

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Betonwaren-Industrie

Fassung 2003 mit allen Nachträgen bis 2020



Swiss Beton

Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Association pour les produits suisse en béton

UFPB Union des Fabricants
de Produits en Béton de Suisse Romande



Die Gewerkschaft.



Inhaltsverzeichnis

Art. 1	Geltungsbereich.....	5
Art. 2	Arbeitszeit.....	5
Art. 3	Überstundenarbeit	6
Art. 4	Lohn	6
	D. Kinderzulagen.....	7
Art. 5	Ferien	7
Art. 6	Feiertage	7
Art. 7	Absenzzuschlag.....	8
Art. 8	Militärdienstentschädigung	9
Art. 9	Unfallversicherung.....	9
Art. 10	Krankentaggeldversicherung	9
	A. Versicherungsbedingungen.....	9
	B. Übergang.....	10
	C. Prämienaufteilung.....	10
	D. Erfüllung Lohnfortzahlungspflicht	10
Art. 11	Einstellung und Entlassung.....	10
Art. 12	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin.....	10
Art. 13	Betriebsordnung	11
Art. 14	Vertragsgemeinschaft.....	11
Art. 15	Vollzugskostenbeitrag.....	11
Art. 16	Arbeitsfrieden	12
Art. 17	Koalitionsrecht	12
Art. 18	Betriebskommission.....	12
Art. 19	Publikation	12
Art. 20	Paritätische Berufskommission	12
Art. 21	Konventionalstrafen.....	13
Art. 22	Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	14
Art. 23	Durchführung und Einhaltung der Vertragspflichten, Konventionalstrafen.....	14
Art. 24	Vertragsdauer	14

Der vorliegende Neudruck beinhaltet sämtliche Vertragsänderungen bis **1. Mai 2020**, welche jeweils in Zusatzprotokollen, unterzeichnet von allen Parteien, festgehalten wurden.

Textliche Anpassungen wurden unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Grundlagen sowie im Hinblick auf die Erlangung der Allgemeinverbindlicherklärung vorgenommen. Gleichzeitig wurden mit dem Neudruck die in der Zwischenzeit entstandenen Mutationen bei den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeber-Organisationen berücksichtigt:

SwissBeton, Bern

Fachverband für Schweizer Betonprodukte

UFPB, Lausanne

Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse Romande

UNIA, die Gewerkschaft, Bern

SYNA – die Gewerkschaft, Olten

Die in Fettschrift gehaltenen Bestimmungen sind vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt worden.

- Grundbeschluss GAV Betonwarenindustrie vom 10.07.2003, Inkrafttreten: 01.08.2003
- Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 18.08.2006, Inkrafttreten: 01.09.2006
- Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 30.06.2008, Inkrafttreten: 01.08.2008
- Verlängerung und Änderung vom 30.06.2009, Inkrafttreten: 01.08.2009
- Verlängerung und Änderung vom 18.05.2010, Inkrafttreten: 01.07.2010
- Änderung vom 23.08.2011, Inkrafttreten: 01.10.2011
- Verlängerung und Änderung vom 06.12.2012, Inkrafttreten: 01.01.2013
- Verlängerung und Änderung vom 23.05.2013, Inkrafttreten: 01.07.2013
- Verlängerung und Änderung vom 09.10.2014, Inkrafttreten: 01.11.2014
- Verlängerung und Änderung vom 20.04.2015, Inkrafttreten: 01.06.2015
- Verlängerung vom 27.05.2016, Inkrafttreten: 01.07.2016
- Verlängerung und Änderung vom 10.04.2017, Inkrafttreten: 01.05.2017
- Verlängerung und Änderung vom 25.05.2018, Inkrafttreten: 01.07.2018
- Verlängerung und Änderung vom 19.03.2019, Inkrafttreten: 01.05.2019
- Verlängerung und Änderung vom 02.04.2020, Inkrafttreten: 01.05.2020

