aufgaben und Pflichten sind in separaten Statuten und einem Ausführungsreglement geregelt.

Art. 16 Arbeitsfrieden

¹ Die Vertragspartner unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Infolgedessen sind jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik, Verrufserklärung, Schwarze Liste, Aussperrung oder Massregelung, untersagt. Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.

² Jede(r) VertragspartnerIn verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben.

³ Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie auf Verlangen der Gegenpartei nicht sofort behoben, so treten die Verfahrensbestimmungen des Art. 21 in Kraft. Während der Dauer der Verfahren vor den in Art. 20 genannten Instanzen haben die beteiligten Vertragspartner alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

Art. 17 Koalitionsrecht

Das Koalitionsrecht gemäss Art. 28 BV ist gewährleistet. 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. Speziell können auch Fragen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes erörtert werden.

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

Art. 19 Publikation

Gesamtarbeitsvertrag und Betriebsordnung sind in den Betrieben an gut sichtbarer Stelle anzuschlagen.

Art. 20 Paritätische Berufskommission

¹ Zwecks gemeinsamer Durchführung dieses GAV im Sinne von Art. 357b OR besteht eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus je vier Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände.

² Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

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

- b) Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragsparteien bezüglich Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages oder über das Arbeitsverhältnis überhaupt.
- 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.

Die weiteren Aufgaben sowie die Kompetenzen der Paritätischen Berufskommission werden in einem separaten Ausführungsreglement festgelegt.

³ Die Paritätische Berufskommission tagt in der Regel dreimal im Jahr. Jedem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband steht das Recht zu, die Ansetzung einer Sitzung der Paritätischen Berufskommission unter Angabe der genauen Traktanden zu verlangen. Deren Einberufung hat spätestens innert Monatsfrist zu erfolgen. Die Teilnahme ist für die am Vertrag beteiligten Verbände obligatorisch.

Art. 21 Konventionalstrafen

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, können von der Paritätischen Berufskommission mit einer Konventionalstrafe bis SFr 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.

Art. 22 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

¹ Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung und Anwendung dieses Vertrages oder über das Arbeitsverhältnis überhaupt entstehen, so ist für deren Schlichtung und Erledigung folgendes Verfahren zu befolgen:

Kann durch die Paritätische Berufskommission keine Einigung erzielt werden, so verpflichten sich die Vertragsparteien, den Streitfall zur ausschliesslichen Beurteilung der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsinstanz des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Betonwaren-Industrie zu unterbreiten. Bestellung des Schiedsgerichtes und Verfahren sind durch ein besonderes Schlichtungs- und Schiedsgerichtsstatut geregelt.

Art.23 Durchführung und Einhaltung der Vertragspflichten, Konventionalstrafen

¹ Nichtbeachtung vertraglicher Bestimmungen sowie Nichtbefolgung schiedsgerichtlicher Urteile und Weisungen machen den schuldigen Vertragspartner vertragsbrüchig und berechtigen den anderen zur Schadenersatzklage in vollem Umfange.

² Bei Vertragsverletzung durch einen Vertragspartner kann der geschädigte Vertragspartner Klage bei der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsinstanz auf Aussprechung einer angemessenen Konventionalstrafe einreichen.

³ Das Schiedsgericht hat bei einer Vertragsverletzung eine Konventionalstrafe auszusprechen, deren Höhe der Bedeutung des Falles und der Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten.

⁴ Trotz Bezahlung der Konventionalstrafe bleibt der Anspruch der Vertragspartner auf volle Respektierung der vertraglichen Pflichten aufrecht. Im Übrigen wahren sich die Vertragspartner hiermit ausdrücklich das Regressrecht auf ihre fehlbaren Mitglieder.

Art. 24 Vertragsdauer

Der Vertrag tritt auf den 1. Januar 2003 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2010. Wird er nicht spätestens zwei Monate vor Ablauf von einem der beteiligten Vertragspartner gekündigt, so läuft er jeweils mit der gleichen Kündigungsmöglichkeit ein Jahr weiter.

