

GA



Ausgabe 2012

Gesamtarbeitsvertrag
für das Schweizerische
Marmor- und Granitgewerbe

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe

gültig ab 1. Januar 2012

abgeschlossen zwischen dem

Naturstein Verband Schweiz (NVS)

einerseits und

der Gewerkschaft Unia,

der Gewerkschaft Syna

andererseits

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	3
A Geltungsbereich	
Art. 1 Geltungsbereich	4
B Schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 2 Gemeinsame Durchführung	5
Art. 3 Paritätische Kommission (PK)	5
Art. 4 Vertragsdurchsetzung, Konventionalstrafen	6
Art. 5 Schlichtung von Streitigkeiten	6
Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung	6
C Normative Bestimmungen	
Art. 7 Anstellung und Kündigung	7
Art. 8 Arbeitszeit	7
Art. 9 Lohnzuschläge	8
Art. 10 Löhne	9
Art. 11 Akkordlöhne	10
Art. 12 13. Monatslohn	10
Art. 13 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit	11
Art. 14 Werkzeugentschädigung	12
Art. 15 Arbeitskleiderentschädigung	12
Art. 16 Arbeitslosenversicherung	12
Art. 17 Lohnzahlung bei Krankheit	12
Art. 18 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst	13
Art. 19 Unfallversicherung	14
Art. 20 SUVA-Karenztage	14
Art. 21 Absenzenentschädigung	14
Art. 22 Feiertagsentschädigung	15
Art. 23 Ferien	15
Art. 24 Lohnfortzahlung im Todesfall	16
Art. 25 Berufsbeitrag	16
Art. 26 Lohnzahlung	17
Art. 27 Schutzmassnahmen zur Silikoseverhütung	17
Art. 28 Haftung	17
Art. 29 Schwarzarbeit	18
Art. 30 Übergangsbestimmungen	18
D Vertragsdauer	
Art. 31 Vertragsdauer, Kündigungsfristen	19
E Anhänge	
Anhang I Löhne	21
Anhang II Regl. der Paritätischen Kommission Marmor und Granit	22

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 Arbeitnehmenden, 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 die Kantone Zürich, Bern, Jura, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Landschaft, Schaffhausen, Appenzell A.Rh., Appenzell I.Rh., St. Gallen, Graubünden (ausgenommen die italienischsprachigen Gebiete), Aargau, Thurgau und die Bezirke Goms, Visp, Brig, Raron und Leuk des Kantons Wallis sowie die Bezirke Sense und See des Kantons Freiburg.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

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

Ausgenommen sind:

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

1.3 Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt unabhängig der Lohn- und Anstellungsbedingungen für sämtliche Arbeitnehmenden (inbegriffen Lernende 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 Arbeitnehmenden günstigere gesetzliche Vorschriften (OR 319 bis 343) und einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

B Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 2 **Gemeinsame Durchführung**

- 2.1 Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Art. 357b des Obligationenrechts, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht. Sie setzen hierfür eine Paritätische Kommission (nachstehend auch PK genannt) ein.
- 2.2 Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 3 **Paritätische Kommissionen (PK)**

- 3.1 Die vertragsschliessenden Verbände bestellen eine Paritätische Kommission (Adresse: Paritätische Kommission Marmor und Granit, Strassburgstrasse 11, Postfach 3321, 8021 Zürich). Diese besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände.
- 3.2 Die Kommission wählt alle zwei Jahre aus der Mitte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ihren Präsidenten und Vizepräsidenten.
- 3.3 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 Arbeitnehmer-Vertreter dem Beschluss ihre Zustimmung geben.
- 3.4 Die Durchsetzung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ist Sache der Paritätischen Kommission. Sie führt Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durch.
- 3.5 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 Arbeitnehmenden sowie die Konventionalstrafen sind verbindlich im Reglement der Paritätischen Kommission gemäss Art. 3.5 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 vertragsschliessenden 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

- 6.1 Die vertragsschliessenden Verbände streben bei der zuständigen nationalen Behörde die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Gesamtarbeitsvertrages und allfälliger Zusatzvereinbarungen an.

