

**Bundsratsbeschluss
über die Allgemeinverbindlicherklärung
des Gesamtarbeitsvertrages für das Marmor-
und Granitgewerbe**

(Vom 24. Februar 1977)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹⁾ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Januar 1976 für das Marmor- und Granitgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Amtsbezirke Courtelary, Delsberg, Freiberge, Münster, Neuenstadt und Pruntrut), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Landschaft, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und die Bezirke Goms, Visp, Brig, Raron und Leuk des Kantons Wallis sowie die Bezirke Sense und See des Kantons Freiburg ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Betriebe des Marmor- und Granitgewerbes. Ausgenommen sind:

a. reine Natursteinbrüche;

b. Betriebe des eigentlichen Bildhauer- und Grabmalgewerbes.

¹⁾ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für sämtliche Arbeitnehmer, die in den Betrieben gemäss Absatz 2 beschäftigt werden. Ausgenommen sind:

- a. Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung;
- b. kaufmännisches und technisches Personal.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 15. März 1977 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1978.

Bern, 24. Februar 1977

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident:

Furgler

Der Bundeskanzler:

Huber

Gesamtarbeitsvertrag für das Marmor- und Granitgewerbe

abgeschlossen am 1. Januar 1976

zwischen

dem Verband schweizerischer Marmor- und Granitwerke *einerseits*

und

der Gewerkschaft Bau und Holz,

dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz sowie

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer *andererseits*

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen:

Art. 2

Gemeinsame Durchführung

- 2.1. Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Artikel 357b des Obligationenrechts, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht.
- 2.2. ...

Art. 3

Paritätische Kommission

- 3.1. Die vertragschliessenden Verbände bestellen eine Paritätische Kommission (Adresse: Paritätische Kommission Marmor und Granit, c/o GBH, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich) ...
- 3.2. ...

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

3.4. ...

Art. 4

Konventionalstrafen

4.1.1. und 4.1.2. ...

4.1.3. Die Konventionalstrafen sind innert 30 Tagen seit der Ausfällung zu leisten. ... Die Konventionalstrafengelder werden zur Deckung der Kosten für den Vertragsvollzug verwendet.

Verstösse der Arbeitgeber

4.2.1. und 4.2.2. ...

4.2.3. Arbeitgeber, die Schwarzarbeit (Art. 32) ausführen lassen oder solche in irgendwelcher Form begünstigen, können zu einer Konventionalstrafe verurteilt werden, deren Höhe sich nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Arbeit bemisst.

Verstösse der Arbeitnehmer

4.3.1. und 4.3.2. ...

4.3.3. Arbeitnehmer, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 32) verstossen, können zu einer Konventionalstrafe verurteilt werden, deren Höhe sich nach dem Verschulden und nach Massgabe des erzielten Erlöses aus der Schwarzarbeit richtet, jedoch höchstens 3000 Franken.

Art. 8

Anstellung und Kündigung

8.1. Während der Probezeit von vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf 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, so kann es im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten und nachher mit einer solchen von drei Monaten je auf Ende eines Monats gekündigt werden.

8.2. ...

Art. 9

Arbeitszeit

- 9.1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden (5 Tage zu 9 Stunden). Am Samstag wird in der Regel nicht gearbeitet.
- 9.2. Änderungen in der Arbeitszeiteinteilung bedürfen der Zustimmung der Paritätischen Kommission.

Art. 10

Lohnzuschläge

- 10.1. Für die Überstundenarbeit ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent, für Nacht- und Sonntagsarbeit ein solcher von 100 Prozent zu bezahlen. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und an Samstagen ab 17.00 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen. Die übrige Arbeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit gilt als Überstundenarbeit.
- 10.2. Bei Schichtarbeit ist für die erste und zweite Schicht (Tagesschichten) ein Lohnzuschlag von 5 Prozent zu bezahlen. Für die dritte Schicht (Nachtschicht) beträgt der Lohnzuschlag 20 Prozent und, sofern sie vorübergehenden Charakter hat, 25 Prozent.
- 10.3. Im gegenseitigen Einverständnis kann geleistete Überstundenarbeit mit Freizeit von gleicher Dauer innert längstens acht Wochen ausgeglichen werden, jedoch ohne Zuschläge.