Bern und Zürich, 15. Juli 2009

SwissBeton Fachverband für Schweizer Betonprodukte, Bern

sig. A. Antenen

sig. P.G. Winter

Union des Fabricants de Produits en Beton de Suisse Romande, Lausanne

sig.A.Krummenacher

sig. J. Michod

UNIA Gewerkschaft Bau und Industrie, Zürich

sig. R. Beyeler

sig. V. Pedrina

SYNA die Gewerkschaft, Zürich

sig. N. Tamburrino

sig. Ch. Steck

<p style="text-align: center;">Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Betonwaren-Industrie Nachtrag 2009</p>
--

Lohnanpassungen per 1. Januar 2009

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, Unia und Syna haben am 17. Dezember 2008 folgendes vereinbart

Lohnanpassung **Fr. 90.- pro Monat für alle generell auf dem effektiven Lohn 2008**

Minimallöhne **Die Minimallöhne werden pro Kategorie um je Fr. 100.- angehoben**

Ungelernte Arbeitnehmer/-innen Fr. 3'900.-*
Angelernte Arbeitnehmer/-innen Fr. 4'000.-
Berufsarbeiter orts- bzw.
branchenüblicher Lohn, mindestens
Fr. 4'300.-

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

Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert

<p style="text-align: center;">Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Betonwaren-Industrie NACHTRAG 2008</p>
--

Lohnanpassungen per 1. Januar 2008

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, Unia und Syna haben am 14. Dezember 2007 folgendes vereinbart:

Lohnanpassung **Fr. 65.- pro Monat für alle generell auf dem effektiven Lohn 2007**

Fr. 35.- pro Monat 13mal als Einmalzulage (nicht permanent)

Minimallöhne **Die Minimallöhne bleiben unverändert**

Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert

<p style="text-align: center;">Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Betonwaren-Industrie NACHTRAG 2007</p>
--

Lohnanpassungen per 1. Januar 2007

Die Vertragsparteien haben sich am 16. Dezember 2006 geeinigt, bei allen dem GAV unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab

1. Januar 2007 folgende Lohnanpassungen vorzunehmen:

- 1. Erhöhung der Effektivlöhne um Fr. 65.- pro Monat generell für alle**
- 2. Einmalzulage generell für alle pro Monat Fr. 35.-, auszahlbar im April 2007 und August 2007**

je Fr. 227.50 pro rata temporis.
- 3. Die Einmalzulage ist im 2007 sozialversicherungspflichtig und zählt zum meldepflichtigen Jahressalär.**
- 4. Die Minimallohne bleiben unverändert.**

Die Vertragsparteien einigten sich, eine allfällige Anpassung für 2008 zu verhandeln.

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Betonwaren-Industrie NACHTRAG 2006

Die Vertragsparteien einigten sich am 16. Dezember 2005 über nachstehende Änderungen und Klärungen sowie über Lohnanpassungen auf 1.1.

5. Art. 3 Überstundenarbeit

- 1 *Überstunden sind innerhalb eines Jahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Kompensation erfolgt so rasch als möglich.*
- 2 Der Arbeitgeber erstellt nach Anhörung der Betriebskommission in regelmässigen Zyklen einen Arbeitsplan und informiert die Mitarbeiter/Innen, falls eine Kompensation innert eines Jahres ab geleisteten Überstunden nicht möglich ist.
- 3 Können Überstunden nicht innerhalb eines Jahres kompensiert werden, erfolgt die Auszahlung ohne Zuschlag.
Angeordnete Überzeit wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent in Form von Geld oder Freizeit entschädigt.
Kann Überzeit innerhalb eines Jahres nicht kompensiert werden, so erfolgt für diese die spätere Kompensation oder die Auszahlung mit einem Zuschlag von 25%.
- 4 Am Samstag wird in der Regel nicht gearbeitet. Ausserordentliche Samstagarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% (Geld oder Freizeit) entschädigt, sofern in dieser Woche bereits 5 Normalarbeitstage geleistet wurden.
Samstags-Zuschläge und Überzeitzuschläge werden nicht kumuliert.

Der aufgeführte Text ersetzt die AVE-relevanten Bestimmungen des Vertrages mit Gültigkeit ab 1.1.2006

6. Art. 4 Lohn

Die effektiven Löhne erhöhen sich ab generell und ab 1.1.2006 um Fr. 80.- pro Monat. Für individuelle Lohnanpassungen steht die Lohnsumme von Fr. 10.- pro Mitarbeiter/In pro Monat zur Verfügung.

Der restliche Teil des bisherigen Artikels bleibt unverändert.

7. Art. 6 Feiertage

Sämtliche Arbeitnehmer/Innen haben Anrecht auf maximal 9 bezahlte gesetzliche und ortsübliche Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Fällt ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag, so besteht kein Anrecht auf eine Entschädigung. Massgebend ist der vom Betrieb erstellte Jahresarbeitszeit-Kalender.

8. Art. 15 Vollzugskostenbeitrag

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt Fr. 6.- pro vertragsunterstellten/e Mitarbeiter/in und Monat.

Der Arbeitnehmer/innenbeitrag beträgt Fr. 17.- für jeden vertragsunterstellten/e Arbeitnehmer/in pro Monat.