C Normative Vertragsbestimmungen

Art. 7 **Anstellung und Kündigung**

- 7.1 Die Probezeit beträgt vier Wochen. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit höchstens um acht Wochen verlängert werden.
- 7.2 Das Arbeitsverhältnis kann unter Beachtung nachfolgender Kündigungsfristen aufgelöst werden:
- während der Probezeit 7 Tage
 - im unterjährigen Arbeitsverhältnis 1 Monat
 - im überjährigen Arbeitsverhältnis (2. – 9. Arbeitsjahr) 2 Monate
 - ab 10. Arbeitsjahr 3 Monate

Die Kündigung hat jeweils auf Ende einer Woche bzw. eines Kalendermonats zu erfolgen.

- 7.3 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmenden Taggelderleistungen 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 **Durchschnittliche jährliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit)**
Die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) beträgt 2166.3 Stunden, was im Durchschnitt 180.5 Stunden pro Monat, 41.5 Stunden pro Woche und 8.3 Stunden pro Tag entspricht.
- 8.2 **Unabdingbare Kriterien für die Festsetzung der Arbeitszeiten**
- 8.2.1 **Tägliche Höchstarbeitszeit**
Die tägliche betriebliche Höchstarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 9 Stunden, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten werden darf.
- 8.2.2 **Tägliche Mindestarbeitszeit**
Die tägliche betriebliche Mindestarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 7.5 Stunden, wobei die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 37.5 Stunden nicht unterschritten werden darf.

8.2.3 **Bandbreite**

Die tägliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitsanfall, Licht- und Witterungsverhältnissen, Sommer- oder Winterzeit zwischen der Höchst- bzw. der Mindestarbeitszeit variieren. Dabei darf die Höchstarbeitszeit nicht über- bzw. die Mindestarbeitszeit nicht unterschritten werden. Die Bandbreite beträgt somit 1.5 Stunden pro Tag bzw. 7.5 Stunden pro Woche.

8.3 **Überstunden und Überstundenzuschläge**

Die Überstunden und Überstundenzuschläge sind spätestens am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 9.2 abzurechnen.

8.4 **Berechnung von Lohnersatzleistungen**

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage, Absenzen gemäss Art. 21, Militär und Zivildienst gemäss Art. 18) wird die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit von 8.3 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet.

8.5 **Buchführung**

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

8.6 **Arbeitsstundeneinteilung**

Die Arbeitszeit wird betriebsintern unter Beizug der Arbeitnehmenden in einem Arbeitszeitkalender festgelegt. Dieser wird anfangs Jahr der Belegschaft schriftlich bekanntgegeben. Die Arbeitszeit ist jedoch in der Regel zwischen 07.00 und 18.00 Uhr festzulegen, wobei mindestens eine Mittagspause von $\frac{1}{4}$ Stunden zu beachten ist.

8.7 **Teilzeitbeschäftigte**

Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

Art. 9 Lohnzuschläge

9.1 **Zuschläge bei Überstunden**

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

9.2 **Überstundenkompensation**

Die vom Arbeitnehmenden geleisteten Überstunden sind mit all-fälligen Fehlstunden eins zu eins zu verrechnen. Verbleibende Überstunden sollen in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer und ohne Zuschläge bis spätestens Ende März des Folgejahres ausgeglichen werden.

9.3 **Schichtarbeit**

Bei Schichtarbeit ist für die erste und zweite Schicht (Tages-schichten) ein Zuschlag von 5 Prozent zu bezahlen. Für die dritte Schicht (Nachtschicht) beträgt der Zuschlag 20 Prozent und, sofern diese vorrübergehenden Charakter hat, 25 Prozent.

