

# **Gesamtarbeitsvertrag**

## **Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie**

**gültig ab 1. Januar 2021**

**GESAMTARBEITSVERTRAG**  
**Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie**

abgeschlossen zwischen dem

**NATURSTEIN VERBAND SCHWEIZ (NVS)**

einerseits und der

**GEWERKSCHAFT UNIA**

sowie der

**GEWERKSCHAFT SYNA**

andererseits

# Inhaltsverzeichnis

## **Grundsatz**

### **A Geltungsbereich**

Art. 1 Geltungsbereich

### **B Schuldrechtliche Bestimmungen**

- Art. 2 Gemeinsame Durchführung
- Art. 3 Paritätische Kommission (PK) Naturstein
- Art. 4 Vertragsdurchsetzung, Konventionalstrafen
- Art. 5 Schlichtung von Streitigkeiten
- Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung

### **C Normative Bestimmungen**

- Art. 7 Anstellung und Kündigung
- Art. 8 Arbeitszeit
- Art. 9 Lohnzuschläge
- Art. 10 Löhne
- Art. 11 13. Monatslohn
- Art. 12 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit
- Art. 13 Werkzeugenschädigung
- Arbeitskleiderentschädigung
- Art. 15 Lohnzahlung bei Krankheit
- Art. 16 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst
- Art. 17 Unfallversicherung
- Art. 18 SUVA-Karenztage
- Art. 19 Absenzenentschädigung
- Art. 20 Feiertagsentschädigung
- Art. 21 Ferien
- Art. 22 Lohnfortzahlung im Todesfall
- Art. 23 Berufsbeiträge
- Art. 24 Lohnzahlung
- Art. 25 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Art. 26 Haftung
- Art. 27 Schwarzarbeit

### **D Vertragsdauer**

- Art. 28 Vertragsdauer, Kündigungsfristen

### **E Anhänge**

Anhang 1: Löhne

Anhang 2: Reglement der Paritätischen Kommission (PK) Naturstein

# Grundsatz

Die Vertragsparteien sind zur Überzeugung gelangt, dass die sich stellenden arbeitsrechtlichen Probleme im Naturstein-Handwerk und in der Naturstein-Industrie 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.

Die grau hinterlegten Bestimmungen auf den folgenden Seiten wurden durch den Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt.

# 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 Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die Natursteine (z.B. Marmore, Granite, Sandsteine, Kalksteine) und/oder künstliche Steine (z. B. Quarzkomposite, Agglomarmore, grossformatige keramische Produkte, zementöse Kunststeine) abbauen, produzieren, bearbeiten, verlegen, versetzen, montieren, renovieren und/oder sanieren. Überdies gilt der Gesamtarbeitsvertrag für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die Veredelungs-Arbeiten (z. B. Schleifen, Absäuern, Versiegeln) an verbauten Natursteinen ausführen.

Ausgenommen sind:

- a) reine Handelsbetriebe, 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.

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

---

- 3.1 Die vertragsschliessenden Verbände bestellen eine Paritätische Kommission (PK) Naturstein. Diese ist als Verein gemäss Art. 60ff. ZGB organisiert und besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände.
- 3.2 Die PK wählt alle zwei Jahre aus der Mitte der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ihren Präsidenten und Vizepräsidenten.
- 3.3 Die PK 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 PK. Sie führt Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durch.
- 3.5 Organisation, Verfahren, Aufgaben und Kompetenzen der PK sind im Anhang 2 des GAV geregelt.

### **Art. 4 Vertragsdurchsetzung, Konventionalstrafen**

---

Die Vertragsdurchsetzung, die Verstösse der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie die Konventionalstrafen sind verbindlich im Anhang 2 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 PK 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**

---

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 nach Ablauf der Probezeit ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmenden Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankentaggeldversicherung zustehen.
- 7.4 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss OR 337 bleibt vorbehalten.

### Art. 8 **Arbeitszeit**

---

#### 8.1 **Jährliche Normalarbeitszeit**

Die jährliche 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 **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 **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**

Als Überstunden gilt die Mehrarbeit, die über die jährliche Normalarbeitszeit gem. Art. 8.1 geleistet wird. Sie ist am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses abzugrenzen und gemäss Art. 9.2 abzurechnen.

### 8.4 **Berechnungen von Lohnersatzleistungen**

Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Ferien, Feiertage, Absenzen gemäss Art. 19, Militär und Zivilschutz gemäss Art. 16) wird die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit von 8.3 Stunden als Berechnungsgrundlage angewendet.

