

TRAKTANDUM 7

Anstellungsbedingungen (AB GKI) für die Schweizerische Gesteinskörnungsindustrie

Im Bestreben, die Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Fragen gemeinsam fortzuentwickeln und auch auf diesem Wege für eine Stärkung und den Schutz des anvertrauten Wirtschaftsgebietes und aller seiner Berufsangehörigen besorgt sein zu können, empfehlen die Arbeitgeberverbände

FSKB, Fachverband der Schweizerischen Kies- und Betonindustrie
ARV, Aushub-, Rückbau- und Recyclingverband Schweiz

für sich und die ihnen angeschlossenen Mitgliedsfirmen in den Einzelarbeitsverträge die folgenden Bestimmungen aufzunehmen:

Art.1 Geltungsbereich

Die AB GKI regeln die Arbeitsbedingungen und die Minimallohnnormen in sämtlichen Betrieben, welche ausserhalb der Baustellen Gesteinskörnungen aus primären und sekundären Quellen gewinnen, aufbereiten, Transportbeton mit stationären Anlagen herstellen, und/oder ausserhalb von Baustellen Inertstoffdeponien einschliesslich Aushubdeponien und/oder Bausperrgutsortieranlagen betreiben.

Ausgenommen davon sind die Arbeitsverhältnisse mit leitenden Angestellten, Werkmeistern, mit dem kaufmännischen und dem technischen Personal sowie mit Personen, die höchstens während drei Monaten für das Unternehmen tätig sind. Spezifische Regelungen für Lehrlinge finden sich in Art. 4B und 16.

Art. 2 Arbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit beträgt 2216 Stunden. Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42,5 Stunden (entspricht 8,5 Std./Tag). Abweichungen von der normalen Arbeitszeit aus betrieblichen, regionalen und saisonalen Gründen sind möglich.

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage wird durch den Arbeitgeber bestimmt und den Mitarbeitern bekannt gegeben.

Nicht als Arbeitszeit gelten Pausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

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

Die Jahresarbeitszeiten sowie die Arbeitszeiten einschliesslich der Pausenregelungen der Chauffeure richten sich nach der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (ARV 1) sowie der Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Führer von leichten Personentransportfahrzeugen und schweren Personenwagen (ARV 2).

Art. 3 Überstundenarbeit

Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, von den Angestellten den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse der Angestellten soweit möglich Rücksicht.

Der Überstundensaldo ist bis Ende Mai des Folgejahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende Mai zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.

Art. 4 Lohn

Die Angestellten erhalten für die Arbeitszeit einschliesslich der Vor- und Nachbearbeitungszeit einen Bruttomonatslohn. Die Vereinbarung eines Bruttostundenlohnes bleibt im Einzelfall vorbehalten.

A. Minimallöhne

Die Minimalbruttolöhne betragen für vollarbeitsfähige Angestellte über 20 Jahre:

- Gelernte branchennahe Fachkräfte einschliesslich gelernte Fahrer: Fr. 4'500.-
- Fahrer: Fr. 4'300.-
- Angelernte Fachkräfte: Fr. 4'200.-
- Angelernte Hilfskräfte: Fr. 4'000.-

Bei der Anstellung von Lehrabgängern und bei der Neuanstellung kann der Monatslohn im ersten Dienstjahr um Fr. 200.- unterschritten werden.

B. 13. Lohnzahlung

Die Angestellten haben am Ende des Kalenderjahres Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Für nicht das ganze Jahr beschäftigte Personen beträgt die Zahlung 8,33 % der bezogenen Lohnsumme. Lehrlinge haben ebenfalls Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

C. Zulagen

Allfällige Zuschläge richten sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 5 Ferien

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

Art. 6 Feiertage

Die Angestellten haben Anspruch auf höchstens 9 bezahlte gesetzliche Feiertage und öffentliche Ruhetage pro Jahr (inkl. Bundesfeiertag), soweit sie auf Werktag (Montag bis Freitag) fallen.

