

GESAMTARBEITSVERTRAG

für das Schweizerische Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

1.4.01

Inhaltsverzeichnis

Art. 1	Geltungsbereich	2
Art. 2	Gemeinsame Durchführung.....	3
Art. 2a	Schlichtung von Streitigkeiten.....	3
Art. 3	Anstellung und Kündigung.....	3
Art. 4	Arbeitszeit.....	3
Art. 5	Lohnzuschläge	4
Art. 6	Mindestlöhne	4
Art. 7	13. Monatslohn	5
Art. 8	Entschädigung bei auswärtiger Arbeit	5
Art. 9	Lohnzahlung bei Krankheit	5
Art. 10	Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst	6
Art. 11	Unfallversicherung	7
Art. 12	SUVA-Karenztage	7
Art. 13	Feiertagsentschädigung	7
Art. 14	Absenzenentschädigung	7
Art. 15	Ferien	8
Art. 16	Lohnfortzahlung im Todesfall.....	8
Art. 17	Lohnzahlung	8
Art. 18	Abgangsentschädigung	8
Art. 19	Schutzmassnahmen zur Silikoseverhütung	9
Art. 20	Periodische Schirmbilduntersuchungen.....	9
Art. 21	Haftung	9
Art. 22	Schwarzarbeit.....	9
Art. 23	Besitzstand	10
	Vertragsdauer.....	10

Zwischen dem

Verband Schweizer Bildhauer- und Steinmetzmeister VSBS

einerseits

und der

Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

andererseits

wurde folgender

Gesamtarbeitsvertrag

für das Schweizerische Bildhauer- und Steinmetzgewerbe abgeschlossen:

Grundsatz

Die Aufgaben miteinander vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Bildhauer- und Steinmetzgewerbes gemeinsam betreffenden Probleme und behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen, indem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer oder mehrerer Vertragsparteien zusammentreten.

A. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

- 1.1 Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Gebiet der Kantone Zürich, Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A.-Rh., Appenzell 1.-Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura, Fürstentum Liechtenstein und die Bezirke Visp und Brig des Kantons Wallis sowie die Bezirke Sense und See des Kantons Freiburg.
- 1.2 Er findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Bildhauer- und Steinmetzgewerbes und ihren Arbeitnehmern. Ausgenommen sind:
- a) die Betriebe des Marmor- und Granitgewerbes,
 - b) Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 20. September 1963;
 - c) kaufmännisches und technisches Personal.

- 1.3 Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften (OR Art. 319 - 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.
- 2.2 Auf das Verhältnis der vertragschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 2a Schlichtung von Streitigkeiten

- 2a.1 Für die Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung oder Anwendung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages wird von den vertragschliessenden Verbänden eine Paritätische Schlichtungskommission eingesetzt.
- 2a.2 Zusammensetzung und Organisation der Kommission werden in einem besonderen Reglement geregelt.

C. Normative Bestimmungen

Art. 3 Anstellung und Kündigung

Während der Probezeit von vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit höchstens um zwei weitere Monate verlängert werden. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, beträgt die Kündigungsfrist im zweiten bis und mit neunten Arbeitsjahr zwei Monate und nachher drei Monate. Das Arbeitsverhältnis kann nur auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Art. 4 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab 1. April 1991 im Jahresdurchschnitt 41½ Std. pro Woche. Am Samstag wird in der Regel nicht gearbeitet. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt minimal 39 und maximal 45 Stunden, die jährliche Jahresbruttosollzeit 2164 Stunden.

Art. 5 Lohnzuschläge

- 5.1 Für die Überstundenarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent, für Samstagarbeit ein solcher von 50 Prozent, für Nacht- und Sonntagarbeit ein solcher von 100 Prozent zu bezahlen. Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit von 20.00 bis 06.00 Uhr und an Samstagen ab 17.00 Uhr. Als Samstagarbeit gilt die Arbeit an Samstagen von 12.00 bis 17.00Uhr. Als Sonntagarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen. Die übrige Arbeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit gilt als Überstundenarbeit. Überstundenzuschläge werden nur ausgerichtet, wenn die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 4 erfüllt ist.
- 5.2 In gegenseitiger Absprache können geleistete Überstunden mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

Art. 6 Mindestlöhne

- 6.1 Die vertraglichen Mindeststundenlöhne betragen ab 1. April 2001:

<u>Kategorien</u>	<u>Mindeststundenlöhne</u>
a) <u>Gelernte Berufsleute</u>	
Bildhauer, Steinmetze	Fr. 22.79
Steinhauer	Fr. 22.26
b) <u>Angelernte Berufsleute</u>	
(Steinmetze, Marmoristen, Stein- und Granithauer, Fräser, Polisseure, Säger)	Fr. 21.91
c) <u>Ungelernte</u>	
Hilfsarbeiter	Fr. 18.82

Nach Abschluss der Lehrzeit erhalten die jungen Arbeitnehmer mit Lehrausweis im ersten Jahr nach der Lehre höchstens 10 Prozent, im zweiten Jahr höchstens 5 Prozent weniger Lohn als den im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Mindestlohn.