Art. 10 **Löhne**

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

10.2 **Berufskategorien**

Kategorie W: Arbeitnehmende welche vom Betrieb als Werkmeister eingesetzt werden.

Kategorie V: Arbeitnehmende, welche im Bereich der Höheren Berufsbildung eine Berufsprüfung (BP) abgelegt haben und/oder die Leitung und Verantwortung von Mitarbeitern und ihren Leistungen tragen, gelten als Vorarbeiter.

Kategorie A: Arbeitnehmende mit abgeschlossener Lehre (Steinbildhauer, Steinmetze, Steinwerker, Marmoristen), Natursteinversetzer und Verleger sowie alle Arbeitnehmende, die dauernd einschlägige Berufsarbeiten gemäss den Berufsbildern der Lehrberufe ausführen, gelten als Berufsarbeiter.

Kategorie B: Arbeitnehmende, die im Betrieb als Facharbeiter eingesetzt sind und als angelernte Berufsarbeiter den quantitativen und qualitativen Anforderungen der Kategorie A nicht genügen. Marmor- und Granitpolisseure, Fräser und Säger gelten als Facharbeiter.

Kategorie C: Arbeitnehmende, die im Betrieb Hilfsarbeiten ausführen, gelten als Hilfsarbeiter.

Kategorie D: Lernende gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG).

10.3 **Einstufung in die Berufskategorien**

Die Einstufung ist zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell aufgrund der Ausbildung, Funktion und dem

beruflichen Einsatz zu vereinbaren und auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.
Nach der Probezeit ist der Arbeitnehmende in die entsprechende Berufskategorie einzustufen.

10.4 **Anspruch auf den Mindestlohn**

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

10.5 **Berechnung der Lohnerhöhungen**

Die Vertragspartner verhandeln jeweils jährlich über die Anpassung der Löhne.

Art. 11 **Akkordlöhne**

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

Art. 12 **13. Monatslohn**

- 12.1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf den 13. Monatslohn. Bei Arbeitnehmenden, die im Stundenlohn beschäftigt sind, wird der 13. Monatslohn auf der Grundlage von 2166.3 Stunden (12×180.52) des vereinbarten Normalstundenlohnes berechnet.

In Abzug kommen:

- unbezahlter Urlaub
- unbezahlte Fehlstunden
- Absenzen infolge Krankheit
- Absenzen infolge Unfall
- Militärdienst ab 5. Woche
- Absenzen infolge Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit, Schlechtwetter)

Berechnungsformel:

Jahresbrutto-Sollstunden = 2166.3 minus Fehlstunden
= effektive Std. \times Normalstundenlohn : 12 Monate

- 12.2 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Jahr gedauert, besteht der Anspruch des Arbeitnehmenden pro rata temporis. Die Form der Auszahlung des 13. Monatslohns ist Sache des Arbeitgebers.
- 12.3 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit (4 Wochen) aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 12.4 Bei der Lohnangabe an die Krankenkasse, Unfallversicherung, Arbeitslosenkasse und für die Militärerwerbszusatzordnung werden zum effektiven Stundenlohn 8,3 Prozent als Anteil des 13. Monatslohnes aufgerechnet.

Art. 13 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit

- 13.1 Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmende nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.
- 13.2 Nebst den Fahrkosten sind folgende Spesen zu vergüten:
a) Bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr: Fr. 15.–;
b) Wenn die tägliche Heimkehr nicht möglich ist, vergütet der Arbeitgeber die tatsächlich anfallenden Kosten (Übernachtung und Verpflegung) nach vorgängiger Absprache.
- 13.3 Für die Fahrt- und Wartezeit ausserhalb der Arbeitszeit ist der volle Lohn (ohne Überzeitzuschläge) zu bezahlen, sofern die Fahrt- und Wartezeiten die üblichen Wegzeiten vom Wohnsitz zum Betrieb übersteigen. Die Reisezeit muss täglich individuell und getrennt von der Arbeitszeit erfasst werden. Wird dies nicht gemacht, zählt die Reisezeit als normale Arbeitszeit.
- 13.4 Benützt der Arbeitnehmender im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein persönliches Fahrzeug, erhält er folgende Entschädigungen:
- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| – Auto | 60 Rappen pro Kilometer |
| – Motorrad mit Sozius | 30 Rappen pro Kilometer |
| – Kleinmotorrad | 20 Rappen pro Kilometer |

Zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigungen, so ist der Arbeitnehmende gehalten, Arbeitnehmende sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

Art. 14 Werkzeugentschädigung

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

Art. 15 Arbeitskleiderentschädigung

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

Art. 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 Arbeitnehmende muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.
- 17.2 Bei der Berechnung des Krankengeldes ist 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 900 aufeinanderfolgenden Tagen betragen. Der Arbeitgeber kann jederzeit ein Arztzeugnis verlangen.

- 17.4 Der Arbeitnehmende beteiligt sich mit 1% des Bruttolohnes an den Prämien der Krankentaggeldversicherung. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a des Obligationenrechts.

Art. 18 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

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

Ledige:	50%
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:	80%

- 18.2 Obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst:
Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildienstesätzen in Friedenszeiten. Die Entschädigung beträgt, bezogen auf den Bruttolohn:

Ledige:	
In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr:	100%
Ab 5. Woche:	50%

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:	
In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr:	100%
Ab 5. Woche:	80%

- 18.3 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken mehr als drei Monate gedauert hat oder eingerechnet Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert. Artikel 324a OR bleibt vorbehalten.

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

- 18.5 EO-Entschädigung: Die Entschädigung der EO fällt im Umfang der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber zu.

Art. 19 Unfallversicherung

- 19.1 Die Versicherung der Arbeitnehmenden gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung.
- 19.2 Das Unfallgeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, an jedem Zahltag auszuzahlen.

Art. 20 SUVA-Karenztage

- 20.1 Erleidet der Arbeitnehmende 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) bei Rekrutierung | 1 Tag |
- 21.2 Es wird den Arbeitgebern empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.
- 21.3 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitnehmenden verständigen.
- 21.4 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.
- 22.2 Ausländische Arbeitnehmende, denen über die Feiertage verlängerter Urlaub (gleichgültig ob bezahlt oder unbezahlt) gewährt wird, haben auf die Feiertagsentschädigung Anspruch, wenn sie zur vereinbarten Zeit zum Arbeitsplatz zurückkehren.

Art. 23 Ferien

- 23.1 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:
- | | |
|--|------------|
| 1. – 3. Arbeitsjahr:
(20 Arbeitstage resp. 166 Stunden) | 4 Wochen |
| 4. – 12. Arbeitsjahr:
(22,5 Arbeitstage resp. 186.75 Stunden) | 4 ½ Wochen |
| Ab 13. Arbeitsjahr oder 50. Altersjahr:
(25 Arbeitstage resp. 207.5 Stunden) | 5 Wochen |
| Jugendliche bis zum vollendeten
20. Altersjahr und Lehrlinge:
(25 Arbeitstage resp. 207.5 Stunden) | 5 Wochen |
- 23.2 Neueintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Ein- oder Austrittes bestanden hat.
Kündigt ein Arbeitnehmender das Arbeitsverhältnis, nachdem er seine Ferien bezogen hat, so kann der auf die zu viel bezogenen Ferien entfallende Lohn zurückverlangt werden.
- 23.3 In die Ferien fallende Feiertage, 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 Arbeitnehmenden.