### 8.5 **Arbeitszeiterfassung**

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. Die Arbeitszeiterfassung ist für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

### 8.6 **Jahresarbeitszeitsaldo**

Der Arbeitgeber führt einen Saldo über die Mehr- und Minderarbeit, die in Abweichung zum Jahresarbeitszeitkalender geleistet wird. Der Saldo wird monatlich auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

### 8.7 **Arbeitsstundeneinteilungen**

Die Arbeitszeit wird betriebsintern unter Beizug der Arbeitnehmenden in einem Jahresarbeitszeitkalender festgelegt. Dieser wird spätestens Anfang 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  $\frac{3}{4}$  Stunden zu beachten ist.

## 8.8 Vorholzeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmende können betriebsweise oder abteilungsweise Vorholzeit vereinbaren, welche durch Freizeit von gleich langer Dauer ausgeglichen wird. Die Ausgleichstage sind im Jahresarbeitszeitkalender festzulegen. Der Saldo der geleisteten Vorholzeiten muss auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden. Es sind max. 10 – auf Gesuch an die PK auch bis max. 15 – solche Ausgleichstage möglich.

Arbeit, die als Vorholzeit angerechnet wird, bewirkt keine Zuschläge bei Überschreiten der vertraglichen Höchstarbeitszeit, sofern diese mindestens zwei Wochen im Voraus angeordnet und zwischen Montag und Freitag verrichtet wird.

## 8.9 Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

## Art. 9 Ausgleich der Arbeitsstunden und Regelung der Zuschläge

---

### 9.1 Lohnzuschläge

Montag bis Samstagmittag	über 45 Wochenstunden (Überzeit)	+ 25%
Samstag	12.00 bis 17.00	+ 50%
Sonntag und Feiertage		+ 100%
Nachtarbeit (Mo bis Fr)	20.00 bis 06.00	+ 100%
	ab 2. Tag:	+ 50%
Nachtarbeit (Sa)	ab 17.00 Uhr	+ 100%

Die Zuschläge werden Ende des Monats ausbezahlt. Allfällige Zeitzuschläge für regelmässige Nachtarbeit werden gemäss Art. 17 ArG dazu gewährt.

### 9.2 Überstundenkompensation

Die vom Arbeitnehmenden geleisteten Überstunden sind mit allfälligen 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. Nicht kompensierte Überstunden sind mit dem Aprillohn mit einem Zuschlag von 25% auszusahlen.

### 9.3 Schichtarbeit

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

## Art. 10 Löhne

---

10.1 Die Mindestlöhne und die Lohnerhöhungen werden im An-  
hang 1 geregelt.

### 10.2 Berufskategorien

**Kategorie W:** Arbeitnehmende welche vom Betrieb als Werk-  
meister 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 beruflicher  
Grundbildung (Steinbildhauer, Steinmetze, Stein-  
werker, Marmoristen), Natursteinversetzer und  
Verleger sowie alle Arbeitnehmende, die dauernd  
einschlägige Berufsarbeiten gemäss den Berufs-  
bildern der Lehrberufe ausführen, gelten als Be-  
rufsarbeiter.

**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 Gran-  
itpolisseure, Fräser und Säger gelten als Fach-  
arbeiter.

**Kategorie C:** Arbeitnehmende, die im Betrieb Hilfsarbeiten aus-  
führen, gelten als Hilfsarbeiter.

**Kategorie D:** Lernende gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG).

### 10.3 Einstufung in die Berufskategorien

Die Einstufung ist zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitneh-  
menden 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 PK ein begründetes und vom/von der Arbeitnehmenden mitunterzeichnetes Gesuch zum Unterschreiten der Mindestlöhne eingereicht werden. Der Mindestlohn bei bau-fremden Neueinsteigern (Berufskategorie C) kann auf Antrag an die PK während den ersten 12 Anstellungsmonaten um maximal 10 Prozent unterschritten werden.

#### 10.5 **Berechnung der Lohnerhöhungen**

Die Vertragspartner verhandeln jeweils jährlich über die Anpassung der Löhne.

### Art. 11 **Dreizehnter Monatslohn**

---

- 11.1 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 (12x180,52) des vereinbarten Normalstundenlohnes berechnet. Die Bestimmung des Zeitpunkts der Auszahlung des 13. Monatslohns ist Sache des Arbeitgebers; sie muss jedoch spätestens mit dem Dezemberlohn erfolgen.

