

GESAMTARBEITSVERTRAG

für das

**Schweizerische Bildhauer-
und Steinmetzgewerbe**

1. April 2018

Inhalt

Grundsatz.....	3
A Geltungsbereich	4
Art. 1 Geltungsbereich.....	4
B. Schuldrechtliche Bestimmungen	5
Art. 2 Gemeinsame Durchführung.....	5
Art. 2a Schlichtung von Streitigkeiten	5
C. Normative Bestimmungen.....	6
Art. 3 Anstellung und Kündigung	6
Art. 4 Arbeitszeit.....	6
Art. 5 Lohnzuschläge	7
Art. 6 Löhne	7
Art. 7 13. Monatslohn	8
Art. 8 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit.....	8
Art. 9 Lohnzahlung bei Krankheit	9
Art. 10 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst	9
Art. 11 Unfallversicherung.....	10
Art. 12 SUVA – Karenztage.....	10
Art. 13 Feiertagsentschädigung.....	10
Art. 14 Absenzenentschädigungen.....	10
Art. 15 Ferien	10
Art. 16 Lohnfortzahlung im Todesfall.....	11
Art. 17 Lohnzahlung	11
Art. 18 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	11
Art. 19 Haftung.....	12
Art. 20 Schwarzarbeit / Konkurrenzverbot	12
D. Schlussbestimmungen.....	13
Art. 21 Vertragsdauer.....	13
Art. 22 Kündigung	13
Anhang 1 Löhne.....	14
1. Mindestlöhne	14

Zwischen dem

Verband Schweizer Bildhauer- und Steinmetzmeister VSBS

einerseits und der

Gewerkschaft Unia

andererseits wurde folgender

Gesamtarbeitsvertrag

für das Schweizerische Bildhauer- und Steinmetzgewerbe abgeschlossen:

Grundsatz

Die vertragsschliessenden Parteien werden inskünftig die die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bildhauer- und Steinmetzgewerbes gemeinsam betreffenden Probleme behandeln und versuchen, diese einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben angemessenen Lösung entgegenzuführen, in dem sie von Fall zu Fall auf Antrag einer oder mehrerer Vertragsparteien zusammentreten.

A Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1.1 Geografischer Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für das Gebiet der Kantone Zürich, Bern, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A.-Rh, Appenzell I.-Rh, St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau, Jura, Fürstentum Liechtenstein und die Bezirke Visp und Brig des Kantons Wallis sowie die Bezirke Sense und See des Kantons Freiburg.

1.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Er findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Bildhauer- und Steinmetzgewerbes und ihren Arbeitnehmenden.

Ausgenommen sind:

- a) die Betriebe des Marmor- und Granitgewerbes,
- b) Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung BBG,
- c) kaufmännisches und technisches Personal.

1.3 Günstigkeitsprinzip

Für den Arbeitnehmenden günstigere gesetzliche Vorschriften (OR Art. 319-343) 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.

2.2 Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 2a Schlichtung von Streitigkeiten

2a.1 Schlichtungskommission

Für die Schlichtung von Streitigkeiten über die Auslegung oder Anwendung von Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages wird von den vertragsschliessenden Verbänden eine Paritätische Schlichtungskommission eingesetzt.

2a.2 Zusammensetzung

Zusammensetzung und Organisation der Kommission werden in einem besonderen Reglement geregelt.

C. Normative Bestimmungen

Art. 3 Anstellung und Kündigung

3.1 Probezeit

Die Probezeit beträgt vier Wochen. Durch schriftliche Abrede kann die Probezeit höchstens um acht Wochen verlängert werden.

3.2 Kündigungsfrist

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung nachfolgender Kündigungsfristen aufgelöst werden:

- im unterjährigen Arbeitsverhältnis 1 Monat
- im überjährigen Arbeitsverhältnis (2.-9. Arbeitsjahr) 2 Monate
- ab 10. Arbeitsjahr 3 Monate

Die Kündigung hat jeweils auf Ende eines Kalendermonats zu erfolgen.

Art. 4 Arbeitszeit

4.1 Jährliche Normalarbeitszeit

Die jährliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit) beträgt 2166,3 Stunden, was im Durchschnitt 180.5 Stunden pro Monat, 41.5 Stunden pro Woche und 8.3 Stunden pro Tag entsprechen.

4.2 Höchstarbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 9 Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden.

4.3 Tägliche Mindestarbeitszeit

Die tägliche Mindestarbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 7.5 Stunden, wobei die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 37.5 Stunden nicht unterschritten werden darf.

4.4 Überstunden und Überstundenzuschläge

Die Überstunden und Überstundenzuschläge sind spätestens am Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 5 abzurechnen.