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Betonwaren-Industrie

Im Bestreben, die Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Fragen in gemeinsamer Beratung und gegenseitigem Verständnis fortzuentwickeln und auch auf diesem Wege für eine Stärkung und den Schutz des anvertrauten Wirtschaftsgebietes und aller seiner Berufsangehörigen besorgt sein zu können, ist zwischen den beiden folgenden Arbeitgeberverbänden

SwissBeton Fachverband für Schweizer Betonprodukte, Bern
Association pour les produits suisses en béton

UFPB Union des Fabricants de Produits en Béton
de Suisse Romande, Lausanne

für sich und die ihnen angeschlossenen Betonwaren-Fabrikanten einerseits und den nachstehenden zwei Arbeitnehmerverbänden

UNIA die Gewerkschaft, Bern

SYNA die Gewerkschaft, Olten

für sich und alle ihnen angeschlossenen Mitglieder andererseits folgender Vertrag abgeschlossen worden:

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Dieser Vertrag regelt die Arbeitsbedingungen und die Minimallohnnormen in sämtlichen Betrieben, welche zement- oder kunststoffgebundene Betonprodukte und vorgefertigte Betonfertigteile herstellen. Der Vertrag ist auf alle bestehenden und zukünftigen Arbeitsverhältnisse unabhängig der Entlohnungsart anzuwenden. **Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des (...) Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitgeber, welche zement- oder kunststoffgebundene Betonprodukte und vorgefertigte Betonfertigteile herstellen, sowie die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und dies unabhängig der Entlohnungsart.**

Ausgenommen sind:

- a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Funktion;**
- b. das kaufmännische Personal;**
- c. das technische Personal.**

³ Für Betonwerker-Lehrlinge und -Lehrtöchter regelt der GAV (gelten die folgenden Bestimmungen des GAV): 13. Monatslohn (Art. 4 B), Ferien (Art. 5) und Vollzugskostenbeitrag (Art. 15).

Art. 2 Arbeitszeit

¹ Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, was auf 5 Tage gerechnet einen Arbeitstag von 8.4 Stunden ergibt. Diese Tagessollarbeitszeit gilt auch für die Berechnung von Fehltagen (Ferien, Feiertage, Krankheit, Unfall etc.). Für SchichtarbeiterInnen gilt der behördlich genehmigte Schichtenplan. ¹

² Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage wird nach Anhören der Betriebskommission durch den Arbeitgeber bestimmt. Es steht den Betrieben frei, die Arbeitszeit über das ganze Jahr so zu verteilen, dass im Durchschnitt pro Woche 42 Stunden gearbeitet wird.

³ Bei schlechtem Geschäftsgang oder bei notwendigen Betriebseinschränkungen wird die Arbeitszeit entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes so eingeteilt, dass die ArbeitnehmerInnen in den Genuss der Arbeitslosenversicherung kommen können. Solche Verkürzungen der normalen Arbeitszeit werden durch den Betrieb mit den zuständigen Vertragspartnern vereinbart. Das Verfahren wird im Einzelnen durch eine besondere Vereinbarung festgelegt.

⁴ Wird die Arbeitszeit wegen Betriebsstörungen oder aus andern Gründen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden dem/der ArbeitnehmerIn auf seinen/ihren Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so kann der Arbeitgeber einen Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden gemäss Arbeitsgesetz in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit innert eines Zeitraumes von 12 Wochen anordnen.

⁵ Der Ausgleich für den/die einzelne(n) ArbeitnehmerIn darf, mit Einschluss von Überstundenarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

⁶ Ersetzt durch Art.3 Abs.5

¹ (AVE vom 25.5.2018 – Dieser Beschluss ist am 1.7.2018 in Kraft getreten)

⁷ Freie Tage dürfen nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers zu Erwerbszwecken verwendet werden.

Art. 3 Überstundenarbeit²

¹ Überstunden (Art. 321c OR) sind innerhalb eines Jahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Kompensation erfolgt so rasch als möglich.

² Der Arbeitgeber erstellt nach Anhörung der Betriebskommission in regelmässigen Zyklen einen Arbeitsplan und informiert die Mitarbeiter/Innen, falls eine Kompensation innert eines Jahres ab geleisteten Überstunden nicht möglich ist.