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 Stunden x Normalstundenlohn:  
12 Monate

- 11.2 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.
- 11.3 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

## **Art. 12 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit**

---

- 12.1 Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmende nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.
- 12.2 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.
- 12.3 Für die Fahrt- und Wartezeit ist der volle Lohn (ohne Zuschläge für die Überschreitung der vertraglichen Höchstarbeitszeit gem. Art. 9.1) zu bezahlen, sofern die Fahrt- und Wartezeiten die üblichen Wegzeiten vom Wohnsitz zum Betrieb übersteigen. Die Fahrt- und Wartezeit muss täglich individuell und getrennt von der Arbeitszeit erfasst werden. Wird dies nicht gemacht, zählt die Fahrt- und Wartezeit als Arbeitszeit mit allfälligen Zuschlägen bei Überschreiten der vertraglichen Höchstarbeitszeit.
- 12.4 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, nach Absprache Arbeitnehmende sowie Material und Werkzeug mitzuführen.

### Art. 13 **Werkzeugentschädigung**

---

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. 14 **Arbeitskleiderentschädigung**

---

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. 15 **Lohnzahlung bei Krankheit**

---

- 15.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmende muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.
- 15.2 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.
- 15.3 Die Prämienteilung der Krankentaggeldversicherung erfolgt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern grundsätzlich hälftig (Teilung der effektiven Prämie). Die Beteiligung der Arbeitnehmenden darf dabei jedoch maximal 1,5% des Bruttolohnes ausmachen. Die Leistungen der Versicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a des Obligationenrechts.

### Art. 16 **Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst**

---

- 16.1 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%

16.2 Obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst: Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildiensteinsätzen 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%

16.3 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 und 324 b OR bleiben vorbehalten.

16.4 Lohnausfallberechnung: Der Lohnausfall wird mit 8.3 Stunden pro Tag berechnet.

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

## Art. 17 **Unfallversicherung**

---

17.1 Die Versicherung der Arbeitnehmenden gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

17.2 Das Unfallgeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, an jedem Zahltag auszus zahlen.

## Art. 18 **SUVA-Karenztage**

---

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. 19 **Absenzenentschädigung**

---

- 19.1 In folgenden Fällen wird bezahlter Urlaub gewährt:
- |   |        |
|---|--------|
| a) bei Tod eigener Kinder oder des Ehegatten  | 3 Tage |
| b) bei Tod der Eltern   | 2 Tage |
| c) bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder<br>Grosseltern                                      | 1 Tag  |
| d) bei Heirat   | 1 Tag  |
| e) bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion die<br>erforderliche Zeit,<br>in der Regel ½ Tag, im Maximum | 1 Tag  |
| f) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt,<br>in gleicher Stellung pro 2 Jahre                      | 1 Tag  |
| g) Rekrutierung   | 1 Tag  |
- 19.2 Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR bei vollem Lohn. Die Entschädigung der Erwerbssersatzordnung (EO) steht dem Arbeitgeber zu.
- 19.3 Es wird den Arbeitgebern empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.
- 19.4 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitnehmenden verständigen.
- 19.5 Für Arzt- und Zahnarztbesuch wird bei akuter Erkrankung oder Unfall die ausfallende Arbeitszeit der ersten Konsultation vergütet.

## Art. 20 **Feiertagsentschädigung**

---

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.

## Art. 21 **Ferien**

---

- 21.1 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:
- |  |           |
|--|-----------|
| 1.–3. Arbeitsjahr<br>(20 Arbeitstage resp. 166 Stunden)  | 4 Wochen  |
| 4.–12. Arbeitsjahr<br>(22,5 Arbeitstage resp. 186.75 Stunden)  | 4½ Wochen |
| Ab 13. Arbeitsjahr oder 50. Altersjahr<br>(25 Arbeitstage resp. 207.5 Stunden)                       | 5 Wochen  |
| Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr<br>und Lehrlinge (25 Arbeitstage resp. 207.5 Stunden) | 5 Wochen  |
- 21.2 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.
- 21.3 In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 20 bezahlt werden, gelten nicht als Ferientage.
- 21.4 Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist dem Arbeitgeber vorbehalten, er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmenden.