Art. 24 Lohnfortzahlung im Todesfall

- 24.1 Der Arbeitgeber hat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate vom Todestag an gerechnet, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende 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 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,7 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und wird bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.
- 25.3 Der Beitrag für die Arbeitgeber beträgt 0,4% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme des Arbeitnehmenden.
- 25.4 Beitragspflichtig sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die unter Art. 1.2 und 1.3 fallen.
- 25.5 Mit der Entgegennahme der generellen Lohnerhöhung und der verbesserten Ferienentschädigung erklärt sich der Arbeitnehmende mit dem entsprechenden Abzug des Berufsbeitrages einverstanden.
- 25.6 Die Durchführungsbestimmungen werden in einem Reglement geregelt. Die Parteien stellen dem Bundesrat den Antrag, den Berufsbeitrag rasch möglichst allgemeinverbindlich zu erklären.
- 25.7 Den Arbeitnehmenden steht im Rahmen des NVS-Weiterbildungsprogramms in Absprache mit dem Arbeitgeber 5 Tage Bildungsurlaub pro Jahr zu.

Art. 26 Lohnzahlung

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

Art. 27 Schutzmassnahmen zur Silikoseverhutung

- 27.1 Die Arbeitgeber, denen Betriebe oder einzelne Betriebsteile wegen bestehender Silikosegefahrdung dem Abschnitt III der bundesrätlichen Verordnung über die Verhütung von Berufskrankheiten unterstellt sind, sorgen dafür, dass die Arbeitnehmenden den vorgeschriebenen ärztlichen Eignungs- und Kontrolluntersuchungen rechtzeitig zugeführt werden.
- 27.2 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.
- 27.3 Die Arbeitnehmenden 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. 28 Haftung

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

Art. 29 Schwarzarbeit

- 29.1 Den Arbeitnehmenden ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Arbeit für Dritte) gemäss Art. 321a Abs.3 OR untersagt. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden, die Schwarzarbeit ausführen, der Paritätischen Kommission unverzüglich schriftlich zu melden.
- 29.2 Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmende nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem finden die Massnahmen von Art. 4 Anwendung.

Art. 30 Übergangsbestimmungen

- 30.1 Die Vereinbarungen über die Lohnzahlung im Todesfall und die Abgangsentschädigung können aufgrund von Bundesgerichtsentscheiden jederzeit im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien abgeändert werden.

D Vertragsdauer

Art. 31 Vertragsdauer, Kündigungsfristen

- 31.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2014.
- 31.2 Erfolgt von keiner der vertragschliessenden Parteien drei Monate vor Ablauf eine Kündigung, so gilt dieser jeweils als um ein weiteres Jahr verlängert.
- 31.3 Anhang I (Löhne) des GAV ist gültig bis 31. Dezember 2012. Er wird nach Bedarf von den Vertragsparteien überprüft und den wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst.
- 31.4 Anhang I (Löhne) kann unter Einhaltung einer einmonatigen Frist auf den 31. Dezember 2012 gekündigt werden. Sollte nach erfolgter Kündigung bis zum vorgenannten Datum keine Einigung erzielt werden können, steht den Verbänden Handlungsfreiheit zu.

Zürich, 17. November 2011

Die Vertragsparteien

Naturstein Verband Schweiz (NVS)

J. Depierraz T. Toscano

Gewerkschaft Unia

R. Ambrosetti A. Rieger V. Giovannelli

Gewerkschaft Syna

N. Tamburrino W. Rindlisbacher

Wichtiger Hinweis auf einen weiteren allgemeinverbindlich erklärten (AVE) Gesamtarbeitsvertrag im Marmor- und Granitgewerbe:

Unter dem Titel **«Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im schweizerischen Marmor- und Granitgewerbe»** besteht eine Frühpensionierungsregelung (FAR Marmor + Granit). Dieser wurde vom Bundesrat per 1. August 2008 AVE erklärt und gilt vorerst bis am 30. Juni 2015.