³ Können Überstunden nicht innerhalb eines Jahres kompensiert werden, erfolgt die Auszahlung ohne Zuschlag.

⁴ Angeordnete Überzeit (Art. 12 und 13 ArG) wird mit einem Zuschlag von 25 % in Form von Geld oder Freizeit entschädigt. Kann Überzeit innerhalb eines Jahres nicht kompensiert werden, so erfolgt für diese die spätere Kompensation oder die Auszahlung mit einem Zuschlag von 25 %. Ausgenommen davon sind die Bestimmungen für die Entschädigung der Schichtarbeit.

⁵ Am Samstag wird in der Regel nicht gearbeitet. Ausserordentliche Samstagarbeit wird mit einem Zuschlag von 25 % (Geld oder Freizeit) entschädigt, sofern in dieser Woche bereits 5 Normalarbeitstage geleistet wurden. Samstags-Zuschläge und Überzeitzuschläge werden nicht kumuliert.

Art. 4 Lohn

¹ Die ArbeitnehmerInnen erhalten einen Monatslohn. Als Berechnungsbasis gelten 182.5 Stunden pro Monat.

² Die Parteien treffen sich jährlich zu Lohnverhandlungen und verpflichten sich ohne Schiedsgericht zu einem Verhandlungsergebnis. Wird bis zum 31. Januar keine Einigung erzielt, gilt der gesamte Vertrag als gekündigt.

³ Die Minimallöhne³ betragen für vollarbeitsfähige Arbeitnehmende über 19 Jahre:

– Ungelernte Arbeitnehmende	Fr. 4 025.–*
– Angelernte Arbeitnehmende	Fr. 4 175.–
– Berufsarbeitende: orts- bzw. branchenüblicher Lohn, mindestens	Fr. 4 375.–
– BetonwerkerIn EFZ	Fr. 4 800.–

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

² (AVE, 18.8.2006 – Dieser Beschluss ist am 1.9.2006 in Kraft getreten)

³ (AVE, 2.4.2020 – Dieser Beschluss ist am 1.5.2020 in Kraft getreten)

⁴ Im Anhang sind die vertraglich vereinbarten Lohnanpassungen auf den effektiven Löhnen festgehalten.

⁵ **Die ArbeitnehmerInnen haben am Ende des Kalenderjahres Anspruch auf eine 13. Lohnzahlung in der Höhe von 8.33 %, berechnet auf dem Total der im betreffenden Kalenderjahr bezogenen Lohnsumme (ohne Zulagen und Überstundenarbeitsverdienste). Diese 13. Lohnzahlung ist für das Krankentaggeld mitzuversichern.**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Gratifikationen oder andere auf Jahresende zusätzlich ausgerichteten Leistungen auf die 13. Lohnzahlung anzurechnen.

Die Lehrlinge haben ebenfalls Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

⁶ **Im Zweischichtenbetrieb beträgt der Zuschlag 1.20 Franken pro Stunde.**

D. Kinderzulagen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, allen Arbeitnehmer(n)Innen Kinderzulagen mindestens im Rahmen und im Ausmass der eidgenössischen Kinderzulagengesetzgebung auszurichten, in deren Bereich Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn fallen.

Art. 5 Ferien

¹ **Anspruch:**

Ab 1. Dienstjahr	25.0 Tage
Nach 15 Dienstjahren im Betrieb	27.5 Tage
Nach zurückgelegtem 50. Altersjahr	30.0 Tage
Bis zum vollendeten 20. Altersjahr	30.0 Tage

(Gilt auch für Lehrlinge)

² **Der Ferienanspruch berechnet sich pro Kalenderjahr und pro rata temporis.**

³ **Dauert die Abwesenheit vom Betrieb wegen vom ArbeitnehmerIn unverschuldeter Krankheit oder Unfall sowie Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes nicht länger als einen Monat, so findet eine Reduktion des Ferienanspruches nicht statt. Schweizerischer Militärdienst für die Dauer bis zu einem Monat wird bei den Kürzungsgründen nicht angerechnet. Arbeitnehmer(n)Innen, die ihr Arbeitsverhältnis kündigen oder die aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR entlassen werden, nachdem sie ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen haben, wird das zu viel bezogene Feriengeld beim Austritt abgezogen.**