Art. 11

Mindestlöhne

- 11.1. Die vertraglichen Mindeststundenlöhne betragen:

Kategorien	Zone I		Zone II	
	A	B	A	B
a. Bildhauer	11.35		11.15	
b. Stein- und Granithauer, Marmoristen, Schriftenhauer	11.25	11.15	11.05	10.95
c. Granitpolisseure	11.05	10.95	10.85	10.75
d. Marmorpolisseure, Fräser	10.95	10.85	10.75	10.65
e. Säger		10.45		10.25

Kategorie	C	C
f. Säger und Fräser während der Anlernzeit	9.85	9.70
g. Hilfsarbeiter	9.40	9.25

Kategorie A: Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehre oder Berufsausweis oder gleichwertiger Qualifikation.

Kategorie B: Angelernte Berufsarbeiter.

11.2. ...

11.3. Anspruch auf die Minimallöhne haben nur Arbeitnehmer bis und mit dem 65. Altersjahr.

11.4. Unter die Lohnzone I fallen alle Betriebe mit Sitz in städtischen Gebieten und unter die Zone II alle mit Sitz in ländlichen Gebieten. Die Zoneneinteilung ist in einem Anhang festgelegt.

11.5. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend einer tiefer entlöhnten Berufsarbeit zugewiesen, so hat er Anspruch auf seinen bisherigen Lohn. Diese Bestimmung kommt bei dauernder Versetzung nicht zur Anwendung.

Art. 12

Akkordlöhne

Die Akkordansätze sind so festzulegen, dass die Arbeitnehmer unter normalen Verhältnissen einen der Mehrleistung entsprechenden Mehrverdienst auf den Mindestlöhnen gemäss Artikel 11 erreichen. Der Mehrverdienst soll mindestens 20 Prozent über dem Mindestlohn liegen.

Art. 13

13. Monatslohn

13.1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf den 13. Monatslohn. Bei Arbeitnehmern, die im Stundenlohn beschäftigt sind, wird der 13. Monatslohn auf der Grundlage von 2340 Stunden (12 × 195) und des vereinbarten Normalstundenlohnes berechnet.

In Abzug kommen:

- unbezahlter Urlaub
- unbezahlte Fehlstunden
- Absenzen infolge Krankheit
- Absenzen infolge Unfalls

- Militärdienst ab 5. Woche
- Absenzen infolge Arbeitslosigkeit

Berechnungsformel:

Jahresstunden (2340) minus Fehlstunden = effektive Stunden × Normalstundenlohn: 12 Monate.

- 13.2. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein volles Jahr gedauert, besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Die Auszahlung erfolgt am Ende des Kalenderjahres, beziehungsweise mit der letzten Lohnzahlung.
- 13.3. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit (4 Wochen) aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 13.4. Bei der Lohnangabe an die Krankenkasse, Unfall-Versicherung, Arbeitslosenkasse und für die Militärerwerbsersatzordnung wird zum effektiven Stundenlohn 8 Prozent als Anteil des 13. Monatslohnes aufgerechnet.

Art. 14

Entschädigung bei auswärtiger Arbeit

- 14.1. Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.
- 14.2. Nebst den Fahrkosten sind folgende Spesen zu vergüten: Fr
- a. Bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr . 9.—
 - b. Ohne tägliche Heimkehr mit Übernachten, sofern es vom Arbeitgeber angeordnet wird und dieser nicht selbst für Unterkunft und Verpflegung sorgt..... 30.—
- 14.3. An Orten, an denen die Entschädigung nicht ausreicht, sind gegen Vorlage der Rechnung die tatsächlichen Kosten zu vergüten.
- 14.4. Für die Fahr- und Wartezeit ausserhalb der täglichen normalen Arbeitszeit ist der volle Lohn (ohne Überzeitzuschläge) zu bezahlen, sofern die Fahrt und Wartezeit die üblichen Wegzeiten vom Wohnsitz zum Betrieb übersteigt.
- 14.5. Benützt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein persönliches Fahrzeug, erhält er folgende Entschädigungen:
- Auto 40 Rappen pro Kilometer
 - Motorrad mit Sozius 25 Rappen pro Kilometer
 - Kleinmotorfahrrad 15 Rappen pro Kilometer
- Zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigungen, so ist der Arbeitnehmer gehalten, Arbeitnehmer sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

Art. 16

Überkleiderentschädigung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Gratis-Überkleid pro Jahr.