## Art. 22 **Lohnfortzahlung im Todesfall**

---

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. 23 **Vollzugskostenbeitrag sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrag**

---

- 23.1 Die PK erhebt einen Vollzugskostenbeitrag sowie einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag zur:

- a) Deckung der Vollzugskosten des Gesamtarbeitsvertrages;
  - b) Unterstützung von Projekten in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
  - c) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und
  - d) Deckung der Verwaltungskosten.
- 23.2 Der Vollzugskostenbeitrag sowie der Aus- und Weiterbildungsbeitrag für die Arbeitnehmenden betragen je 0,35 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme und werden bei jeder Lohn- bzw. Gehaltszahlung vom Arbeitgeber in Abzug gebracht.
- 23.3 Der Vollzugskostenbeitrag sowie der Aus- und Weiterbildungsbeitrag für die Arbeitgeber betragen je 0,2 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme des Arbeitnehmenden.
- 23.4 Beitragspflichtig sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die unter Art. 1.2 und 1.3 fallen.
- 23.5 Die Durchführungsbestimmungen werden im Anhang 2 geregelt.
- 23.6 Den Arbeitnehmenden steht im Rahmen des NVS-Weiterbildungsprogramms in Absprache mit dem Arbeitgeber bis zu fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr zu.

#### **Art. 24 Lohnzahlung**

---

- 24.1 Die Lohnabrechnung und Lohnzahlung erfolgt monatlich in Schweizer Währung, wobei Akontozahlungen vereinbart werden können. Zahlungen für Lohn und Auslageersatz (Spesen) erfolgen bargeldlos.
- 24.2 Für Arbeitnehmende im Stundenlohn erfolgt mit Rücksicht auf die eingeführte flexible Arbeitszeit eine gleichmässige monatliche Lohnzahlung, die einem durchschnittlichen Monatslohn entspricht.
- 24.3 Die definitive Lohnabrechnung (für Arbeitnehmende gemäss Art. 24.2) nach geleisteten Arbeitsstunden erfolgt am Jahresende bzw. beim Austritt.

**25.1 Grundsatz**

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst und die technisch realisierbar sind.

**25.2 ASA Branchenlösung**

Die ASA-Branchenlösung «sicuro – Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Bauhauptgewerbes – Fachrichtung F4 Naturstein» ist für alle Betriebe anwendbar.

**25.3 Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die in Art. 25.2 zitierte ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Arbeitnehmer für die Ausbildung «Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (KOPAS)» anzumelden und dafür besorgt zu sein, dass die obligatorischen Weiterbildungskurse («KOPAS Fortbildung») besucht werden.

**25.4 Pflichten der Arbeitnehmer**

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu befolgen. Die Arbeitnehmer müssen insbesondere die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtung nicht beeinträchtigen.

**25.5 Ausnahme**

Betriebe, die eine individuelle Lösung im Sinne der EKAS Richtlinie Nr. 6508 erfüllen oder einer anderen, zu «sicuro – Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Bauhauptgewerbes – Fachrichtung F4 Naturstein» äquivalenten und von der EKAS genehmigten Branchenlösung angeschlossen sind, sind von den Art. 25.2 bis Art. 25.4 ausgenommen.

## Art. 26 **Haftung**

---

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

## Art. 27 **Schwarzarbeit**

---

- 27.1 Den Arbeitnehmenden ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Berufsarbeit für Dritte) gegen Entgelt oder geldwerte Leistungen, die dem Geltungsbereich des GAV entspricht, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses untersagt, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere ihren Arbeitgeber konkurrenzieren. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden, die Schwarzarbeit ausführen, der PK unverzüglich schriftlich zu melden.
- 27.2 Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmende nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden. Ausserdem finden die Massnahmen von Art. 4 Anwendung.
- 27.3 **Nebenerwerb**  
Eine gewerbliche, nicht mit dem Arbeitgeber konkurrenzierende Nebentätigkeit darf bei einer 100 Prozent Anstellung nur in Absprache mit dem Arbeitgeber ausgeübt werden.

## D Vertragsdauer

### Art. 28 **Vertragsdauer, Kündigungsfristen**

---

- 28.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2023.
- 28.2 Erfolgt von keiner der vertragsschliessenden Parteien drei Monate vor Ablauf eine Kündigung, so gilt dieser jeweils als um ein weiteres Jahr verlängert.
- 28.3 Anhang 1 (Löhne) des GAV wird nach Bedarf von den Vertragsparteien überprüft und den wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst.
- 28.4 Anhang 1 (Löhne) kann unter Einhaltung einer einmonatigen Frist auf den 31. Dezember gekündigt werden. Sollte nach erfolgter Kündigung bis Ende Jahr keine Einigung erzielt werden können, steht den Verbänden Handlungsfreiheit zu.