⁴ **Der Ferienantritt wird durch den Arbeitgeber bestimmt, soweit möglich unter Würdigung gerechtfertigter Wünsche der ArbeitnehmerIn.**

⁵ **Ferientage dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden.**

Art. 6 Feiertage

Sämtliche ArbeitnehmerInnen, einschliesslich die im Schichtbetrieb, haben Anrecht auf maximal 9 bezahlte gesetzliche und ortsübliche Feiertage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen. Fällt ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag, so besteht kein

Anrecht auf eine Entschädigung. Massgebend ist der vom Betrieb erstellte Jahresarbeitszeit-Kalender. ⁴

Art. 7 Absenzzentschädigung

¹ Es wird den Arbeitnehmer(n)/Innen in folgenden Fällen die Absenz vergütet (Verzicht auf Abzug im Monatslohn), sofern der Arbeitgeber nicht bereits für diesen Fall Leistungen mindestens gleichen Wertes erbringt:

- bei Tod des Ehegatten, der Ehegattin, des/der Lebenspartner(s)In (mit dem der/die ArbeitnehmerIn längerfristig in eheähnlicher Beziehung gelebt hat), der Eltern und eigener Kinder:** **3 Tage**
- bei Geburt eigener Kinder:** **3 Tage⁵**
- bei eigener Heirat:** **1 Tag**
- bei Tod eigener Geschwister, Grosseltern oder von Schwiegereltern:** **1 Tag**
- bei militärischen Ausrüstungs- und Waffeninspektionen inklusive Zivilschutz:** **½ Tag**
- bei Verlegung des Wohnsitzes:** **1 Tag**

² Beansprucht die Teilnahme mehr als ½ Tag, so wird die notwendige Ausfallzeit, im Maximum 1 Tag, vergütet.

³ Bei anderen für den/die ArbeitnehmerIn unumgänglichen Kurzabsenzen (wie öffentliche Dienstleistungen, Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen), sofern diese vorher angemeldet und belegt werden: die erforderliche Zeit.

⁴ Für unumgängliche Absenzen des/der Arbeitnehmer(s)In, welche durch die Ausübung eines öffentlichen Amtes verursacht werden, wird auf Art. 324a OR verwiesen. Beansprucht die Bekleidung eines öffentlichen Amtes den/die ArbeitnehmerIn während der Arbeitszeit, so ist die Entschädigung gemäss Art. 324a OR von Fall zu Fall zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren.

⁴ (AVE, 18.8.2006 – Dieser Beschluss ist am 1.9.2006 in Kraft getreten)

⁵ (AVE, 10.4.2017 – Dieser Beschluss ist am 1.5.2017 in Kraft getreten)

Art. 8 Militärdienstentschädigung

¹ Für die während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder gleichgestellter Dienstleistungen (Zivilschutzdienst) ausfallenden Arbeitstage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen, berechnet auf dem Lohn:

Rekrutenschule	100 %
Übrige Militärdienstleistungen bis 4 Wochen/Jahr	100 %
Militärdienstleistungen über 4 bis 21 Wochen/Jahr	80 %

² Der Anspruch auf diese Entschädigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor und nach der Dienstleistung mindestens sechs Monate dauert und dieses seitens des Arbeitnehmers bei Wiederaufnahme der Arbeit nicht gekündigt ist. Bei Kündigungen innerhalb dieser Frist stehen dem Arbeitnehmer nur die Leistungen nach Obligationenrecht zu.

Art. 9 Unfallversicherung

¹ Die ArbeitnehmerInnen sind bei der SUVA gegen Unfall versichert. Während der Karenztage bezahlt der Arbeitgeber den Lohn in der Höhe des SUVA-Taggeldes.

² Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Unfall gemäss Art. 324a OR und 324b OR abgegolten.