- 6.2 Die effektiv ausbezahlten Löhne werden ab 1. April 2001 für alle Arbeitnehmer in allen Kategorien generell um 66 Rappen pro Stunde respektive 119.-- Franken pro Monat erhöht. Damit ist der Landesindex der Konsumentenpreise bis 107.1 Punkte (Basis Mai 1993) ausgeglichen.
- Ein per 1. April 2000 gewährter Teuerungsausgleich kann bis maximal 33 Rappen pro Stunde respektive 60.--Franken pro Monat angerechnet werden.
- 6.3 Anspruch auf die Minimallöhne haben nur Arbeitnehmer bis und mit dem 65. Altersjahr.
- 6.4 Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine tiefer entlohnte Berufsarbeit zugewiesen, so hat er Anspruch auf seinen bisherigen Lohn. Diese Bestimmung kommt bei dauernder Versetzung nicht zur Anwendung.

Art. 7 13. Monatslohn

- 7.1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Wenn das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert hat, besteht ein Pro-rata-temporis-Anspruch.
- 7.2 Hat ein Arbeitsverhältnis ein volles Kalenderjahr gedauert, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern Ende des Jahres 8,33 Prozent des Lohnes vergütet.
- 7.3 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 7.4 Bei der Lohnangabe an die Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie die Militärerwerbsersatzordnung werden zum effektiven Stundenlohn 8,33 Prozent als Anteil des 13. Monatslohnes aufgerechnet.
- 7.5 Die Auszahlung erfolgt am Ende des Kalenderjahres bzw. mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 8 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit

- 8.1 Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.
- 8.2 Nebst den Fahrkosten sind folgende Spesen zu vergüten:
- a) bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr: Fr. 14.--
 - b) ohne tägliche Heimkehr mit Übernachten, sofern es vom Arbeitgeber angeordnet wird und dieser nicht selbst für Unterkunft und Verpflegung sorgt: Fr. 50.--
- 8.3 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
 - Kleinmotorfahrrad 20 Rappen pro Kilometer
- Zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigung, so ist der Arbeitnehmer gehalten, Mitarbeiter des Betriebes sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

Art. 9 Lohnzahlung bei Krankheit

- 9.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- 9.2 Die Berechnung des Krankentaggeldes richtet sich nach dem Grundlohn und Art. 7.4 GAV.
- 9.3 Die Krankentaggeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von mindestens 80 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussdauer muss 720 innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulose 1800 Tage innerhalb 7 aufeinanderfolgenden Jahren betragen.

- 9.3.1 Ab zweitem Krankheitsfall pro Kalenderjahr (ausgenommen Rückfälle) kann ein Karenztag eingeführt werden.
- 9.4 Für die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber bis höchstens 3 Prozent aufzukommen. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324 a des Obligationenrechtes.

Art. 10 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst

- 10.1 Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivilschutzdienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet:
- 10.1.1. Während der ganzen Rekrutenschule
- | | |
|---|------|
| für Ledige | 50 % |
| für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 % |
- 10.1.2. Während anderer obligatorischer Militär-oderZivilschutzdienstleistungen
- | | |
|---|-------|
| für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen | 100 % |
| ab 5. bis maximal 17. Woche für Ledige | 50 % |
| für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 % |
- 10.2 Der Arbeitgeber kann die Lohnzahlung gemäss Art. 10.1. bei Militärdienst von mehr als vier Wochen im Jahr von der Verpflichtung abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens sechs Monate fortgesetzt wird.
- 10.3 Sofern die Leistungen der Erwerb ersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Art. 10.1. übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.
- 10.4 Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerb ersatzordnung (E0) zur Anwendung kommen.
- 10.5 Für die Waffen- und Ausrüstungsinspektion wird die erforderliche Zeit, in der Regel ein halber Tag, zum vollen Lohn vergütet, sofern am anderen Halbtage gearbeitet wird. Ist dies aus Distanz- oder Zeitgründen nicht möglich, wird ein voller Tag vergütet.
- 10.6 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art 324 b des Obligationenrechtes abgegolten.

Art.11 Unfallversicherung

- 11.1 Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung.
- 11.2 Das Unfallgeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, jeden Zahltage auszu zahlen.