4.5 Arbeitszeiterfassung

Über die Arbeitszeit ist im Betrieb genau Buch zu führen (Art. 73 ArGV 1). Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle über die von ihm geleisteten bzw. zu leistenden Arbeitsstunden.

Die Buchführung ist während fünf Jahren aufzubewahren.

4.6 Arbeitszeitkalender

Die Arbeitszeit wird betriebsintern unter Beizug der Arbeitnehmenden in einem Arbeitszeitkalender festgelegt. Dieser wird Anfang Jahr der Belegschaft schriftlich bekanntgegeben. Die Arbeitszeit ist jedoch in der Regel von Montag bis Freitag zwischen 7.00 und 18.00 Uhr festzulegen, wobei mindestens eine Mittagspause von $\frac{3}{4}$ Stunden zu gewähren ist.

4.7 Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte bleiben betriebliche Abmachungen im Rahmen dieser Arbeitszeitregelung vorbehalten.

Art. 5 Lohnzuschläge

5.1 Überstunden

Die Ende Jahr die jährliche Normalarbeitszeit übersteigende Mehrarbeit gilt als Überstunden. Sie sind in der Regel mit Freizeit von gleicher Dauer bis Ende März des Folgejahres ohne Zeitzuschläge auszugleichen. Verbleibende Überstunden werden mit einem Zuschlag von 25% Ende März ausbezahlt.

Minderarbeit verfällt zulasten des Arbeitgebers, sofern sie nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmenden entstanden ist.

5.2 Zuschläge

Über 45 Wochenstunden (Mo.-Sa.)	+25%
Samstag (12-17 Uhr)	+50%
Sonntag und Feiertage	+100%
Nachtarbeit (Mo.-Fr., 20-06 Uhr)	+100%
Nachtarbeit (Sa., ab 17 Uhr)	+100%
Überstunden (Jahresarbeitszeit)	+25%

Art. 6 Löhne

6.1 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne und die Lohnerhöhungen werden im Anhang 1 geregelt.

6.2 Anspruch auf Mindestlohn

Anspruch auf die Mindestlöhne haben nur Arbeitnehmende bis und mit dem 65. Altersjahr. Nach Abschluss der Lehrzeit erhalten die jungen Arbeitnehmenden mit Fähigkeitszeugnis im ersten Jahr nach der Lehre höchstens 10 Prozent, im zweiten Jahr höchstens 5 Prozent weniger Lohn als den im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Mindestlohn.

6.3 Einstufung

Wird einem Arbeitnehmenden vorübergehend eine tiefer entlohnte Berufsarbeit zugewiesen, so hat er Anspruch auf seinen bisherigen Lohn. Diese Bestimmung kommt bei dauernder Versetzung nicht zur Anwendung.

6.4 Berechnung Lohnersatzleistung

Bei der Lohnangabe an die Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung sowie die Militärerwerbsersatzordnung werden zum effektiven Stundenlohn 8,33 Prozent als Anteil des 13. Monatslohns aufgerechnet. Als Berechnungsgrundlage wird die durchschnittliche, tägliche Arbeitszeit von 8.3 Stunden ("Normalarbeitsstunden") angewendet.

6.5 Jährliche Lohnverhandlung

Die Vertragspartner verhandeln jeweils jährlich über die Anpassung der Löhne.

Art. 7 13. Monatslohn

7.1 Anspruch

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Wenn das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert hat, besteht ein Pro rata temporis-Anspruch. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit (4 Wochen) aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

7.2 Berechnung

Bei Arbeitnehmenden, die im Stundenlohn beschäftigt sind, wird der 13. Monatslohn auf der Grundlage von 2166,3 Stunden (12 x 180.52) des vereinbarten Normalstundenlohnes berechnet.

In Abzug kommen:

- unbezahlter Urlaub;
- Minderstunden, die auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmenden entstanden sind;
- Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Militärdienst ab 5. Woche;
- Absenzen infolge Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit, Schlechtwetter).

Berechnungsformel:

$$\frac{\text{Jahresbrutto-Sollstunden (2166,3 Std.)} \times \text{Normalstundenlohn}}{12 \text{ Monate (entspricht 8.33 Prozent)}}$$

7.3 Auszahlung

Die Auszahlung erfolgt am Ende des Kalenderjahres bzw. mit der letzten Lohnzahlung.

Art. 8 Entschädigung bei auswärtiger Arbeit

8.1 Grundsatz

Durch auswärtige Arbeit darf der Arbeitnehmende nicht schlechter gestellt werden, als wenn er im Betrieb der Firma arbeitet.

8.2 Spesen

Nebst den Fahrkosten sind folgende Spesen zu vergüten:

- a) Bei ganztägiger Abwesenheit mit täglicher Heimkehr CHF 15.00
- b) Wenn die tägliche Heimkehr nicht möglich ist, vergütet der Arbeitgeber die tatsächlich anfallenden Kosten (Übernachtung und Verpflegung) nach vorgängiger Absprache.