Zürich, 25. Februar 2020

### **NATURSTEIN VERBAND SCHWEIZ (NVS)**

Marco Marazzi	Jürg Depierraz
Präsident	Geschäftsführer

### **GEWERKSCHAFT UNIA**

Vania Alleva	Aldo Ferrari	Kaspar Bütikofer
Präsidentin	Vizepräsident	Branchensekretär

### **GEWERKSCHAFT SYNA**

Arno Kerst	Mathias Regotz	Johann Tscherrig
Präsident	Vizepräsident	Zentralsekretär

**Wichtiger Hinweis auf einen weiteren allgemeinverbindlich erklärten (AVE) Gesamtarbeitsvertrag in der Naturstein-Industrie und im Natursteingewerbe:**

Unter dem Titel «Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im schweizerischen Marmor- und Granitgewerbe» besteht eine Frühpensionierungsregelung (FAR Marmor + Granit). Dieser wurde vom Bundesrat erstmals per 01.08.2008 AVE erklärt und gilt vorerst bis am 30.06.2025.

Weitere Informationen können abgerufen werden unter:  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

**Geschäftsstelle:**

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

Tel. 031 950 25 00  
Fax. 031 950 25 01

# E Anhänge

## ANHANG 1: LÖHNE

### Art. 1 **Anpassung der effektiven Löhne**

---

1.1 (....)

#### 1.2 **Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne betragen ab 1. Januar 2021:

Berufskategorien	Stundenlohn in CHF	Monatslohn in CHF
V) Vorarbeiter	31.29	5649.00
A) Berufsarbeiter		
reguläre Berufsarbeiter	28.54	5155.00
Steinwerker EFZ / Steinmetze EFZ im ersten Arbeitsjahr nach abgeschlossener beruflicher Grundbildung*)	25.84	4665.00
B) Facharbeiter	27.24	4914.00
C) Hilfsarbeiter	23.56	4260.00
W) Werkmeister		6515.00
D) Lernende:	1. Lehrjahr:	670.00
	2. Lehrjahr:	820.00
	3. Lehrjahr:	1070.00
	4. Lehrjahr:	1270.00

\*) Die Mindestlöhne für Steinwerker EFZ / Steinmetze EFZ im ersten Arbeitsjahr ab berufliche Grundbildung gelten nur für Betriebe, welche Lernende ausbilden oder in den letzten zwei Jahren ausgebildet haben.

1.3 Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmenden kann der PK ein begründetes und vom/von der Arbeitnehmenden mitunterzeichnetes Gesuch zum Unterschreiten der Mindestlöhne eingereicht werden.

#### 1.4 **Indexausgleich**

Der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis Jahr 2000) gilt per Ende Oktober 2019 (Stand 108.6 Punkte) als ausgeglichen.

## **ANHANG 2: Reglement der Paritätischen Kommission (PK) Naturstein**

### **Art. 1 Gesetzliche Grundlagen**

---

- 1.1 Im Sinne der Art. 2, 3 und 23 des Gesamtarbeitsvertrages Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie setzen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission – nachfolgend auch PK genannt – ein.
- 1.2 Die PK hat gemäss diesen Bestimmungen die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu überwachen und zu vollziehen (Art. 357a und Art. 357b Bst. a des schweizerischen Obligationenrechtes OR).

### **Art. 2 Organisation**

---

- 2.1 Die PK setzt sich aus drei Vertretern der Arbeitgeberseite und einer gleich hohen Zahl von Arbeitnehmervertretern zusammen. Die PK konstituiert sich selbst.
- 2.2 Die PK 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 PK 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 PK wird ein Protokoll geführt.

#### **Art. 4 Beschlussfassung**

---

- 4.1 Die PK 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 PK 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;
  - h) Gewährung von Aus- und Weiterbildungsbeiträgen auf Gesuch hin für dem GAV Unterstellte.
  - i) Unterstützung von Projekten in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

- 5.2 Die PK 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 Die PK ist überdies für den Vollzug von Art. 23 GAV Vollzugskostenbeitrag sowie Aus- und Weiterbildungsbeitrag sowie für die Leitung der Kasse der PK Naturstein gemäss Art. 11 dieses Reglements zuständig.

#### **Art. 6      Massnahmen zur Gewährleistung der Vertragsanwendung**

---

Der PK 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 PK kann bei:
- a) Verletzung von GAV-Bestimmungen die Wiedergutmachung verlangen, die Kontroll- und Beschlussfassungskosten auferlegen sowie eine Konventionalstrafe in zu bestimmender Höhe aussprechen;
  - b) Ausüben von Schwarzarbeit gemäss Art. 27 GAV 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. Es können folgende Konventionalstrafen für folgend GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:
- a) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen Unterlagen nicht oder unvollständig vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 10 000 Franken belegt.