Art. 10 Krankentaggeldversicherung⁶

A. Versicherungsbedingungen

Die diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden sind durch den Arbeitgeber kollektiv für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbestimmungen müssen die folgenden Mindestbestimmungen einhalten:

- 1. Versichert ist ein Taggeld von mindestens 80 % des Lohnes (inkl. Anteil 13. Monatslohn);**
- 2. die Wartefrist bis zu den Leistungen der Taggeldversicherung beträgt mindestens 2 und höchstens 60 Tage;**
- 3. die Leistungen sind gemäss Artikel 72 KVG zu gewähren, d. h. für eine oder mehrere Erkrankungen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen; bei Kürzung des Taggeldes infolge Überentschädigung besteht Anspruch auf den Gegenwert von 720 vollen Taggeldern; die Fristen für den Bezug des Taggeldes verlängern sich entsprechend der Kürzung;**
- 4. im Falle einer Mutterschaft sind die Taggelder der Mutterschaftsversicherung derart zu ergänzen, dass die Leistungen gemäss Artikel 74 KVG erreicht werden; diese Leistungen dürfen nicht an die maximale Bezugsdauer angerechnet werden;**
- 5. Versicherte, die aus dem Kollektivvertrag ausscheiden, haben in jedem Fall das Recht zum Übertritt in die Einzelversicherung;**
- 6. Taggelder sind ab einer Arbeitsunfähigkeit von 25 % anteilmässig zu erbringen;**
- 7. bei Eintritt des Versicherungsfalles während der Versicherungsdeckung sind die Leistungen unabhängig davon zu erbringen, ob das Arbeitsverhältnis andauert oder nicht;**
- 8. während dem Bezug der Krankentaggelder ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.**

⁶ (AVE, 25.5.2018 – Dieser Beschluss ist am 1.7.2018 in Kraft getreten)

B. Übergang

Für die Anpassung bestehender Versicherungen an die vorstehenden Mindestbedingungen besteht eine Übergangsfrist bis zum 01.01.2019.

C. Prämienaufteilung

Während der Wartefrist bei der Krankentaggeldversicherung hat der Arbeitgeber den Lohn zu bezahlen, der netto den Leistungen der Taggeldversicherung entspricht. An die von der Versicherung effektiv in Rechnung gestellten Nettoprämien bezahlen die Arbeitnehmenden 30 %, der Arbeitgeber 70 %.

D. Erfüllung Lohnfortzahlungspflicht

Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a Obligationenrecht. Entspricht der Versicherungsvertrag nicht diesen Bedingungen, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen.

Art. 11 Einstellung und Entlassung

¹ Die ersten 2 Monate nach Arbeitsantritt gelten als Probezeit. Während dieser kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats beidseitig gekündigt werden, unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen:

- im 1. Dienstjahr: 1 Monat,
- im 2. bis 5. Dienstjahr: 2 Monate,
- ab 6. Dienstjahr: 3 Monate

³ Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des/der Empfänger(s)In sein.

⁴ Der Kündigungsschutz gemäss Art. 336 c, lit. b OR im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeter Unfalls gilt im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.

⁵ Im Übrigen gelten die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen (Art. 336 c, lit. a, c und d sowie Art. 336 d OR) sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 337 OR).

⁶ Bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen wie Umstrukturierungen, Rationalisierungen, Betriebs- und Teilbetriebsschliessungen sind die örtlichen Gewerkschaften frühzeitig zu orientieren.

Art. 12 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmer(s)In aufgelöst, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der/die ArbeitnehmerIn den/die EhegattenIn oder minderjährige Kinder oder bei deren Fehlen eine andere Person hinterlässt, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 13 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung des Unternehmens ist integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

Art. 14 Vertragsgemeinschaft

¹ Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des OR über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 15 Vollzugskostenbeitrag

¹ Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages und zur Erfüllung der weiteren Aufgaben des PariFonds wie

- Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung (Technik, Sprachen, PC-Kenntnisse)
- Bezahlung von Einführungskursen für Betonwerker-Lehrlinge
- Bezahlung des Lohnausfalles bei Besuchen von bewilligten Kursen⁷
- Subvention von nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hilfsmitteln zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Subventionsbeiträge für soziale Härtefälle von Arbeitnehmer/Innen

wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer/Innen und Lehrlingen sowie den Arbeitgebern ein Beitrag erhoben.

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 6 Franken pro vertragsunterstellten/e Mitarbeiter/in und Monat. Der Arbeitnehmer/innenbeitrag beträgt 17 Franken für jeden vertragsunterstellten/e Arbeitnehmer/in pro Monat.⁸

Die Betonwerker-Lehrlinge/Lehrtöchter entrichten einen Beitrag von 5 Franken pro Monat.

² Zwecks Erhebung der Beiträge hat jeder Arbeitgeber der Paritätischen Kommission am Ende des Kalenderjahres eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer/innen einzureichen mit Angabe von Name, Funktion, Wohnort, Anstellungsdauer und Total der abgezogenen Beiträge.

³ Das Inkasso sowie die Auszahlung von Subventionen wird über den Verein PariFonds der Schweizerischen Betonwaren-Industrie abgewickelt. Die Aufgaben und Pflichten sind in separaten Statuten und einem Ausführungsreglement geregelt.

⁷ (AVE, 18.8.2006 – Dieser Beschluss ist am 1.9.2006 in Kraft getreten)

⁸ (AVE, 18.8.2006 – Dieser Beschluss ist am 1.9.2006 in Kraft getreten)

Art. 16 Arbeitsfrieden

¹ Die Vertragspartner unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Infolgedessen sind jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jede Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik, Verrufserklärung, Schwarze Liste, Aussperrung oder Massregelung, untersagt. Die Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die in diesem Vertrag nicht geregelt sind.

² Jede(r) VertragspartnerIn verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben.

³ Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie auf Verlangen der Gegenpartei nicht sofort behoben, so treten die Verfahrensbestimmungen des Art. 21 in Kraft. Während der Dauer der Verfahren vor den in Art. 20 genannten Instanzen haben die beteiligten Vertragspartner alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

Art. 17 Koalitionsrecht

Das Koalitionsrecht gemäss Art. 28 BV ist gewährleistet. **Einer/m Arbeitnehmer/in darf wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation kein Nachteil erwachsen, weder vom Betrieb noch von den Arbeitnehmern/innen aus.**

Art. 18 Betriebskommission

¹ **Die Arbeitnehmerschaft jedes Betriebes hat das Recht, eine mindestens dreiköpfige Betriebskommission zu bestellen. Die Wahl erfolgt in einem Verfahren, zu welchem sämtliche ArbeitnehmerInnen des betreffenden Betriebs mit gleichen Rechten und Pflichten eingeladen und zugelassen werden; die verschiedenen Arbeitsgruppen sind bei der Wahl zu berücksichtigen.**

² **Die Betriebskommission wird von der Betriebsleitung über alle Fragen, welche das Arbeitsverhältnis berühren, informiert und wirkt bei der Lösung solcher Fragen mit.** Speziell können auch Fragen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes erörtert werden.

³ **Allfällige Differenzen, die auf direktem Wege zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission bzw. Belegschaft nicht bereinigt werden können, sind zur Behandlung an die gemeinsamen Schlichtungsstellen (Art. 20) weiterzuleiten.**

Art. 19 Publikation

Gesamtarbeitsvertrag und Betriebsordnung sind in den Betrieben an gut sichtbarer Stelle anzuschlagen.

Art. 20 Paritätische Berufskommission

¹ **Zwecks gemeinsamer Durchführung dieses GAV im Sinne von Art. 357b OR besteht eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus je vier Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände.**

² Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) **Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern/innen resp. Betriebskommissionen.**
- b) Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragsparteien bezüglich Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages oder über das Arbeitsverhältnis überhaupt.
- c) **Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung von Vertragsverletzung (Gesetzliche Bestimmungen oder näher umfassende Verpflichtungen im GAV).**
- d) **Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages.**
- e) **Ausfällen und Inkasso von Konventionalstrafen, Verfahrens- und Kontrollkosten.**

Die weiteren Aufgaben sowie die Kompetenzen der Paritätischen Berufskommission werden in einem separaten Ausführungsreglement festgelegt.