Weitere Informationen können abgerufen werden unter:
www.seco.admin.ch

Geschäftsstelle:

Stiftung für die vorzeitige Pensionierung
im Schweizerischen Marmor- und Granitgewerbe
c/o Engel Copera AG
Waldeggstrasse 37
3097 Liebefeld

Telefon 031 950 25 00
Telefax 031 950 25 01

E Anhänge

Anhang I Löhne

Art. 1 Anpassung der effektiven Löhne

1.1 Die effektiven Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden per 1. Januar 2012 generell um CHF 50.– für im Monatslohn Angestellte und CHF 0.30 für im Stundenlohn Angestellte erhöht.

1.2 **Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne betragen ab 1. Januar 2012:

Berufskategorien	Stundenlohn in CHF	Monatslohn in CHF
V) Vorarbeiter	30.45	5 499.–
A) Berufsarbeiter reguläre Berufsarbeiter Steinwerker im ersten Arbeitsjahr ab Lehre ³⁾	27.70 25.–	5 005.– 4 515.–
B) Facharbeiter	26.40	4 764.–
C) Hilfsarbeiter	23.–	4 160.–
W) Werkmeister		6 365.–
D) Lernende	1. Lehrjahr: 2. Lehrjahr: 3. Lehrjahr:	620.– 770.– 1 020.–

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

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

1.4 **Indexausgleich**

Der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2000) gilt per Ende Oktober 2011 (Stand 109.2 Punkte) als ausgeglichen.

Anhang II Reglement der Paritätischen Kommission Marmor und Granit

Art. 1 Gesetzliche Grundlagen

- 1.1 Im Sinne der Art. 2, 3 und 25 des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Marmor- und Granitgewerbe (GAV) setzen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission – nachfolgend auch PK genannt – ein.
- 1.2 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

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

Art. 3 Sitzungen

- 3.1 Die Paritätische Kommission wird vom Präsidenten oder dem Vize-Präsidenten einberufen, sooft es die Geschäfte erfordern, jedoch mindestens einmal pro Jahr.
- 3.2 Die Einladung hat unter Angabe der Traktanden schriftlich zehn Tage vor der Sitzung zu erfolgen.
- 3.3 In dringenden Fällen kann die Frist ausnahmsweise unterschritten werden. Über die Dringlichkeit entscheiden Präsident und Vizepräsident gemeinsam.

- 3.4 Für unbestrittene Geschäfte können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden.
- 3.5 Über die Verhandlungen der Paritätischen Kommission Marmor und Granit wird ein Protokoll geführt.

Art. 4 Beschlussfassung

- 4.1 Die Paritätische Kommission ist über traktandierte Geschäfte beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Kommissionsmitglieder anwesend ist.
- 4.2 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

- 5.1 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 Arbeitnehmenden in Bezug auf Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen;
 - b) Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des GAV in den Betrieben und auf den Baustellen;
 - c) Behandlung von und Entscheid über Vertragsverletzungen;
 - d) Vermittlung in Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Betrieb und dessen beschäftigten Arbeitnehmenden;
 - 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.
- 5.2 Die Paritätische Kommission ist überdies berechtigt, alle Massnahmen zu treffen bzw. anzuordnen, die zur Erreichung ihrer Aufgaben notwendig sind. Sie kann ihre Aufgaben ganz oder teilweise delegieren.

- 5.3 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**

- 6.1 Der Paritätischen Kommission stehen für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages nebst den nach den Prozessordnungen anwendbaren Rechtsvorkehren die Ergreifung von geeigneten Massnahmen zur Vertragseinhaltung und die Aussprechung von Konventionalstrafen zur Verfügung.

Art. 7 Massnahmen bei Verstössen von Arbeitgebern

- 7.1 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) Missachtung der GAV-Bestimmungen nebst der Aussprechung einer Konventionalstrafe kantonale und kommunale Behörden auf die Verletzungen aufmerksam machen.
 - d) Die Konventionalstrafe kann, je nach Situation, die Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen übersteigen.
- 7.2 Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere des Verschuldens.

