

Vereinbarung über den Gesamt- arbeitsvertrag Holzbau 2023

holzbauschweiz



Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für das Holzbau-
gewerbe

Holzbau Schweiz, Thurgauerstrasse 54, 8050 Zürich
Syna, Römerstrasse 7, 4601 Olten
Unia, Zentralsekretariat, Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich
Baukader Schweiz, Rötzmattweg 87, 4600 Olten
Kaufmännischer Verband, Reitergasse 9, Postfach, 8021 Zürich



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

treffen folgende Vereinbarung zum Gesamtarbeitsvertrag für das
Holzbaugewerbe:

1. Ausgangslage

Die Vertragsparteien haben durch ihre statutarisch vorgesehenen Or-
gane dem Gesamtarbeitsvertrag Holzbau 2023, welcher eine ange-
passte Version des aktuell gültigen Gesamtarbeitsvertrages darstellt,
zugestimmt.



kaufmännischer
verband

2. Anpassungen GAV

Der gemäss Bundesratsbeschluss vom 25. April 2013 sowie der seit-
herigen Änderungen und Verlängerungen (gemäss den Bundesratsbe-
schlüssen vom 6. März 2014, 18. August 2015, 13. September 2016,
10. Oktober 2017, 28. Januar 2020, 13. November 2020, 22. Novem-
ber 2021 und 14. Februar 2022) bis zum 31. Dezember 2022 gültige
und allgemeinverbindlich erklärte GAV Holzbau hat in den Artikeln 2a,
2f, 3b, 3d, 6a, 8b, 12e, 12f, 17c, 26e, 32b, 43b, 59a und 61a sowie den
Anhängen 1, 2, 3, 8, 9 und 11 eine Anpassung erfahren. Zusätzlich
aufgenommen wurden die Artikel 7f, 22b, 24c, 32e und 39 a bis e. Auf-
gehoben wurden die Artikel 8c, 9e und 61b sowie Anhang 10.

3. Antrag auf AVE des neuen Vertragstextes

Für den GAV Holzbau 2023 wird beim Bundesrat die Allgemeinverbind-
licherklärung vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025 beantragt.

4. Inkrafttreten

Die vereinbarten Anpassungen gemäss Ziffer 2. Beziehungsweise An-
hang 1 vorstehend treten auf den Zeitpunkt in Kraft, auf den der Bun-
desrat diese Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt.

5. Anhang: Neue Vertragstexte

Zürich, im Juni 2022

Vereinbarung über den Gesamtarbeitsvertrag Holzbau 2023 – Anhang (neue Vertragstexte)

Art. 2a / Art. 2 Abs. 1 Betrieblicher Geltungsbereich / Betriebsstruktur und Betriebsleistung

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgebenden und die Mitarbeitenden des Holzbaugewerbes (...)

Art. 2f / Art. 2 Abs. 6 Betrieblicher Geltungsbereich / Firmen ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches

(lediglich Anpassung an aktuell geltenden Geltungsbereich gemäss letztem Bundesratsbeschluss)

(...) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen.

Art. 3b / Art. 3 Abs. 2 Personeller Geltungsbereich / Mitarbeiterkategorien

Der GAV Holzbau gilt für alle Mitarbeitenden gemäss Art. 3a wie Lernende im Sinne des (...)

Art. 3d / Art. 3 Abs. 4 Personeller Geltungsbereich / Ausnahmen

(...) Ausgenommen sind Holzbau-Ingenieure, das Reinigungspersonal sowie der Betriebsinhaber und sein Ehegatte, eingetragener Partner, seine Verwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten oder eingetragenen Partner sowie seine Stiefkinder.

Art. 6a / Art. 6 Abs. 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / Arbeitsvertrag

(...) Der Vertrag hat den Anforderungen des GAV zu genügen und hat zudem Angaben über die Ausbildung, die Funktion, die Erfahrungsjahre sowie den Beschäftigungsgrad des Mitarbeitenden zu enthalten.

Art. 7f / Art. 7 Abs. 6 NEU Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Gegenseitige Rücksicht bei Kündigung

Arbeitgebende und Mitarbeitende erachten die gegenseitige Information und Kommunikation als sehr wichtig. Im Falle von Kündigungen informieren sie sich gegenseitig. Mitarbeitende kommunizieren eine Kündigung ihrerseits vorgängig dem Arbeitgebenden. Arbeitgebende nehmen ihre Fürsorgepflicht gegenüber älteren und langjährigen Mitarbeitenden wahr. Im Falle einer Kündigung von langjährigen, älteren vor der Pensionierung stehenden Mitarbeitenden findet ein Gespräch ähnlich einem Mitarbeitergespräch (Art. 8b) zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden statt. In diesem wird der Mitarbeitende informiert und angehört. Es wird über allfällige Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesprochen. Der Entscheid der Kündigung liegt allein beim Arbeitgeber.

Art. 8b / Art. 8 Abs. 2 Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende / Mitarbeiterentwicklung

(...) Basis für die Mitarbeitergespräche bildet die Broschüre Führungskultur.