³ Die Paritätische Berufskommission tagt in der Regel dreimal im Jahr. Jedem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband steht das Recht zu, die Ansetzung einer Sitzung der Paritätischen Berufskommission unter Angabe der genauen Traktanden zu verlangen. Deren Einberufung hat spätestens innert Monatsfrist zu erfolgen. Die Teilnahme ist für die am Vertrag beteiligten Verbände obligatorisch.

Art. 21 Konventionalstrafen

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, können von der Paritätischen Berufskommission mit einer Konventionalstrafe bis Fr. 50'000 belegt werden. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

- a) **Höhe der vom Arbeitgeber ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen Mindestlöhne;**
- b) **Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere der Bestimmungen der Arbeitszeit und der Schwarzarbeit gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen;**
- c) **Einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;**
- d) **Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;**
- e) **Anzahl der Verletzungen;**
- f) **Umstand, ob fehlbare Arbeitnehmer/innen oder Arbeitgeber, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten;**
- g) **Umstand, ob Arbeitnehmer/innen ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen;**

h) In Fällen vorenthaltener geldwertiger Ansprüche kann die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen.

² Die Paritätische Berufskommission kann Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Berufskommission) auferlegen.

³ Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 22 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

¹ Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung und Anwendung dieses Vertrages oder über das Arbeitsverhältnis überhaupt entstehen, so ist für deren Schlichtung und Erledigung folgendes Verfahren zu befolgen: Kann durch die Paritätische Berufskommission keine Einigung erzielt werden, so verpflichten sich die Vertragsparteien, den Streitfall zur ausschliesslichen Beurteilung der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsinstanz des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizerische Betonwaren-Industrie zu unterbreiten. Bestellung des Schiedsgerichtes und Verfahren sind durch ein besonderes Schlichtungs- und Schiedsgerichtsstatut geregelt.

Art. 23 Durchführung und Einhaltung der Vertragspflichten, Konventionalstrafen

¹ Nichtbeachtung vertraglicher Bestimmungen sowie Nichtbefolgung schiedsgerichtlicher Urteile und Weisungen machen den schuldigen Vertragspartner vertragsbrüchig und berechtigen den anderen zur Schadenersatzklage in vollem Umfange.

² Bei Vertragsverletzung durch einen Vertragspartner kann der geschädigte Vertragspartner Klage bei der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsinstanz auf Aussprechung einer angemessenen Konventionalstrafe einreichen.

³ Das Schiedsgericht hat bei einer Vertragsverletzung eine Konventionalstrafe auszusprechen, deren Höhe der Bedeutung des Falles und der Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten.

⁴ Trotz Bezahlung der Konventionalstrafe bleibt der Anspruch der Vertragspartner auf volle Respektierung der vertraglichen Pflichten aufrecht. Im Übrigen wahren sich die Vertragspartner hiermit ausdrücklich das Regressrecht auf ihre fehlbaren Mitglieder.

Art. 24 Vertragsdauer

Der Vertrag tritt auf den 1. Januar 2003 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2010. Wird er nicht spätestens zwei Monate vor Ablauf von einem der beteiligten Vertragspartner gekündigt, so läuft er jeweils mit der gleichen Kündigungsmöglichkeit ein Jahr weiter.

Dieser Beschluss tritt am 1. Mai 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2021⁹.

⁹ Aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung vom 2.4.2020 verlängert bis zum 31. Dezember 2021.

Bern und Zürich, 15. Juli 2009

Unterzeichnet durch (Namen der Berufsverbände und Gewerkschaften aktualisiert)

SwissBeton, Fachverband für Schweizer Betonprodukte, Bern
Association pour les produits suisses en béton

UFPB, Union des Fabricants de Produits en Béton de Suisse Romande, Lausanne
UNIA, die Gewerkschaft, Bern
SYNA – die Gewerkschaft, Olten

Nachtrag 2020

Generelle und Individuelle Lohnanpassungen¹⁰

Generelle Lohnerhöhung auf den effektiven Löhnen: 20 Franken pro Monat.

Individuelle Lohnerhöhung: Die Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ist durchschnittlich um 5 Franken pro Monat zu erhöhen.