- b) Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 25 GAV missachtet wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 10 000 Franken belegt.
- c) Wer über die Arbeitszeit gemäss Art. 8.5 GAV nicht Buch führt oder diese nicht fünf Jahre aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu 10 000 Franken belegt.

Die Konventionalstrafen gemäss a) bis c) können kumulativ ausgesprochen werden.

## Art. 8 **Massnahmen bei Verstössen von Arbeitnehmenden**

---

- 8.1 Die PK kann bei
  - a) Verstossen 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 gemäss Art. 27 GAV 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**

---

Konventionalstrafgelder werden zuhanden der Kasse der PK Naturstein überwiesen und zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges verwendet.

## Art. 10 **Schweigepflicht**

---

Die Mitglieder der PK, 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 **Kasse der PK Naturstein**

---

- 11.1 Die PK ist beauftragt, die durch die Vollzugskostenbeiträge sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge eingehenden Mittel für die gemäss Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Zwecke zu verwalten und einzusetzen.

## Art. 12 **Ausgabengrundsätze**

---

- 12.1 Die PK lässt sich vom Grundsatz der Präsentation ausgeglichener Budgets – Art. 12 Abs. 2 vorbehalten – leiten. Sie erstellt dazu jährlich ein Budget.
- 12.2 Die Kasse der PK Naturstein soll über einen Vermögensbestand innerhalb festgelegter Grenzen verfügen. So soll die Kasse der PK Naturstein 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 PK beschliesst über die Ausgaben für die in Art. 12 Abs. 2 vorgenannte Verwendungszwecke.
- 13.2 Den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden werden die Vollzugskostenbeiträge sowie die Aus- und Weiterbildungsbeiträge vollumfänglich zurückerstattet.
- 13.3 Den im NVS organisierten Arbeitgebern wird 0,15% vom Arbeitgeberanteil der Vollzugskostenbeiträge sowie der Aus- und Weiterbildungsbeiträge 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 Jahre ab Ausstelldatum der Arbeitgeber-Bescheinigung zu erfolgen. Erfolgt kein Antrag innerhalb der Frist, so verfällt der Anspruch vollumfänglich zugunsten der Kasse der PK Naturstein.

## **Art. 15    Deckungsgrad**

---

Die PK prüft alle zwei Jahre, ob die Beiträge der unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgeber anteilmässig die Aufwendungen der Kasse der PK Naturstein decken. Stellt sie eine Unterdeckung fest, hat sie neu über die Beitragsform der Kasse der PK Naturstein zu befinden.

## **Art. 16    Einnahmen**

---

- 16.1 Die Kasse der PK Naturstein bestreitet ihre Haupteinnahmen über die von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern jährlich einbezahlten Vollzugskostenbeiträge sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge. Andere Einnahmen, wie Zinsen und dgl. oder Rückerstattungen sind ebenfalls der Kasse der PK Naturstein gutzuschreiben bzw. zu belasten.
- 16.2 Die Beitragspflicht und der Beitragssatz richten sich nach den entsprechenden vereinbarten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie.

## **Art. 17    Rechnungsführung und Revisionsstelle**

---

- 17.1 Die PK 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 PK bestimmt.

## Art. 18 **Inkraftsetzung des Reglements**

---

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

Zürich, 25. Februar 2020

### **NATURSTEIN VERBAND SCHWEIZ (NVS)**

Marco Marazzi Präsident	Jürg Depierraz Geschäftsführer
----------------------------	-----------------------------------

### **GEWERKSCHAFT UNIA**

Vania Alleva Präsidentin	Aldo Ferrari Vizepräsident	Kaspar Bütikofer Branchensekretär
-----------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

### **GEWERKSCHAFT SYNA**

Arno Kerst Präsident	Mathias Regotz Vizepräsident	Johann Tscherrig Zentralsekretär
-------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

### **NATURSTEIN VERBAND SCHWEIZ (NVS)**

Seilerstrasse 22  
3001 Bern

Tel. 031 310 20 10  
Fax 031 310 20 35

### **GEWERKSCHAFT UNIA**

Postfach  
8021 Zürich

Tel. 044 295 15 15  
Fax 044 295 15 55

### **GEWERKSCHAFT SYNA**

Römerstrasse 7  
4601 Olten

Tel. 044 279 71 71  
Fax 044 279 71 72