Art. 7 Absenzzuschädigung

Bei folgenden Fällen von Absenzen wird bei den Angestellten während einer bestimmten Zeit auf einen Lohnabzug verzichtet:

- Tod des Ehe- oder Lebenspartners, der Eltern und eigener Kinder: 3 Tage
- Geburt eigener Kinder, eigene Heirat, Tod von Geschwistern, Grosseltern und Schwiegereltern, Umzug eigener Haushalt: 1 Tag
- Militärische Inspektion: ½ bis max. 1 Tag

Wird der Arbeitnehmer aus andern Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

Art. 8 Militärdienstleistung

Für die während des obligatorischen Schweizerischen Militärdienstes oder gleichgestellter Dienstleistungen (Zivilschutzdienst) ausgefallenen Arbeitstage haben die Angestellten

Anspruch auf folgende Lohnentschädigungen:

Rekrutenschule: Ledige: = 50% / Verheiratete: = 80%

übrige Dienstleistungen bis 4 Wochen/Jahr: 100%

Dienstleistungen über 4 bis 21 Wochen/Jahr: Ledige: = 50% / Verheiratete: = 80%

Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat und dieses seitens des Arbeitnehmers bei Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 6 Monaten nicht gekündigt wird. Bei Kündigungen innerhalb dieser Frist oder wenn das Arbeitsverhältnis vor der Dienstleistung nicht mindestens 6 Monate gedauert hat, gilt die minimale gesetzliche Lohnaufzahlung auf 80% des Lohnausfalles für eine beschränkte Zeit gem. Art. 324b Abs. 2 OR.

Art. 9 Unfallversicherung

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

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

Art. 10 Krankentaggeldversicherung

Die Angestellten sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Versicherungsbestimmungen müssen KVG-konform sein und insbesondere Art. 72 und 74 KVG und das Recht zum Übertritt in eine Einzelversicherung gewährleisten.

Ab dem 3. Krankheitstag haben die Arbeitnehmer Anspruch auf ein Taggeld von mindestens 80% des Lohnausfalles (inkl. 13. Monatslohn) während maximal 720 Tagen, gerechnet ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Die Prämien der Taggeldversicherung werden vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen. Mit dieser Regelung ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.

Art. 11 Personalfürsorge

Die Arbeitgeber haben für ihre Angestellten eine Personalfürsorge nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge einzurichten.

Art. 12 Einstellung und Entlassung

Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden;

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

- im ersten Dienstjahr 1 Monat
- im 2. bis 9. Dienstjahr 2 Monate
- ab 10. Dienstjahr 3 Monate

Im Übrigen gelten die Kündigungsbestimmungen gemäss den Art. 336 bis 337d OR.

Art. 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ist eine Abgangsentschädigung nach Art. 339b OR geschuldet, so können Leistungen der Personalfürsorgeeinrichtung, soweit sie vom Arbeitgeber finanziert worden sind (Art. 339d OR), an die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

Für die Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers gilt Art. 338 OR.

Art 14 Arbeitssicherheit

Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die Anstrengungen im Bereich von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, insbesondere achten sie darauf, dass die Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verpflichtungen gemäss UVG und ArG nachkommen.

FSKB und ARV bieten dazu den Betrieben eine EKAS Branchenlösung an, welche sowohl die Unfallgefahren durch technische Einrichtungen als auch die Erkrankungsrisiken durch Erschütterungen, Lärm und Staub (Silikose) abdeckt.

Art 15 Schlussbestimmung

Die Bestimmungen der Einzelarbeitsverträge gehen den vorliegenden AB GKI vor, sofern sie unterschiedliche Regelungen enthalten.

In diesem Empfehlungstext wird der Einfachheit halber nur die **männliche Form** verwendet. Die **weibliche Form** ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

Anhang: Löhne

Datum

Unterschriften

Fassung 20. März 2014