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2020 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 1 der Zusatzvereinbarung vom 2. Dezember 2019 anrechnen.¹¹

¹⁰ (AVE, 2.2.2020 – Dieser Beschluss ist am 1.5.2020 in Kraft getreten), AVE Art. 1 Abs 1 und 2

¹¹ (AVE, 2.2.2020 – Dieser Beschluss ist am 1.5.2020 in Kraft getreten), AVE III

VERTRAULICH

An die Geschäftsleitung der
SwissBeton-Mitglieder

Bern, 13. Januar 2021 MW/mz

Verhandlungsergebnis GAV Betonwaren - Industrie

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Verhandlungspartner des GAV Betonwaren – Industrie (Arbeitgebervertreter: Swissbeton und UFPB / Arbeitnehmervertreter: Unia und Syna) haben am 12. Januar 2021 bezüglich der Lohnanpassungen / Einmalzahlungen ein abschliessendes Verhandlungsergebnis für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden erzielt und sich darauf geeinigt, dass per 1. Januar 2021 keine Lohnerhöhung und keine Einmalzahlung zu leisten sind.

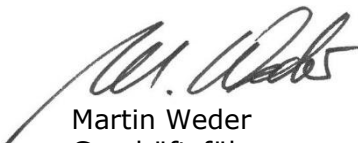
Keine Einigung kam in der Frage der Umsetzung des inzwischen gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaubs zu Stande. Die Verhandlungspartner beschlossen, diese Frage mit Hilfe einer paritätisch zusammengesetzten Arbeitsgruppe, in der von Seiten der Swissbeton Ueli Büchi und Didier Kreienbühl Einsitz nehmen, zu klären. In der Zwischenzeit gelten hinsichtlich der Absenztenschädigung bei Vaterschaft ausschliesslich die gesetzlichen Regelungen.

Mit der Änderung des eidgenössischen Erwerbssersatzgesetzes besteht deswegen nun die Pflicht für die Arbeitgeber ab 2021, dass ein Vater nach der Geburt eines Kindes während 14 aufeinanderfolgenden Tagen oder tageweise (10 Tage) einen Vaterschaftsurlaub beziehen kann, in welchem er 80% des Lohnes erhält und die Arbeitgeber sind nicht mehr verpflichtet, drei volle Tage zu bezahlen, da sie 14 Tage zu 80% bezahlen müssen.

Die Allgemeinverbindlichkeit des Swissbeton - Gesamtarbeitsvertrages läuft auf Grund dieses Verhandlungsergebnisses automatisch bis zum 31. Dezember 2021 weiter.

Freundliche Grüsse

SwissBeton



Martin Weder
Geschäftsführer

VERTRAULICH

An die Geschäftsleitung

der SwissBeton-Mitglieder

Bern, 15. Dezember 2021 MW/CT/mz

**Verhandlungsergebnis GAV Betonwaren - Industrie
Lohnanpassungen 1. Januar 2022**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Verhandlungspartner des GAV Betonwaren – Industrie,

Arbeitgebervertreter: Swissbeton und UFPB / Arbeitnehmervertreter: Unia und Syna, haben am 6. Dezember 2021 ein abschliessendes Verhandlungsergebnis für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden erzielt, welches die SwissBeton-Mitglieder mittels Umfrage mehrheitlich zugestimmt haben. Sie haben sich auf folgendes Ergebnis geeinigt:

Lohnerhöhung per 1.1.2022

- **Fr. 20.- generelle Lohnerhöhung pro Monat**
- **Fr. 5.- individuelle Lohnerhöhung pro Monat**

Lohnerhöhung per 1.1.2023

- **Fr. 25.- generelle Lohnerhöhung pro Monat**
- **Fr. 10.- individuelle Lohnerhöhung pro Monat**

Die Allgemeinverbindlichkeit wird auf dieser Basis beim Seco beantragt. Wir bitten um entsprechende Kenntnisnahme und Umsetzung der Anpassungen.

Freundliche Grüsse

SwissBeton



Martin Weder
Geschäftsführer