Art. 12 SUVA-Karenztage

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

Art. 13 Feiertagsentschädigung

- 13.1 Die auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertage (maximal acht Feiertage pro Jahr), werden zum vollen Normalstundenlohn entschädigt. Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden.

An Orten mit mehr als acht gesetzlichen Feiertagen werden die entschädigungspflichtigen Feiertage betrieblich festgelegt.

- 13.2 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. 14 Absenzenentschädigung

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 (eigene, Eltern, Geschwister, Kinder) | 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 |

Art. 15 Ferien

- 15.1. Ab 1. Januar 1993 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. bis 10. Arbeitsjahr | 4 Wochen (166 Std.) |
| ab 11. Arbeitsjahr oder
50. Altersjahr und
5 Dienstjahren | 4½ Wochen (187 Std.) |
| Jugendliche bis zum voll-
endeten 20. Altersjahr | 5 Wochen (207,5 Std.) |

- 15.2 Für das Kalenderjahr, in welchem das Arbeitsverhältnis angetreten oder aufgelöst wird, sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.
- 15.3 Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden während eines Arbeitsjahres um zwei volle Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden. Für jeden weiteren vollen Monat der unverschuldeten Verhinderung kann der Ferienanspruch um einen zusätzlichen Zwölftel gekürzt werden.
- 15.4 In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 15.5 Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist dem Arbeitgeber vorbehalten; er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer.

Art. 16 Lohnfortzahlung im Todesfall

- 16.1 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. 17 Lohnzahlung

- 17.1 Die Abrechnung und Auszahlung des Lohnes kann monatlich erfolgen, wobei Akontozahlungen auf Mitte des Monats vereinbart werden können.
- 17.2 Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für die letzten drei Arbeitstage vom Arbeitgeber zurückbehalten werden.

Art. 18 Abgangsentschädigung

- 18.1 Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abgangsentschädigung von 4 Monatslöhnen auszurichten.
- | | |
|-------------------------------|---------------|
| Bei einer Dauer von 25 Jahren | 6 Monatslöhne |
| Bei einer Dauer von 30 Jahren | 8 Monatslöhne |
- 18.2 Der Arbeitgeber hat insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige 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.
- 18.3 Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

Art. 19 Schutzmassnahmen zur Silikosenverhütung

- 19.1 Die Arbeitgeber, deren Betriebe oder einzelne Betriebsteile wegen bestehender Silikosegefährdung dem Abschnitt 111 der bundesrätlichen Verordnung über die Verhütung von Berufskrankheiten unterstellt sind, sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer den vorgeschriebenen ärztlichen Eignungs- und Kontrolluntersuchungen rechtzeitig zugeführt werden.

- 19.2. Die Arbeitgeber verpflichten sich, zur Verhütung von Staublungerkrankungen 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.
- 19.3. Die Arbeitnehmer sind ihrerseits verpflichtet, den Betriebsinhaber in der Durchführung von Vorschriften über die Verhütung von Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie haben insbesondere die 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. 20 Periodische Schirmbilduntersuchungen

- 20.1 Die Arbeitgeber organisieren alle zwei Jahre Schirmbilduntersuchungen, die für die Arbeitnehmer obligatorisch sind.
- 20.2 Arbeitnehmer, die periodisch alle zwei Jahre durch die SUVA auf Silikose untersucht werden, sind von diesen Bestimmungen ausgenommen.
- 20.3 Die Kosten der Schirmbildaufnahme gehen zulasten des Arbeitgebers.
- 20.4 Bei Ausfallstunden kann der Arbeitgeber die volle Kompensation verlangen. Die ausfallende Arbeitszeit kann vor- oder nachgeholt werden.

Art. 21 Haftung

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

Art. 22 Schwarzarbeit

- 22.1 Den Arbeitnehmern ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Arbeit für Dritte) gemäss OR Art. 321 a Abs. 3 untersagt. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer, die Schwarzarbeit ausführen, der Paritätischen Kommission unverzüglich schriftlich zu melden.
- 22.2 Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden.

Art. 23 Besitzstand

Bisher gewährte oder bereits zugesicherte einzelarbeitsvertragliche Leistungen dürfen durch den Abschluss dieses Gesamtarbeitsvertrages materiell nicht reduziert werden. Der Besitzstand ist allen Arbeitnehmern garantiert.

D. Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt am 1. April 2001 in Kraft und gilt bis am 31. März 2002.

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

Art. 6 (Mindestlöhne) des Gesamtarbeitsvertrages ist gültig bis am 31. März 2002. Er wird von den Vertragsparteien überprüft und den wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst.

Zürich, 18. Januar 1999

Verband Schweizer Bildhauer- und Steinmetzmeister VSBS

Andrea Bianchi

Roland Schmitt

Gewerkschaft Bau und Industrie GBI

Vasco Pedrina

Albert Germann