8.3 Kilometerentschädigung

Benützt der Arbeitnehmende im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sein persönliches Fahrzeug, erhält er folgende Entschädigungen:

- Auto 60 Rappen pro Kilometer
- Motorrad mit Sozius 30 Rappen pro Kilometer
- Kleinmotorfahrrad 20 Rappen pro Kilometer

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

Art. 9 Lohnzahlung bei Krankheit

9.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmende muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.

9.2 Bei der Berechnung des Krankentaggeldes ist Art. 6.4. zu berücksichtigen.

9.3 Die Krankentaggeldversicherung hat ein tägliches Krankengeld von mindestens 80 Prozent des Tagesverdienstes vorzusehen. Die Genussdauer muss 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen betragen. Der Arbeitgeber kann jederzeit ein Arztzeugnis verlangen.

9.4 Ab dem zweiten Krankheitsfall pro Kalenderjahr (ausgenommen Rückfälle) kann ein Karenztag eingeführt werden.

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

Art. 10 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst

10.1 Anspruch

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- und Schutzdienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Stunden- Wochen- oder Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet:

Während der Rekrutenschule (inkl. Durchdiener):

- für Ledige 50 %
- für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 %

Während anderer obligatorischer Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen:

- für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen 100 %
- ab 5. bis maximal 17. Woche für Ledige 50 %
- ab 5. bis maximal 17. Woche für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 %

10.2 Der Arbeitgeber kann die Lohnzahlung gemäss Art. 10.1 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.

10.3 Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigung des Arbeitgebers gemäss Art. 10.1 übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmenden zu.

10.4 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324b des Obligationenrechts abgegolten.

Art. 11 Unfallversicherung

11.1 Die Versicherung der Arbeitnehmenden gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung.

11.2 Das Unfallgeld ist, sofern keine Beanstandung vorliegt, jeden Zahltag auszuführen.

Art. 12 SUVA – Karenztage

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

Art. 13 Feiertagsentschädigung

13.1 Bezahlte Feiertage

Die auf einen Arbeitstag fallenden gesetzlichen Feiertage (maximal neun Feiertage pro Jahr) werden zum vollen Normalstundenlohn entschädigt. Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden.

13.2 Weitere kantonale Feiertage

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

Art. 14 Absenzenentschädigungen

14.1 In folgenden Fällen wird bezahlter Urlaub gewährt:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| a) bei Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| b) bei Tod eigener Kinder oder der/des Ehe- oder Lebenspartner/in | 3 Tage |
| c) bei Tod der Eltern | 2 Tage |
| d) bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Grosseltern | 1 Tag |
| e) bei eigener Heirat bzw. eingetragener Partnerschaft sowie bei Heirat der Geschwister oder Kinder | 1 Tag |
| f) bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion die erforderliche Zeit, in der Regel ½ Tag, im Maximum | 1 Tag |
| g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt in gleicher Stellung pro 2 Jahre | 1 Tag |
| h) bei Rekrutierung | 1 Tag |

Art. 15 Ferien

15.1 Anspruch

Der Arbeitnehmende hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien im Ausmass von:

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| - 1. bis 10. Arbeitsjahr | 4 Wochen | (166 Std.) |
| - Ab dem 11. Arbeitsjahr oder 50. Altersjahr und 5 Dienstjahren | 4 ½ Wochen | (187 Std.) |
| - Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 5 Wochen | (207,5 Std.) |

15.2 Unterjähriges Arbeitsverhältnis

Für das Kalenderjahr, in welchem das Arbeitsverhältnis angetreten oder aufgelöst wird, sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

15.3 Ferienkürzung

Wird der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden während eines Arbeitsjahres um zwei volle Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden. Für jeden weiteren vollen Monat der unverschuldeten Verhinderung kann der Ferienanspruch um einen zusätzlichen Zwölftel gekürzt werden.

15.4 Ferien, die auf Feiertage fallen

In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

15.5 Festsetzung

Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist dem Arbeitgeber vorbehalten; er berücksichtigt nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmenden. Mindestens zwei Wochen sind zusammenhängend zu beziehen.

Art. 16 Lohnfortzahlung im Todesfall

16.1 Der Arbeitgeber hat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmende den Ehegatten/die Ehegattin oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.

Art. 17 Lohnzahlung

17.1 Auszahlung

Die Abrechnung und Auszahlung des Lohnes erfolgt monatlich in Schweizer Währung, wobei Akontozahlungen auf Mitte des Monats vereinbart werden können.

17.2 Lohnrückbehalt

Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für die letzten drei Arbeitstage vom Arbeitgeber zurückbehalten werden.

Art. 18 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

18.1 Grundsatz

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art. 82 UVG).

Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen, benützen die persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) und gebrauchen die Sicherheitsvorrichtungen in korrekter Weise.

18.2 Pflichten des Arbeitgebers

Die Branchenlösung „Sicuro“, Modul Naturstein ist für alle unterstellten Betriebe obligatorisch. Ausgenommen sind jene Betriebe, welche ihre Unterstellung unter eine andere von der

EKAS genehmigten überbetrieblichen Lösung nachweisen können oder eine Einzelbetriebslösung vorweisen, die alle Auflagen der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllt.

18.3 Pflichten der Arbeitnehmenden

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmenden müssen insbesondere die PSA gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.

18.4 Mitwirkung

Die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung im Betrieb sind über alle Fragen, die sich aus der Erfüllung der Branchenlösung ergeben, frühzeitig und umfassend anzuhören.

Art. 19 Haftung

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

Art. 20 Schwarzarbeit / Konkurrenzverbot

20.1 Konkurrenzverbot

Den Arbeitnehmenden ist die Ausführung von Schwarzarbeit (Arbeit für Dritte) gemäss OR Art. 321 a Abs. 3 untersagt. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden, die Schwarzarbeit ausführen, der Paritätischen Kommission unverzüglich schriftlich zu melden.

20.2 Sanktionen

Bei Verrichtung von Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmende nach erfolgloser schriftlicher Verwarnung fristlos entlassen werden.

D. Schlussbestimmungen

Art. 21 Vertragsdauer

21.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 2018 in Kraft und dauert bis zum 31. März. 2019.

Art. 22 Kündigung

22.1 Erfolgt von keiner der vertragsschliessenden Parteien drei Monate vor Ablauf eine Kündigung, so gilt er jeweils um ein weiteres Jahr als verlängert.

Verband Schweizerischer Bildhauer- und Steinmetzmeister (VSBS)

Ernesto Ghenzi
Präsident

Stefan Nigg
Vizepräsident

Andreas Wüst
Präsident Wirtschaftskommission

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Aldo Ferrari
Vizepräsident

Kaspar Bütikofer
Branchensekretär

Zürich, 21. März 2018

Anhang 1 Löhne

Zusatzvereinbarung 2018

Vom 21. März 2018 zum Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 2018.

1. Mindestlöhne

1.1 Die vertraglichen Mindeststundenlöhne für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden betragen ab 1. April 2018 wie folgt:

Lohnkategorie

- | | |
|------------------------------------------|-----------|
| a) Gelernte Berufsarbeiter | |
| – Bildhauer und Steinmetz | CHF 26.80 |
| – Steinhauer | CHF 26.20 |
| b) Angelernte Berufsarbeiter | |
| – Steinmetz, Fräser, Polisseur und Säger | CHF 25.70 |
| c) Ungelernte Hilfsarbeiter | CHF 22.20 |

Nach Abschluss der Lehrzeit erhalten die jungen Arbeitnehmenden mit Fähigkeitszeugnis im ersten Jahr nach der Lehre höchstens 10 Prozent, im zweiten Jahr höchstens 5 Prozent weniger Lohn als den im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Mindestlohn.

1.2 Die effektiv ausbezahlten Löhne werden ab 1. April 2018 für alle Arbeitnehmenden generell wie folgt erhöht:

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| Lohnkategorie a) | |
| – Bildhauer/Steinmetz | 10 Rappen / Std. bzw. CHF 18.00 / Monat |
| – Steinhauer | 10 Rappen / Std. bzw. CHF 18.00 / Monat |
| Lohnkategorie b) | 10 Rappen / Std. bzw. CHF 18.00 / Monat |
| Lohnkategorie c) | 10 Rappen / Std. bzw. CHF 18.00 / Monat |

Die auf den 1. Januar 2018 gewährten Lohnanpassungen können angerechnet werden. Damit ist der Landesindex der Konsumentenpreise mit 98.0 Punkten (Dezember 2015, Basis Dezember 2010) ausgeglichen.

1.3 Anspruch auf die Minimallöhne haben nur Arbeitnehmende bis und mit dem 65. Altersjahr.

1.4 Wird einem Arbeitnehmenden vorübergehend eine tiefer entlöhnte Berufsarbeit zugewiesen, so hat er Anspruch auf seinen bisherigen Lohn. Diese Bestimmung kommt bei dauernder Versetzung nicht zur Anwendung.

1.5 Die Zusatzvereinbarung tritt per 1. April 2018 in Kraft und gilt bis am 31. März 2019. Die Zusatzvereinbarung ist ein integrierender Bestandteil des gültigen Gesamtarbeitsvertrages vom 1. April 2018.