Art. 18

Lohnzahlung bei Krankheit

- 18.1. Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- 18.2. Bei der Berechnung des Krankengeldes ist Artikel 13 Ziffer 13.4. zu berücksichtigen.
- 18.3. Die Krankentaggeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von mindestens 80 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussdauer muss 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulose 1800 Tage innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren betragen.
- 18.4. Für die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber aufzukommen. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 324a des Obligationenrechts.

Art. 19

Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

- 19.1. Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- und Zivildienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet:
- | | | |
|---------|-------------------------------------------------------------------|---------|
| 19.1.1. | Während der ganzen Rekrutenschule für | Prozent |
| | Ledige | 50 |
| | Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 |
| 19.1.2. | Während anderer obligatorischer Militär- oder Zivildienstleistung | |
| | für 4 Wochen bei allen Dienstpflichten | 100 |
| | ab 5. bis maximal 17. Woche für Ledige | 50 |
| | für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 |
- 19.2. Der Arbeitgeber kann die Lohnzahlung gemäss Artikel 19 Ziffer 19.1. 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.

- 19.3. Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Artikel 19 Ziffer 19.1. übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.
- 19.4.1. Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommen.
- 19.4.2. Ferner ist bei der Berechnung des effektiven Lohnausfalles Artikel 13 Ziffer 13.4. zu berücksichtigen.
- 19.5. ...

Art. 21

SUVA-Karenztage

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

Art. 22

Absenzenentschädigung

- 22.1. In folgenden Fällen wird bezahlter Urlaub gewährt:
- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| a. bei Geburt ehelicher Kinder | 1 Tag |
| b. bei Tod eigener Kinder oder des Ehegatten | 3 Tage |
| c. bei Tod der Eltern | 1 Tag |
| d. bei Heirat | 1 Tag |
| e. bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion, sofern am andern Halbtage gearbeitet wird und die Möglichkeit dazu besteht | ½ Tag |
| f. Rekrutierung | 1 Tag |
- 22.2.1. ...
- 22.2.2. Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung des Arbeitnehmers verständigen.

Art. 23

Feiertagsentschädigung

- 23.1. Die auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertage (maximal 8 Feiertage pro Jahr) werden zum vollen Normalstundenlohn entschädigt.

digt. Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden.

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

- 23.2. 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. 24

Ferien

- 24.1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:
- | | |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1. bis 10. Dienstjahr | 3 Wochen (135 Std.) |
| Ab 11. bis 15. Dienstjahr oder 45. Altersjahr | 3 ½ Wochen (157 ½ Std.) |
| Ab 16. Dienstjahr oder 50. Altersjahr und
10 Dienstjahren | 4 Wochen (180 Std.) |
| Jugendliche bis zum vollendeten 19. Alters-
jahr | 4 Wochen (180 Std.) |
- 24.2. Neueintretende und austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Ein- oder Austrittes bestanden hat.
- Kündigt ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, nachdem er seine Ferien bezogen hat, so kann der auf die zuviel bezogenen Ferien entfallende Lohn zurückverlangt werden.
- 24.3. In die Ferien fallende Feiertage, die nach Artikel 23 bezahlt werden, gelten nicht als Ferientage.
- 24.4. Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist dem Arbeitgeber vorbehalten, er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer.

Art. 32

Schwarzarbeit

- 32.1. Den Arbeitnehmern ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Arbeit für Dritte) gemäss Artikel 321a Absatz 3 des Obligationenrechts untersagt.
- ...
- 32.2. ...

Lohnzoneneinteilung

gemäss Artikel 11 Ziffer 11.4. des Gesamtarbeitsvertrages

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

Kanton Aargau:

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

Kanton Basel-Landschaft:

Allschwil, Binningen, Birsfelden, Liestal, Pratteln.

Kanton Bern:

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

Kanton Graubünden:

Chur.

Kanton Luzern:

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

Kanton Schaffhausen:

Neuhausen am Rheinfall, Schaffhausen, Thayngen.

Kanton Solothurn:

Biberist, Grenchen, Olten, Solothurn.

Kanton St. Gallen:

St. Gallen.

Kanton Thurgau:

Frauenfeld, Kreuzlingen.

Kanton Wallis:

Brig, Glis.

Kanton Zug:

Baar, Cham, Zug.

Kanton Zürich:

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

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

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Marmor- und Granitgewerbe (Vom 24. Februar 1977)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1977
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	11
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	14.03.1977
Date	
Data	
Seite	1116-1126
Page	
Pagina	
Ref. No	10 046 978

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.