Art. 8 Massnahmen bei Verstössen von Arbeitnehmenden

- 8.1 Die Paritätische Kommission kann bei:
- a) Verstössen gegen die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen;
 - b) ausdrücklichem oder stillschweigendem Verzicht des Arbeitnehmenden auf die ihm zustehenden Leistungen, welcher damit einen Verstoß gegen den Gesamtarbeitsvertrag setzt, zu einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der Nachzahlung verpflichten;
 - c) Ausführung von Schwarzarbeit die Übernahme der Kontrollkosten und/oder eine Konventionalstrafe auferlegen.

- 8.2 Die Strafe bemisst sich nach dem Verschulden und nach Massgabe des erzielten Erlöses des Arbeitnehmenden.

Art. 9 **Verwendung der Gelder**

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

Art. 10 **Schweigepflicht**

- 10.1 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**

- 11.1 Die Paritätische Kommission ist beauftragt, die durch die Berufsbeitragsleistungen eingehenden Mittel für die gemäss Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Zwecke zu verwalten und einzusetzen.
- 11.2 Gemäss Art. 25 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrages 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**

- 12.1 Die Paritätische Kommission lässt sich vom Grundsatz der Präsentation ausgeglichener Budgets – Art. 12 Abs. 2 vorbehalten – leiten. Sie erstellt dazu jährlich ein Budget.
- 12.2 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

- 13.1 Die Paritätische Kommission beschliesst über die Ausgaben für die in Art. 12 Abs. 2 vorgeannten Verwendungszwecke.
- 13.2 Den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden wird der Berufsbeitrag vollumfänglich zurückerstattet.
- 13.3 Den im NVS organisierten Arbeitgebern 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

- 14.1 Der organisierte Arbeitnehmende beantragt die Rückerstattung der einbezahlten Berufsbeiträge bei seiner Gewerkschaft. Mit dem Beleg seines Arbeitgebers über die bezahlten Berufsbeiträge werden ihm diese zurückerstattet.
- 14.2 Der Antrag auf Rückerstattung hat binnen zweier 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 (Margrafonds).

Art. 15 Deckungsgrad

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

Art. 16 Einnahmen

- 16.1 Der Paritätische Berufsfonds bestreitet seine Haupteinnahmen über die von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern jährlich einbezahlten Fondsbeiträge. Andere Einnahmen, wie Zinsen und

dgl. oder Rückerstattungen sind ebenfalls dem Paritätischen Berufsfonds gutzuschreiben bzw. zu belasten.

- 16.2 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

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

Art. 18 Inkraftsetzung des Reglements

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

Zürich, 17. November 2011

Paritätische Kommission Marmor und Granit

V. Giovannelli
(Präsident – Unia)

M. Frei
(Vizepräsident – NVS)

N. Tamburrino
(Vertreter – Syna)

Als vertragsschliessende Parteien zeichnen:

Naturstein Verband Schweiz (NVS)

Seilerstrasse 22
3001 Bern

Telefon 031 310 20 10
Telefax 031 310 20 35

Gewerkschaft Unia

Strassburgstrasse 11
8004 Zürich

Telefon 044 295 15 15
Telefax 044 295 15 55

Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7
4601 Olten

Telefon 044 279 71 71
Telefax 044 279 71 72



Naturstein Verband Schweiz (NVS)
Association Suisse de la Pierre Naturelle (ASPN)

Sekretariat

Seilerstrasse 22, 3001 Bern
Telefon: 031 310 20 10, Telefax: 031 310 20 35
info@nvs.ch
www.nvs.ch



Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato

Sekretariat

Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich
Telefon: 044 295 15 15, Telefax: 044 295 15 55
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch



Syna die Gewerkschaft
Syna syndicat interprofessionnel
Syna sindacato interprofessionale

Sekretariat

Römerstrasse 7, 4601 Olten
Telefon: 044 279 71 71, Telefax: 044 279 71 72
gewerbe@syna.ch
www.syna.ch