Gesamtarbeitsvertrag
für die
Schweizerische Betonwaren-Industrie

Neufassung 2009
mit allen Nachträgen seit 2002-2016

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

UFPB Union des Fabricants de Produits
En Béton de Suisse Romande

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

Inhaltsverzeichnis

	Art.	Seite
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
Absenzentschädigung	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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung 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 Entlöhnungsart 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 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 %.
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 ArbeitnehmerInnen über 19 Jahre:

- Ungelernte ArbeitnehmerInnen	Fr. 3'900 *
- Angelernte ArbeitnehmerInnen	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 Kinderzulagengesetzgebung 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 Ferieneingeld 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 ArbeitnehmerInnen 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 Versicherungsbedingeungen 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 Arbeitsnehmers* 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 ArbeitnehmerInnen

wird von allen diesem Vertrag unterstellten ArbeitnehmerInnen und Lehrlingen sowie den Arbeitgebern ein Beitrag erhoben.

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

Der ArbeitnehmerInnenbeitrag beträgt Fr. 17.- für jeden vertragsunterstellten/e ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerInnen einzureichen mit Angabe von Name, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

3 Das Inkasso sowie die Auszahlung von Subventionen wird über den Verein 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 Verfahrungsbestimmungen 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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen, 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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen oder Arbeitgeber, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten.

g) Umstand, ob ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen, 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 jeweilen 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

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 25. Juni 2010

GAV / Lohnanpassung 2010

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, Unia und Syna haben sich nach fünf Verhandlungsrunden auf nachstehende Lohnanpassungen mit Wirkung ab 1. Januar 2010 geeinigt.

Lohnanpassung

- **0.3 % oder minimal CHF 14.40 pro Monat für alle generell auf dem effektiven Lohn 2009**
- **0.2 % der Lohnsumme pro Monat als individuelle Lohnanpassung**

Minimallöhne
Die Minimallöhne bleiben unverändert:

▪ 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 (Berufsbeiträge)
Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag Fr. **6.-** pro vertragsunterstellten/e Mitarbeiter/in und Monat
- Arbeitnehmer/innenbeitrag Fr. **17.-** für jeden vertragsunterstellten/e Arbeitnehmer/in pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von Fr. **5.-** pro Monat

Die Anpassungen werden zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 21. Januar 2011

GAV / Lohnanpassung 2011

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, Unia und Syna haben sich nach diversen Verhandlungsrunden auf nachstehende Lohnanpassungen mit Wirkung ab 1. Januar 2011 geeinigt.

Lohnanpassung

- **CHF 50.00 pro Monat für alle generell auf dem effektiven Lohn 2010**

Wie möchten Sie gerne darauf hinweisen, dass jede Fima eigenständig über eine Erhöhung in Form von Prozenten entscheiden kann (CHF 50.00 würden 1,04% entsprechen). Sie würden dann über den Verhandlungsstand hinaus entscheiden, da ein Arbeitnehmer mit mehr als CHF 4'800.00 Lohn mehr als CHF 50.00 Erhöhung erhalten würde.

Minimallöhne

Die Minimallöhne werden je um CHF 50.00 erhöht:

▪ Ungelernte Arbeitnehmende	CHF 3'950.-*
▪ Angelernte Arbeitnehmende	CHF 4'050.-
▪ Berufsarbeitnehmende: Orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mind.	CHF 4'350.-

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

Vollzugskostenbeiträge (Berufsbeiträge)

Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag **CHF 6.00** pro vertragsunterstellte Arbeitnehmende und Monat
- Beitrag für vertragsunterstellte Arbeitnehmende **CHF 17.00** pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von **CHF 5.00** pro Monat

Die Anpassungen werden zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner, Geschäftsführerin

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 25. Januar 2012

GAV / Lohnanpassung 2012

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, UNIA und SYNA haben sich nach diversen Verhandlungsrunden auf nachstehende Lohnanpassungen mit Wirkung ab 1. Januar 2012 geeinigt.

Lohnanpassung

- **CHF 25.00 pro Monat für alle generell auf dem effektiven Lohn 2011**

Die Minimallöhne bleiben unverändert

▪ Ungelernte Arbeitnehmende	CHF 3'950.-*
▪ Angelernte Arbeitnehmende	CHF 4'050.-
▪ Berufsarbeitnehmende: Orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mind.	CHF 4'350.-

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

Vollzugskostenbeiträge (Berufsbeiträge)

Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag **CHF 6.00** pro vertragsunterstellte Arbeitnehmende und Monat
- Beitrag für vertragsunterstellte Arbeitnehmende **CHF 17.00** pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von **CHF 5.00** pro Monat

Die Anpassungen werden zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner, Geschäftsführerin

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 30. Januar 2013

GAV / Lohnanpassung 2013

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, UNIA und SYNA haben sich nach diversen Verhandlungsrunden auf die nachstehende Einmalzulage für das Jahr 2013 geeinigt.

Einmalzulage

- **CHF 200.00.- für alle Arbeitnehmenden auszahlbar bis spätestens Ende Oktober 2013.*** Es wird den Firmen freigestellt, den Arbeitnehmenden die Einmalzulagen auch zu einem früheren Zeitpunkt auszuzahlen.