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

Der restliche Teil des bisherigen Artikels bleibt unverändert

**GESAMTARBEITSVERTRAG BETONWARENINDUSTRIE
NACHTRAG 2005**

Lohnanpassungen per 1.1.2005

Die Vertragsparteien haben sich am 25. November 2004 geeinigt, allen dem GAV unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine generelle Lohnerhöhung

von Fr. 60.- pro Monat ab 1.1.2005 zu gewähren.

Die Mindestlöhne bleiben unverändert.

<p style="text-align: center;">GESAMTARBEITSVERTRAG BETONWARENINDUSTRIE NACHTRAG 2004</p>

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen des GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie haben sich am
27. Januar 2004 zu folgenden Anpassungen geeinigt

1. Lohnanpassungen

Die Effektivlöhne werden auf 1.1.2004 generell um Fr. 35.- erhöht. Für individuelle Lohnanpassungen werden Fr. 10.- (ca. 0.2% der GAV- Lohnsumme) eingesetzt.

2. Ferien

Für 2004 wird gemäss Abmachung vom 12. Dezember 2001 1 Tag mehr Ferien gewährt.

3. Lehrlinge

Lehrlinge haben folgenden Ferienanspruch gemäss Abmachung vom 12. Dezember 2001

Für 2004: 30 Tage

4. Schichtzulage

Die Schichtzulage wird auf Fr. 1.50 pro Stunde erhöht.

5. Inkrafttreten

Die Berufskonferenzen der Arbeitnehmerverbände sowie die Mitglieder der Arbeitgeberverbände haben dem vorliegenden Abschluss am 9. Februar 2004 zugestimmt. Dieser Nachtrag tritt rückwirkend auf 1.1.2004 in Kraft.

<p style="text-align: center;">GESAMTARBEITSVERTRAG BETONWARENINDUSTRIE NACHTRAG 2003</p>

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen des GAV der Betonwarenindustrie haben am 16. Dezember 2002 folgende Änderungen des GAV 2001 beschlossen:

1. Lohnanpassungen

Die Effektivlöhne werden auf 1.1.2003 generell um Fr. 45.- erhöht.

2. Ferien

Für 2003 und 2004 werden gemäss Abmachung vom 12. Dezember 2001 je 1 Tag mehr Ferien gewährt.

3. Lehrlinge

Lehrlinge haben folgenden Ferienanspruch gemäss Abmachung vom 12. Dezember 2001

Für 2003: 29 Tage

Für 2004: 30 Tage

4. Vertragsdauer

Der bestehende GAV mit den vorliegenden Anpassungen soll in gegenseitigem Einverständnis der Vertragsparteien auf eine Vertragsdauer von 3 Jahren verlängert werden. Die Vertragsparteien streben die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV auf anfangs 2003 an.

5. Inkrafttreten

Die Berufskonferenzen der Arbeitnehmerverbände sowie die Mitglieder der Arbeitgeberverbände haben dem vorliegenden Abschluss bis 20.12. 2002 zugestimmt. Dieser Nachtrag tritt auf 1.1.2003 in Kraft.

<p style="text-align: center;">GESAMTARBEITSVERTRAG BETONWARENINDUSTRIE NACHTRAG 2002</p>

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen des GAV der Betonwarenindustrie haben am 12. Dezember 2001 folgende Änderungen des GAV 2001 beschlossen:

1. Lohnanpassungen

Die Effektivlöhne werden auf 1.1.2002 generell um Fr. 80.- erhöht.
Für individuelle Lohnanpassungen setzen die Arbeitgeber zusätzlich 0.7% der GAV-Lohnsumme ein.

2. Ferien

Für 2002 gewähren die Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer 1 Tag mehr Ferien.
Für 2003 und 2004 werden nochmals je 1 Tag mehr Ferien gewährt.

3. Lehrlinge

Lehrlinge haben folgenden Ferienanspruch:
Für 2002: 28 Tage
Für 2003: 29 Tage
Für 2004: 30 Tage

Art. 4 B. des Gesamtarbeitsvertrages (13. Monatslohn) gilt auch für Lehrlinge.

4. Vertragsdauer

Der bestehende GAV mit den vorliegenden Anpassungen soll in gegenseitigem Einverständnis der Vertragsparteien auf eine Vertragsdauer von 3 Jahren verlängert werden. Die Vertragsparteien streben die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV auf Mitte 2002 an.

5. Inkrafttreten

Die Berufskonferenzen der Arbeitnehmerverbände sowie die Mitglieder der Arbeitgeberverbände haben dem vorliegenden Abschluss bis 31.12. 2001 zugestimmt. Dieser Nachtrag tritt auf 1.1.2002 in Kraft.