Art. 8c / Art. 8 Abs. 3 Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[aufgehoben]

Art. 9e / Art. 9 Abs. 5 Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[aufgehoben]

Art. 12e / Art. 12 Abs. 5 Normalarbeitszeit / Erfassen der geleisteten Arbeitszeit

Die Arbeitgebenden verpflichten ihre Mitarbeitenden, die geleisteten Arbeitsstunden mindestens monatlich schriftlich oder elektronisch zu Händen des Arbeitgebenden zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung hat auch Stunden für bezahlte Absenzen wie beispielsweise Ferien zu enthalten. Gegen Betriebe, welche gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung verstossen, kann eine Konventionalstrafe ausgesprochen werden.

Art. 12f / Art. 12 Abs. 6 Normalarbeitszeit / Zeit für Vorbereitung und Kontrolle

(...) Kadermitarbeitende, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von CHF 500.00 pro Jahr. (...)

Art. 17c / Art. 17 Abs. 3 Gleitstunden / Nachweis des Gleitstundensaldos

(...) Der aktuelle Gleitstundensaldo ist monatlich schriftlich auf der Lohnabrechnung oder einem Beiblatt zur Lohnabrechnung auszuweisen. Wird der Gleitstundensaldo elektronisch geführt, ist der aktuelle Gleitstundensaldo per Ende Monat unveränderlich festzuhalten. Der Mitarbeitende muss Einsicht in den elektronischen Gleitstundensaldo sowie jederzeit auch rückwirkend die Möglichkeit haben, den Nachweis des Gleitstundensaldos in elektronischer oder schriftlicher Form zu beziehen.

Art. 22b / Art. 22 Abs. 2 NEU Wochenend- und Feiertagsarbeit / Kumulationsausschluss

Sind für den gleichen Zeitraum verschiedene Zuschläge gemäss Art. 21 und Art. 22 anwendbar, so gilt jeweils der höhere Zuschlag.

Art. 24c / Art. 24 Abs. 3 NEU Grundsätze der Entlohnung / Bargeldlose Zahlung

Die Lohnzahlung inklusive allfällige Spesenzahlung erfolgt monatlich bargeldlos in Schweizer Währung. Barzahlungen sind nur bei Kleinstbeträgen zulässig.

Art. 26e / Art. 26 Abs. 5 Die Bestandteile des Mindestlohnes / Berechnung von Erfahrungsjahren

(...) Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1'000 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr. (...)

Art. 32b / Art. 32 Abs. 2 Kurzabsenzen / Den Mitarbeitenden werden folgende Kurzabsenzen vergütet:

Eigene Hochzeit 2 Tage
Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
Wohnungswechsel, Maximum einmal pro Jahr 1 Tag
Todesfälle:
Ehepartner oder -partnerin 3 Tage
Eigene Kinder 3 Tage
Eltern 3 Tage
Geschwister 2 Tage
Grosseltern 1 Tag
Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter 1 Tag
Pflege eigener, kranker Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann gemäss OR 329 h/324 a
(...)

Art. 32e / Art. 32 Abs. 5 NEU Kurzabsenzen / Vaterschaftsurlaub

Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs (Bezug innert sechs Monaten nach der Geburt) erhält der Mitarbeitende für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100% Pensum) den Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu. Hat der Mitarbeitende aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen keinen Anspruch auf EO-Entschädigung, so erhält er für die Dauer von vier Tagen (bei 100% Pensum) den Lohn, sofern der Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR effektiv bezogen wird und ihm ein Lohnausfall entsteht.

Kapitel I. NEU Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**Art. 39 NEU Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz****Art. 39a / Art. 39 Abs. 1 Grundsatz**

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen und technisch möglichen Massnahmen zu ergreifen, um die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erfüllen. Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise. Es besteht ein paritätisch zusammengesetzter Lenkungsausschuss (Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), der sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen und Lösungsvorschläge empfiehlt, welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

Art. 39b / Art. 39 Abs. 2 ASA-Branchenlösung

Die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) verpflichtet die Arbeitgeber, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV). Die Richtlinie 6508 der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) konkretisiert die VUV. Die Branchenlösung Holzbau Vital ist auf alle Betriebe gemäss Art. 2 GAV anwendbar. Ausgenommen sind Betriebe, die den Nachweis der getroffenen Massnahmen bzw. den Nachweis mit einfachen Mitteln im Sinne der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllen oder einer anderen, zu Holzbau Vital gleichwertigen Branchenlösung angeschlossen sind.