Die Einmalzulage ist sozialversicherungspflichtig und zählt zum meldepflichtigen Jahresgehalt (AHV/IV/BVG/Suva, etc.).

Die Minimallöhne bleiben unverändert

▪ Ungelernte Arbeitnehmende	CHF 3'950.-*
▪ Angelernte Arbeitnehmende	CHF 4'050.-
▪ Berufsarbeitnehmende: Orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mind.	CHF 4'350.-

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

Vollzugskostenbeiträge (Berufsbeiträge)
Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag **CHF 6.00** pro vertragsunterstellte Arbeitnehmende und Monat
- Beitrag für vertragsunterstellte Arbeitnehmende **CHF 17.00** pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von **CHF 5.00** pro Monat

Die Einmalzulage wird unverzüglich zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner, Geschäftsführerin

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 18. Dezember 2013

GAV / Lohnanpassung 2014

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, UNIA und SYNA haben sich nach diversen Verhandlungsrunden auf nachstehende Lohnanpassungen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2014 geeinigt.

Lohnanpassung

- **CHF 15.00 für alle Arbeitnehmenden generell pro Monat auf dem effektiven Lohn 2013**
- **CHF 10.00 für individuelle Lohnanpassung (pro Arbeitnehmende 13x10.00)**

Die Minimallöhne bleiben unverändert

▪ Ungelernte Arbeitnehmende	CHF 3'950.-*
▪ Angelernte Arbeitnehmende	CHF 4'050.-
▪ Berufsarbeitnehmende: Orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mind.	CHF 4'350.-

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

Vollzugskostenbeiträge (Berufsbeiträge)
Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag **CHF 6.00** pro vertragsunterstellte Arbeitnehmende und Monat
- Beitrag für vertragsunterstellte Arbeitnehmende **CHF 17.00** pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von **CHF 5.00** pro Monat

Die Lohnanpassungen werden zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner, Geschäftsführerin

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 8. Dezember 2014

GAV / Lohnanpassung 2015

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, UNIA und SYNA haben sich nach zwei Verhandlungsrunden auf nachstehende Lohnanpassungen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2015 geeinigt.

Individuelle Lohnanpassung: Die Lohnsumme der dem GAV am 31.12.2014 unterstellten Arbeitnehmenden ist durchschnittlich um CHF 15.00 pro Monat (bzw. CHF 195.00 pro Jahr) und Arbeitnehmenden zu erhöhen. Die Verteilung der zu gewährenden Lohnerhöhung auf die einzelnen Arbeitnehmenden ist Sache des Arbeitgebers.

Die Minimallöhne der ungelernten und angelernten Arbeitnehmenden werden je um CHF 50.00 angehoben. Die Minimallöhne der Berufsarbeitnehmenden bleiben unverändert.

- Ungelernte Arbeitnehmende CHF 4'000.-*
- Angelernte Arbeitnehmende CHF 4'100.-
- Berufsarbeitnehmende: Orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mind. CHF 4'350.-

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

Vollzugskostenbeiträge (Berufsbeiträge)
Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag **CHF 6.00** pro vertragsunterstellte Arbeitnehmende und Monat
- Beitrag für vertragsunterstellte Arbeitnehmende **CHF 17.00** pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von **CHF 5.00** pro Monat

Die Lohnanpassungen werden zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner, Geschäftsführerin

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch

SwissBeton
Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

An alle dem GAV der Schweizerischen Betonwaren-Industrie unterstellten Betriebe

Hunzenschwil, 11. Dezember 2015

GAV /Ergebnis Lohnverhandlungen für 2016

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner SwissBeton, UFPB, UNIA und SYNA haben sich nach drei intensiven Verhandlungsrunden sozialpartnerschaftlich geeinigt, dass die Löhne für das Jahr 2016 unverändert bleiben.

Auch bei den Minimallöhnen wurden keine Änderungen durch die Sozialpartner beschlossen.

Die Minimallöhne bleiben unverändert.

- Ungelernte Arbeitnehmende CHF 4'000.-*
- Angelernte Arbeitnehmende CHF 4'100.-
- Berufsarbeitnehmende: Orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mind. CHF 4'350.-

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

Vollzugskostenbeiträge (Berufsbeiträge)
Die Vollzugskostenbeiträge bleiben unverändert:

- Arbeitgeberbeitrag **CHF 6.00** pro vertragsunterstellte Arbeitnehmende und Monat
- Beitrag für vertragsunterstellte Arbeitnehmende **CHF 17.00** pro Monat
- Betonwerker-Lernende entrichten einen Beitrag von **CHF 5.00** pro Monat

Das Ergebnis der Lohnverhandlung wird zur Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht.

Für Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Für die Verhandlungsdelegationen
GAV Betonwarenindustrie

Regula Bachofner, Geschäftsführerin

Hauptstrasse 34a • CH-5502 Hunzenschwil • T 062 823 82 23 • F 062 823 82 21
www.swissbeton.ch • info@swissbeton.ch