Art. 39c / Art. 39 Abs. 3 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen bzw. den Nachweis der getroffenen Massnahmen respektive den Nachweis mit einfachen Mitteln im Sinne der EKAS-Richtlinie 6508 zu erbringen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen. Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die Gefahren systematisch zu erfassen. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung bzw. der erwähnten Nachweise gemäss EKAS-Richtlinie, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Person im Betrieb als Sicherheitsbeauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SIBE) zu benennen und diesen für eine entsprechende Ausbildung (Grundkurs) anzumelden. Er hat dafür besorgt zu sein, dass mindestens alle fünf Jahre Weiterbildungskurse besucht werden. Bei einer Kontrolle muss der Arbeitgeber die Anschlussklärung und das (persönliche) Handbuch zur ASA-Branchenlösung bzw. Unterlagen zu den Nachweisen im Sinne der EKAS-Richtlinie 6508, einen Nachweis betreffend Sicherheitskonzept sowie die Bestätigung über den besuchten SIBE-Grundkurs bzw. den SIBE-Weiterbildungskurs vorlegen. Arbeitgebern, die gegen diese Pflichten verstossen, kann eine Konventionalstrafe auferlegt werden.

Art. 39d / Art. 39 Abs. 4 Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken. Die Arbeitnehmer sind angehalten, die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtung nicht beeinträchtigen.

Art. 39e / Art. 39 Abs. 5 Stellung der SIBE

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten SIBE nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Arbeitnehmern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der Branchenlösung bzw. der entsprechenden Nachweise gemäss EKAS-Richtlinie und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Die SIBE sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen. Dem SIBE muss die erforderliche Zeit für die Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes eingeräumt werden.

Art. 43b / Art. 43 Abs. 2 Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau / Massnahmen

Zu diesem Zweck trifft die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) sämtliche Massnahmen, die nötig sind. (...)

Art. 59a / Art. 59 Abs. 1 Verlängerung des GAV Holzbau / Dauer des Vertrages

Der GAV Holzbau tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat am 1. Januar 2023 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2025. (...)

Art. 61a / Art. 61 Abs. 1 Übergangsbestimmungen / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sanktionierung von Verletzungen der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Anhang 9 Abs. 5 Ziff. 3) tritt zwei Jahre nach der Allgemeinverbindlicherklärung des Art. 39 in Kraft.

Art. 61b / Art. 61 Abs. 2 Übergangsbestimmungen / Lohngarantie

[aufgehoben]

Anhang 1 Arbeitsanweisung vereinfachtes Lohnmodell

Titel

Arbeitsanweisung zur Umsetzung des Lohnsystems bei gleichmässiger Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28b GAV

Anhang 2 Arbeitsanweisung Leistungslohnmodell

Titel

Arbeitsanweisung zur Umsetzung des Leistungssystems bei individueller Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28c – e GAV (Leistungslohnmodell)

Arbeitsschritt C / Prozessschritt 5 / Legende Grafik

(...) Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) stellt diese Beurteilungsbögen zur Verfügung.

Anhang 3 Beurteilungsbogen für Mitarbeitende

Legende Grafik

(...) Formular Beurteilungsbogen

Anhang 8 Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende

2.1 Flexibilität durch Gleitstunden bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden

Zulässige maximale monatliche und kumulierte Gleitstundensaldi (...)

Bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Monat nach Massgabe ihres Anstellungsgrades pro rata. (...)

Anhang 9 Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

Abs. 1

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebende und Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

Abs. 2

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Mitarbeitende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrags abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Mitarbeitenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

Abs. 3

Die Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Mitarbeitenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen zur Arbeitszeit (beispielsweise Jahresarbeitszeitkalender, Arbeitszeitaufschreibung, Gleit- und Mehrstundenkontrolle), zu den Arbeitsverträgen und der Krankentaggeldversicherung
3. Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie ob einzelne oder systematische Fehler vorliegen
4. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Mitarbeitende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten (Bereinigung)
5. Wiederholungsfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen
6. Grösse des Betriebes
7. Kooperationsbereitschaft des Betriebes sowie Beurteilung seines Verschuldens
8. Gesamtbetrachtung des Falles

Abs. 4

In leichten Fällen kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Verweis erteilen oder von einer Sanktionierung absehen.

Abs. 5

Zusätzlich kann eine Konventionalstrafe für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:

1. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 12e GAV führt, kann mit einer Konventionalstrafe bis CHF 2'000 pro betroffenem Mitarbeitenden belegt werden. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche nachvollziehbar ist, aber nicht den Bestimmungen des GAV entspricht, kann die Konventionalstrafe herabgesetzt werden.
2. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen Unterlagen nicht vorlegt und somit eine rechtmässige Kontrolle verunmöglicht, kann mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000 belegt werden.
3. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 39 GAV missachtet, kann mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000 sanktioniert werden.

Abs. 6

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebenden oder Mitarbeitenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Aufwendungen der GAV Kontrolle sowie allfällige Verfahrenskosten (Beschlussfassungskosten) auferlegen.

Abs. 7

Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden sowie allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

Abs. 8

Die Ansprüche des geschädigten Mitarbeitenden bleiben vorbehalten.

Anhang 10 Quellen- und Bezugsverzeichnis

[aufgehoben]

Anhang 11 Mitarbeiterkategorien

Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung

Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener Verbands- oder eidg. Berufsprüfung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen

Holzbau-Meister

Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung