

FAQ

Häufig gestellte Fragen - die Antworten

Stand Januar 2022

Bei rechtlichen Fragen und Anliegen im Rahmen von GAV-Bestimmungen, steht Ihnen der [Rechtsdienst](#) der SPBH zur Verfügung

Tel.: 044 360 37 80
E-Mail: recht@spbh.ch

Der Rechtsdienst der SPBH ist telefonisch wie folgt erreichbar:

Montag-Morgen	08.30 bis 11.30 Uhr
Dienstag-Nachmittag	13.30 bis 16.30 Uhr
Mittwoch-Nachmittag	13.30 bis 16.30 Uhr
Donnerstag-Morgen	08.30 bis 11.30 Uhr
Freitag-Morgen	08.30 bis 11.30 Uhr

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitsvertrag	Schriftlichkeit	Art. 03c GAV Art. 06a GAV Art. 26c GAV	Müssen mit allen Mitarbeitern schriftliche Arbeitsverträge geschlossen werden?	Ja, ausnahmslos, auch mit Teilzeitbeschäftigten, Praktikanten, Aus- hilfskräften, mit Lernenden und mit leistungsschwachen Mitarbeitern, für die ein bewilligtes Minderleistungsgesuch vorliegt.
Arbeitszeit	Vorbereitungszeit für Ka- dermitarbeiter	Art. 05a GAV Art. 12f GAV	Kann die "Kaderlösung" auch in einem Mischan- stellungsverhältnis (z.B. Polier mit Fortbildung 20 % und Vorarbeiter mit Fortbildung 80 %) angewendet werden?	Die "Kaderlösung" kann mit dem auf die zulässige Funktionsstufe ent- fallenden Anteil pro rata angewandt werden (z.B. 20 % Polier mit Fort- bildung = 20 % Polierlösung).
Arbeitszeit	Berufliche Aus- und Wei- terbildung	Art. 10 GAV	Hat ein Mitarbeiter un- abhängig vom Arbeits- pensum und von der ef- fektiv geleisteten Ar- beitszeit Anspruch auf Entschädigung von 5 Tagen pro Kalenderjahr für die Weiterbildung?	Erfüllt ein Mitarbeiter pro Kalenderjahr ein 100 %-Pensum, dann hat er Anspruch auf die 5 Weiterbildungstage. Bei längeren Absenzen (z.B. Krankheit, Unfall oder Militär) besteht der Anspruch pro rata. Dasselbe gilt auch bei einem Teilzeitpensum.
Arbeitszeit	Arbeitsrapporte	Art. 12 GAV	Gehört das Ausfüllen der Arbeitsrapporte zur Arbeitszeit?	Ja, die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Dies kann auch nicht über Betriebsreglemente ausgeschlossen werden.
Arbeitszeit	Lernende - Stützkurse	Art. 12 GAV	Gelten Stützkurse als Arbeitszeit?	Für Stützkurse, welche von der Berufsfachschule angeordnet werden, gilt Folgendes: Sofern Stützkurse während der Arbeitszeit stattfinden, ist der Besuch bis zu einem halben Tag pro Woche ohne Lohnabzug zu gewähren und diese Zeit als Arbeitszeit zu zählen. Findet der Stützkurs jedoch in der Freizeit statt, zählt dies nicht als Arbeitszeit.
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeitkalen- der für das kaufmänni- sche Personal	Art. 12 GAV	Welcher Jahresarbeits- zeitkalender gilt für das kaufmännische Perso- nal?	Für das kaufmännische Personal kann entweder ein eigener gleich- bleibender Jahresarbeitszeitkalender mit 42 Stunden / Woche oder der betriebliche Jahresarbeitszeitkalender verwendet werden. Mass- gebend ist die jährliche Normalarbeitszeit von 2'190 Stunden, welche eingehalten werden muss.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Vorholtage - Ein-/Austritt im Verlaufe des Jahres	Art. 12 GAV	Wie sind Vorholtage zu behandeln, wenn ein Mitarbeiter während des Jahres ein- oder austritt?	Ein Mitarbeiter, der im Verlaufe des Jahres eintritt, kann Vorholtage im Umfang der erarbeiteten Stunden beziehen und er kann für den noch nicht erarbeiteten Teil bei Vorholtagen Gleitstunden kompensieren oder Ferientage beziehen. Der Arbeitgebende kann für den nicht erarbeiteten Teil anstatt Gleitstunden oder Ferientage abziehen, einen Lohnabzug vornehmen. Erfolgt der Ausgleich in Stunden, ist die Verbuchung wie folgt vorzunehmen: • Ferientage Die entsprechende Anzahl Ferientage ist vom Feriensaldo abzuziehen, ohne dem Mitarbeiter in der Arbeitszeiterfassung für diese Ferientage Stunden gutzuschreiben. Gleichzeitig ist dieser Abzug nachvollziehbar zu dokumentieren. • Gleitstunden Die nicht vorgeholte Zeit ist vom aktuellen Gleitstundensaldo per Ende Monat abzuziehen und ebenfalls nachvollziehbar zu dokumentieren. Bei einem Austritt unter dem Jahr ist dem Mitarbeiter die nicht bezogene Vorholzeit zu vergüten. Ein Zuschlag von 25% ist darauf nicht geschuldet, da es sich nicht um eigentliche Gleitstunden, sondern um verschobene Arbeitszeit handelt. Hier sind weder Ferien- noch Feiertagszuschläge geschuldet jedoch ein darauf entfallender Anteil 13. Monatslohn. Bezieht der unter dem Jahr austretende Mitarbeiter mehr Vorholtage, als er sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erarbeitet hat, so können ihm die zuviel bezogenen Vorholtage vom letzten bezahlten Lohn in Abzug gebracht werden.
Arbeitszeit	Vorholtage - Militär / Krankheit	Art. 12 GAV Art. 13 GAV	Was gilt es hinsichtlich Vorholtage bei Abwesenheiten wegen Militär oder Krankheit zu berücksichtigen?	Ist der Mitarbeiter an den Vorholtagen (an denen er eigentlich nicht arbeiten müsste, weil die Zeit schon vorgeholt wurde) krank oder im Militär, kann diese Zeit nicht nachgeholt werden und verfällt, wie wenn er an einem arbeitsfreien Sonntag erkranken würde.
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeitkalender	Art. 12 GAV Art. 13 GAV	Können in einem Betrieb mehrere Jahresarbeitszeitkalender verwendet werden?	Bei klarer Strukturierung von Abteilungen in einem Betrieb (z.B. Produktion und Montage) ist es möglich, pro Abteilung je einen unterschiedlichen Jahresarbeitszeitkalender zu verwenden. Wird ein Mitarbeiter im Laufe des Jahres in verschiedenen Abteilungen nur punktuell eingesetzt, gibt es für den Mitarbeiter keinen Wechsel des Jahresarbeitszeitkalenders.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Mittagessen	Art. 12a GAV	Gilt der Weg am Mittag von der Baustelle zurück zur Werkstatt als bezahlte Arbeitszeit?	In der Mittagspause stellt der Weg von der Baustelle zur Werkstatt keine entschädigungspflichtige Reisezeit dar. Den Betrieben wird aber empfohlen, in dieser Sache kulant zu sein und die Mitarbeiter entsprechend früher von der Baustelle gehen zu lassen. Wenn bei Rückkehr in den Betrieb die verbleibende Mittagspause kürzer wird als 30 Minuten, erweist sich die Rückkehr als unzumutbar. In diesem Fall hat der Mitarbeiter Anspruch darauf, sich auswärtig zu verpflegen, und auf Spesenentschädigung.
Arbeitszeit	Arten	Art. 12a GAV Art. 17a GAV Art. 18c GAV Art. 19a GAV	Welche Arten von Arbeitszeit unterscheidet der GAV Holzbau?	Der GAV Holzbau unterscheidet zwischen Normalarbeitszeit, Gleitstunden, Mehrstunden und Überzeit. • Normalarbeitszeit ist die im Jahresarbeitszeitkalender für jeden Tag des Jahres vorgesehene Arbeitszeit. Die Normalarbeitszeit ist nicht zuschlagspflichtig. • Gleitstunden sind Arbeitsstunden, die über die betriebliche oder nach GAV festgelegte Normalarbeitszeit hinausgehen. Diese Gleitstunden sind nicht zuschlagspflichtig. • Mehrstunden sind diejenigen Gleitstunden, die über dem erlaubten Saldo von 10 bzw. 20 Gleitstunden (bei einem Vollzeitpensum) pro Kalendermonat oder über dem maximal zulässigen Saldo von 100 Gleitstunden hinaus geleistet werden. Die Mehrstunden sind zuschlagspflichtig (Zuschlag beträgt 25 %). • Überzeit bezeichnet Arbeitsstunden, welche die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz von 50 Arbeitsstunden pro Woche übersteigen. Die entstandene Überzeit ist entweder mit Einverständnis des Mitarbeitenden im Verhältnis 1:1 innerhalb von 14 Wochen zu kompensieren oder ein Lohnzuschlag von 25 % zu vergüten.
Arbeitszeit	Schaltjahr	Art. 12b GAV	Ändert sich in Schaltjahren die Normalarbeitszeit?	Nein, die Normalarbeitszeit beträgt auch in Schaltjahren 2190 Stunden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeitkalender - Normalarbeitszeiten über 2190	Art. 12b GAV Art. 13b GAV	Dürfen Jahresarbeitszeitkalender Normalarbeitszeiten von mehr als 2190 Stunden vorsehen?	Nein, ein Überschreiten der Normalarbeitszeit von 2190 im Jahresarbeitszeitkalender ist unzulässig. Erlaubt ist allerdings ein Abweichen von dieser Stundenzahl nach unten, soweit die zur Normalarbeitszeit von 2190 Stunden fehlenden Stunden dem Mitarbeiter nicht als Minusgleitstunden belastet werden.
Arbeitszeit	Individueller Jahresarbeitszeitkalender	Art. 12b GAV Art. 13b GAV	Darf für einen Mitarbeiter ein individueller Jahresarbeitszeitkalender erstellt werden, welcher während des Winters ein Arbeitspensum von z.B. 70 % und während des Sommers ein Arbeitspensum von 90 % vorsieht und dabei das Gehalt gleichbleibt?	Nein. Eine Aufteilung der Jahresarbeitszeit (d.h. ein individueller Jahresarbeitszeitkalender) bei gleichbleibendem Gehalt ist nicht zulässig. Basierend auf dem für den Betrieb geltenden Jahresarbeitszeitkalender kann mit dem betreffenden Mitarbeiter für die verschiedenen Perioden ein unterschiedliches Pensum vereinbart werden.
Arbeitszeit	Lernende - Schultage	Art. 12b i.V.m. Art. 32d GAV	Mit wie vielen Stunden sind Schultage der Lernenden in der Arbeitszeitkontrolle einzutragen?	Ganztägige Schultage von Lernenden sind entweder mit 8.4 Stunden oder der im Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Zahl von Arbeitsstunden in der Arbeitszeitkontrolle einzutragen.
Arbeitszeit	Vorbereitungszeit für Kader - Kürzen der Entschädigung bei Krankheit/Unfall	Art. 12f GAV	Kann in einem länger andauernden Krankheitsfall der Arbeitgebende eine Kürzung der für die Vorbereitungszeit für Kadermitarbeiter vereinbarten Pauschale pro Jahr vornehmen?	Es werden lediglich die Mindestanforderungen des GAV geprüft. Sofern zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbart, wäre demzufolge eine Kürzung der Entschädigung (Vorbereitungszeit für Kader) zulässig, soweit die Vorbereitungszeit mindestens noch zum dafür im GAV vorgesehenen Betrag entschädigt wird.
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeitkalender - Gleitstunden	Art. 13 GAV	Dürfen in einem Jahresarbeitszeitkalender Gleitstunden enthalten sein?	Nein, im Jahresarbeitszeitkalender dürfen keine Gleitstunden enthalten sein. Zulässig ist es allerdings, für im Jahresarbeitszeitkalender ausgewiesene, mit 0 Stunden eingetragene zusätzliche Freitage, sogenannte Vorholtage, zu bestimmen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeitkalender	Art. 13 GAV	Ist es zulässig, in einem individuellen Jahresarbeitszeitkalender und in einem Reglement unterschiedliche tägliche Arbeitszeiten aufzuführen?	Damit werden die GAV Bestimmungen nicht korrekt umgesetzt. Der Betrieb hat den Jahresarbeitszeitkalender entsprechend abzuändern. Wesentlich ist in jedem Fall, dass die Gleitstundenberechnung auf der Basis einer jährlichen Normalarbeitszeit von 2'190 Stunden brutto (oder der im Jahresarbeitszeitkalender festgehaltenen tieferen Normalarbeitszeit) erfolgt.
Arbeitszeit	Jahresarbeitszeitkalender - Gestaltung	Art. 13b GAV	Wie muss ein Jahresarbeitszeitkalender gestaltet werden?	Der Arbeitszeitkalender ist zwingend in Form eines Kalenders zu gestalten, der Monate und Arbeitstage sowie die täglichen Normalarbeitszeiten ausweist.
Arbeitszeit	Feiertage	Art. 16 GAV	Welche Feiertage sind nach neuem GAV in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden und Graubünden zu entschädigen?	In diesen beiden Kantonen sind gemäss kantonaler Gesetzgebung lediglich 8 Tage als den Sonntagen gleichgestellte Feier- und Ruhetage definiert. Ein Feiertag nach kommunaler Ordnung ist zusätzlich geschuldet. Sieht die kommunale Gesetzgebung ebenfalls lediglich 8 Feiertage vor, kann der Betrieb einen zusätzlichen bezahlten Feiertag nach freier Wahl bestimmen.
Arbeitszeit	Gleitstunden	Art. 17 GAV	Muss auch bei sehr kleinen und/oder unregelmässigen Arbeitspensum eine Gleit- und Mehrstundenberechnung durchgeführt werden?	Ja. Grundsätzlich ist für alle Mitarbeiter eine Gleit- und Mehrstundenkontrolle durchzuführen, auch für Arbeitsverhältnisse mit einem Teilzeitpensum oder einem unregelmässigen Pensum. Bei Teilzeitmitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi pro Monat nach Massgabe des Anstellungsgrades pro rata. Bei Arbeitsverhältnissen mit einem unregelmässigen Arbeitspensum, wie dies z.B. bei Landwirten vorkommen kann, ist eine Gleitstundenkontrolle auf Basis der Anwesenheitstage vorzunehmen, sog. Tagesbetrachtung. Bei dieser Berechnungsmethode werden die zulässigen monatlichen Gleitstundensaldi aufgrund der Anwesenheit in Tagen ermittelt, wobei für den Mitarbeiter pro Anwesenheitstag eine Gleitstunde zulässig ist, bis zu einem monatlichen Maximum von 20 Stunden. Bei Fragen betreffend Umsetzung und Berechnungstool zur Tagesbetrachtung können sich die Betriebe an die SPBH wenden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Vorgabezeiten	Art. 17c GAV	Wie verhält es sich mit "Vorgabezeiten"?	Die Entlohnung nach Vorgabezeiten ist nicht zulässig. Massgebend für die Entschädigung eines Mitarbeitenden ist allein die effektiv geleistete Arbeitszeit. Als Anreizsystem für darüber hinausgehende Bonusleistungen sind Vorgabezeiten jedoch grundsätzlich erlaubt.
Arbeitszeit	Maximal zulässiger Gleitstundensaldo pro Monat	Art. 17e GAV	Im Jahresarbeitszeitkalendar kann eine wöchentliche Arbeitszeit von 37.5 bis 45 Arbeitsstunden oder 37.5 bis max. 47.5 Arbeitsstunden gewählt werden. Darf bei Ausschöpfung der max. Arbeitszeit von 47.5 Stunden pro Woche der monatliche Gleitstundensaldo nur in den davon betroffenen Monaten nicht mehr als 10 Gleitstunden betragen?	Nein. Bei Ausschöpfung der wöchentlichen Arbeitszeit von 47.5 Arbeitsstunden pro Woche beträgt der maximal zulässige Gleitstundensaldo während des gesamten Jahres 10 Gleitstunden pro Monat. Die darüberliegenden Gleitstunden stellen zuschlagspflichtige Mehrstunden dar.
Arbeitszeit	Gleitstundensaldo - Teilzeitarbeit	Art. 17e GAV	Dürfen Teilzeitbeschäftigte einen gleich hohen Gleitstundensaldo haben wie Vollzeitbeschäftigte?	Nein, bei den Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der maximal zulässige Saldo an Gleitstunden nach Massgabe des Beschäftigungsgrades. Dies liegt darin begründet, dass der Teilzeitbeschäftigte gleichen Anspruch auf Schutz vor Überarbeitung hat wie jeder andere, denn er hat unter Umständen noch eine zweite Arbeitsstelle und nicht mehr, sondern weniger Freizeit als der Vollzeitbeschäftigte.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Gleitstundensaldo	Art. 17e GAV Art. 17h GAV Art. 18g GAV	Darf der maximal zulässige Gleitstundensaldo im gegenseitigen Einvernehmen für ein spezielles Projekt (z.B. privates Bauprojekt) vorübergehend überschritten werden, ohne dass die Mehrstunden zuschlagspflichtig werden?	Unter bestimmten Voraussetzungen und auf begründeten Wunsch des Mitarbeiters ist es im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Vorschriften möglich, den maximal zulässigen Gleitstundensaldo zu überschreiten, ohne dass ein Zeit- oder Lohnzuschlag von 25 % anfällt. Dafür muss eine schriftliche Vereinbarung vorliegen, welche folgende Punkte umfasst: • Definition des Projektes, für welches Gleitstunden gesammelt werden • Zeitraum, in welchem die Gleitstunden angesammelt werden • Zeitraum, in welchem die angesammelten Gleitstunden kompensiert werden • schriftlicher Vermerk, dass nicht kompensierte Gleitstunden nach Ablauf der Befristung mit Lohn- oder Zeit-Zuschlag von 25 % zu entschädigen sind • Das Gesuch ist von der SPBH genehmigen zu lassen. Dabei ist zu beachten, dass nur Gesuche für ein bestimmtes künftiges Projekt und nicht rückwirkend berücksichtigt werden.
Arbeitszeit	Gleitstundensaldo	Art. 17e GAV Art. 18b GAV	Wie ist mit am Ende der Lehre bestehenden positiven Gleitstundensaldi (und allfälligen Ferienguthaben) umzugehen?	Grundsätzlich sollen bis Lehrende positive Gleitstunden kompensiert und ein bestehendes Ferienguthaben bezogen werden. Bei Lernenden, welche in ein ordentliches Arbeitsverhältnis übernommen werden, dürfen bei Lehrende maximal 50 positive Gleitstunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Ein allfällig noch bestehendes Ferienguthaben darf demgegenüber nicht durch Geldzahlung abgegolten werden. Lohnabzüge für negative Ferien- oder Gleitstundensaldi sind nicht zulässig.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Gleit- und Mehrstunden - Berggebietslösung	Art. 17f GAV Art. 17g GAV	Kann in Regionen, in welchen im Winter ein eigentliches Bauverbot besteht, dafür im Sommer mehr gearbeitet werden?	Auch in einem solchen Fall gelten grundsätzlich die entsprechenden Bestimmungen des GAV, wonach über die zulässigen maximalen Gleitstunden hinausgehende Mehrstunden mit 25 % Zuschlag zu kompensieren oder auszuzahlen sind. Der Ausgleich einer sehr hohen Sommer-Arbeitszeit mit einer sehr tiefen Winterarbeitszeit, welche über die gemäss GAV mögliche Normalarbeitszeitgestaltung (37,5 bis 47,5 Stunden pro Woche) hinausgeht, ist demnach nicht zulässig. Es besteht aber die Möglichkeit unter folgenden Voraussetzungen bei der SPBH ein Gesuch um vorübergehend erhöhte Gleitstundenflexibilität zu stellen:- Betrieb hat seinen Sitz in einem Berggebiet - Arbeiten, die vorwiegend im Berggebiet ausgeführt werden, können aufgrund lokaler Bauverbote oder witterungsbedingt nicht das ganze Jahr hindurch erbracht werden - die erhöhte Gleitstundenflexibilität gilt nur für höchstens sechs Monate.
Arbeitszeit	Gleitstundensaldi	Art. 17h GAV Art. 18c GAV	Darf der maximal zulässige Gleitstundensaldo von 100 Plusgleitstunden während der zur Verfügung stehenden Dauer von 14 Wochen für die Kompensation von Mehrstunden überschritten werden?	Gemäss Art.18c GAV müssen Mehrstunden nicht mehr im Folgemonat bereinigt werden, es steht dafür grundsätzlich eine Frist von 14 Wochen zur Verfügung. Der maximal zulässige Saldo von 100 Plusgleitstunden gilt indes - zulässige anderslautende Vereinbarungen vorbehalten - absolut. Über den Saldo von 100 Stunden hinausgehende Mehrstunden sind demzufolge nach wie vor im Folgemonat zu bereinigen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Auszahlung von Gleitstunden zur Unzeit (Saisonier-Arbeitsverhältnisse)	Art. 18b GAV Art. 18e GAV	Können bei Saisonier-Arbeitsverhältnissen Gleitstunden am Ende des Arbeitsverhältnisses (z.B. Ende Oktober) ausbezahlt werden oder können diese Gleitstunden übertragen werden? Dabei würde der betroffene Mitarbeiter im Frühling (z.B. März) mit einem positiven Saldo starten. Ist bei einer allfälligen Auszahlung der Stunden ein Zuschlag von 25% geschuldet?	Es gibt für Saisonier-Arbeitsverhältnisse keine Ausnahmeregelung. Wird ein solches Arbeitsverhältnis beendet und sind an dessen Ende Gleitstunden übrig geblieben, sind diese mit entsprechendem Zuschlag von 25% ausbezahlen.
Arbeitszeit	Gleitstundenkompensation bei Krankheit	Art. 18b GAV Art. 37b GAV	Darf der erste Tag der Krankheit (Karenztag) ohne Lohnanspruch mit Gleitstunden verrechnet werden?	Gemäss GAV besteht für den ersten Krankheitstag (Karenztag) kein Lohnanspruch und dafür erfolgt eine Stundengutschrift von entweder 8.4 bzw. die für diesen Tag nach Jahresarbeitszeitkalender vorgesehenen Stunden. Ab dem zweiten Tag hat der Mitarbeiter Anspruch auf 80 % des vereinbarten Bruttolohnes. Unter folgenden Voraussetzungen können dem Mitarbeiter für den Karenztag 100 % Lohn bezahlt und dafür keine Stunden gutgeschrieben werden. Ab dem zweiten Krankheitstag kann dem Mitarbeiter 100 % Lohn bezahlt und dafür 80 % von entweder 8.4 Stunden oder der für den entsprechenden Tag im Jahresarbeitszeitkalender aufgeführten Sollzeit gutgeschrieben werden: • nur für die Dauer von Karenztag und Aufschubzeit (max. 30 Tage) • Mitarbeiter muss der Kompensation zustimmen • Ein Minusgleitstundensaldo ist nach Möglichkeit zu vermeiden. • Es ist zu beachten, dass auf sämtlichen Lohnzahlungen ein Anteil 13. Monatslohn geschuldet ist.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Ausweisen von Verfehlungen bei Überschreitung von Gleitstundenäufnungsgesuche	Art. 18c GAV Art. 18g GAV	Was geschieht, wenn ein Betrieb den genehmigten Stundenrahmen (Gleitstundenäufnungsgesuch) überschreitet? Wird diese Feststellung als Verfehlung gewertet, welches das Unternehmen entsprechend zu entschädigen hat?	Wird der genehmigte Saldo überschritten, wird auf den den genehmigten Saldo übersteigenden Stunden bei einer Kontrolle ein Zuschlag von 25% als Verfehlung ausgewiesen.
Arbeitszeit	Gleitstunden am Ende des Arbeitsverhältnisses	Art. 18e GAV	Wie sind Gleitstunden zu handhaben, die am Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Unfalls übrig geblieben sind? Der betroffene Mitarbeiter kann z.B. nicht mehr in das Unternehmen zurückkehren, wodurch es dem Arbeitgebenden verunmöglicht wird, eine Kompensation der übrig gebliebenen Stunden anzuordnen.	Die Gleitstunden am Ende eines Arbeitsverhältnisses sind auch in diesem Fall mit 25% und einem Anteil 13. Monatslohn auszus zahlen.
Arbeitszeit	Arbeitsrapporte - Zuschläge	Art. 21 GAV Art. 22 GAV	Sind auf den Arbeitszeitrapporten der Mitarbeiter die Zuschläge für Wochenendarbeit, Nacht- oder Sonntagsarbeit aufzuschreiben?	Nein, es sind auf den Arbeitsrapporten nur die tatsächlich geleisteten Stunden als Arbeitszeit aufzuführen. Die darauf geschuldeten Zuschläge sind separat auszuweisen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Verschobene Wochenarbeit	Art. 22a GAV	Kann für ein Arbeitsverhältnis, nach welchem ein Mitarbeiter jeweils fix am Samstag arbeitet, zum GAV Abweichendes vereinbart werden? Der Mitarbeiter würde fix anstatt Samstag/Sonntag das Wochenende Sonntag/Montag beziehen, wobei der Montag vergleichbar mit dem Samstag wäre.	Für Betriebe, welche einen Showroom mit Verkaufsfläche betreiben, gilt folgende Regelung: Die für diesen Bereich angestellten Mitarbeiter dürfen - sofern die Arbeitszeit fix auf Dienstag bis Samstag vereinbart wurde - an einem Samstag ohne Zuschläge beschäftigt werden. Würde der Betroffene doch am Montag arbeiten müssen, wären Zuschläge wie die für einen Samstag geschuldet.
Arbeitszeit / Lohn	Gleitstundensaldoausgleich - 13. Monatsgehalt	Art. 17h GAV	Darf ein negativer Gleitstundensaldo über 50 Minusstunden durch die Kürzung des 13. Monatslohnes ausgeglichen werden?	Grundsätzlich liegt es beim Arbeitgeber, die Gleitstundensaldi der Mitarbeiter zu prüfen und die Mitarbeiter bei allfälligen negativen Stundensaldi rechtzeitig darauf hinzuweisen. Dabei ist zu beachten, dass der maximal kumulierte Gleitstundensaldo zu keiner Zeit mehr als 50 Minusstunden betragen sollte. Ein solcher negativer Saldo sollte in erster Linie bei Entstehung unter dem Jahr durch Mehrarbeit ausgeglichen werden oder in Absprache mit dem Mitarbeiter beispielsweise als unbezahlter Urlaub verbucht werden. Sollte das nicht gelingen, können die durch den Mitarbeiter zu verantwortenden negativen Gleitstunden am Ende des Jahres als Gegenforderung mit dem Anspruch auf den 13. Monatslohn verrechnet oder auf das neue Jahr übertragen werden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Gleitstundenäufnungsgesuch	Art. 18g GAV	Wie lange darf die Äufnungsperiode für ein Gleitstundenäufnungsgesuch maximal dauern?	Die Äufnungsperiode für Gleitstundenäufnungsgesuche darf maximal 2 Jahre dauern. In begründeten Fällen kann eine längere Äufnungsperiode genehmigt werden (z.B. bei Fortbildungen) .
Betriebsprüfung	Haftungsfrage bei Betriebsübernahme bzgl. Verfehlungen vom Vorgänger	Art. 47 GAV	Wer haftet bei einer Übernahme eines Betriebes, wie z.B. bei einem Kauf eines Betriebes, für allfällig vorhandene GAV-Verfehlungen?	Bei einer Übernahme einer juristischen Person, wie z.B. bei einem Kauf einer AG oder GmbH, haftet der neue Besitzer des Betriebes für die aus einer vor der Übernahme durchgeführten Betriebskontrolle vorhandenen GAV-Verfehlungen. In jedem Fall wird dem Käufer empfohlen, sich vor der Übernahme des Betriebes in Bezug auf mögliche GAV-Verfehlungen schriftlich abzusichern. Die Übernahme wird jedoch bei der Bemessung einer allfälligen Konventionalstrafe mildernd berücksichtigt.
Einstufung	Deutsche Meister	Art. 03b GAV	Wie muss ein deutscher Zimmermeister, welcher in einem Schweizer Betrieb arbeitet, eingestuft werden?	Ein deutscher Meister muss mindestens als Holzbau-Polier ohne Fortbildung eingestuft und entlohnt werden. Deutsche Meister mit Fachhochschul-Abschluss einschliesslich Bautechniker-Diplom sind jedoch als Meister einzustufen.
Einstufung	Berufsabschlüsse EU-8/EU-2-Länder (Osteuropa)	Art. 03b GAV	Wie sind Berufsleute aus EU-8/EU-2-Ländern (Osteuropa) einzustufen?	Die Einstufung von Mitarbeiter ist aufgrund der vorhandenen Daten im Einzelfall zu bestimmen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	ausländische Kaderabschlüsse	Art. 03b GAV	Wie sind Mitarbeiter einzustufen, welche in Deutschland Fortbildungen als Bauleiter, Bautechniker oder Ingenieur abgeschlossen haben?	Die Einstufung solcher Mitarbeiter wird im Einzelfall durch die SPBH festgelegt. In der Regel soll dem Betrieb ermöglicht werden, einem Mitarbeiter ohne Erfahrung im Holzbau, ein "Ausbildungsjahr" mit reduziertem Lohn anzubieten. Dafür ist bei der SPBH vorgängig ein Minderleistungsgesuch zu stellen. Nach Ablauf dieses Jahres ist der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der gemäss seiner Ausbildungsfunktion vorgesehenen Einstufungsregelung einzustufen und zu entlöhen.
Einstufung	Zimmerleute mit DDR-Fachausweis	Art. 03b GAV	Wie sind Mitarbeiter einzustufen, welche in der ehemaligen DDR aufgrund einer zweijährigen Lehre einen Fachausweis als Zimmermann erlangt haben?	Solche Mitarbeiter sind in der Kategorie Holzbau-Fachmann/Zimmermann einzustufen.
Einstufung	Techniker Projektierung Hochbau	Art. 03b GAV	Wie ist ein Mitarbeiter einzustufen, der die Fortbildung zum "Techniker HF Bauführung Hoch-/Tiefbau" absolviert hat?	Ein Mitarbeiter mit einer entsprechenden Weiterbildung, der in einem als dem GAV Holzbau unterstellten Betrieb oder Betriebsteil tätig ist, wird in der Funktionsstufe "Holzbau-Techniker HF" eingestuft.
Einstufung	Technischer Kaufmann	Art. 03b GAV	Wie ist ein Mitarbeiter mit einem Abschluss als Technischer Kaufmann einzustufen?	Nach erworbenem Abschluss hat ein in einem Holzbau-Betrieb beschäftigter Technischer Kaufmann Anspruch auf den Mindestlohn der Kategorie "übriges kaufmännisches Personal". Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	Lernende mit BMS	Art. 03b GAV	Die Lernenden mit BMS im Kanton St. Gallen erhalten nach drei Jahren Lehre und bestandener praktischer Prüfung lediglich eine Mitteilung über die Abschlussnote, aber noch kein Fähigkeitszeugnis. Das Zeugnis wird ihnen erst nach Ablauf eines weiteren Jahres und nach bestandener BMS-Prüfung übergeben. Die Lernenden besuchen im vierten Jahr zwar noch die Berufsschule, einen eigentlichen Ausbildungscharakter hat das letzte Jahr jedoch nicht mehr. Wie ist ein Mitarbeiter im vierten Jahr bezüglich Funktion und Pensum einzustufen?	Lernende mit BMS können im vierten Ausbildungsjahr als Zimmermann EFZ eingestuft werden, sofern die praktische Prüfung im dritten Jahr erfolgreich abgeschlossen wurde und der Mitarbeiter im vierten Jahr lediglich die Berufsschule zu besuchen hat. Das Arbeitsverhältnis kann im vierten Jahr mit einem Arbeitspensum von 80% weitergeführt werden.
Einstufung	CNC-Maschinist	Art. 03b GAV	Wie ist ein CNC-Maschinist einzustufen?	Ein CNC-Maschinist ist als Zimmermann EFZ mit den entsprechenden Erfahrungsjahren einzustufen.
Einstufung	Architekt / Hochbauzeichner	Art. 03b GAV	Wie ist ein ausgebildeter Architekt in einem Holzbau-Betrieb einzustufen?	Ein ausgebildeter Architekt, welcher in der Funktion als Architekt in einer dem GAV unterstellten Planungsabteilung in einem Holzbau-Betrieb tätig ist, gilt als dem GAV unterstellt, jedoch gibt es keine Mindestlohnvorgaben. Dasselbe gilt analog für Hochbauzeichner, die in ihrer erlernten Funktion tätig sind.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	BWL-Studium	Art. 03b GAV Art. 03c GAV Art. 04c GAV Art. 04e GAV	Wie ist ein Mitarbeiter, welcher ein BWL-Studium in Deutschland abgeschlossen hat und danach im Holzbau als Schreiner/Zimmermann/Bau-Ingenieur gearbeitet hat, einzustufen?	Dieser Mitarbeiter ist als Holzbau-Arbeiter einzustufen.
Einstufung	Bautechniker	Art. 03b GAV Art. 03c GAV Art. 04c GAV Art. 04e GAV	Wie ist ein in Bayern staatlich geprüfter Bautechniker mit Fachrichtung Hochbau einzustufen?	Dieser Mitarbeiter ist als Polier mit Fortbildung einzustufen.
Einstufung	Kategorien	Art. 03b GAV Art. 26c GAV Art. 26e GAV Art. 27a GAV	Wie müssen Mitarbeiter in die Kategorien des GAV eingestuft werden?	Die Einstufung eines Mitarbeiters in eine bestimmte Lohnkategorie ist nur bei eidgenössischen Fortbildungen (wie z.B. Holzbau-Polier) zwingend. Verbandsfortbildungen (Holzbau-Vorarbeiter) garantieren den entsprechenden Lohn nur, wenn der Mitarbeiter auch in dieser Funktion beschäftigt wird. Die Grundlage zur Beurteilung bilden der Einzelarbeitsvertrag und die tatsächlich ausgeführte Funktion im Betrieb.
Einstufung	Magaziner	Art. 03b GAV Art. 27a GAV	Wie sind Magaziner und Mitarbeiter, welche Materialrüstarbeiten verrichten, einzustufen?	Es ist darauf abzustellen, ob es sich um einen gelernten Zimmermann handelt. Als solcher hätte er Anspruch auf den Mindestlohn eines Holzbau-Fachmannes/Zimmermannes. Ein Ungelernter oder Absolvent einer branchenfremden Lehre wäre demgegenüber als Holzbau-Arbeiter einzustufen.
Einstufung	deutsche Dachdeckermeister, CH-Schreinermeister	Art. 04b GAV Art. 04e GAV	Wie sind deutsche Dachdeckermeister und CH-Schreinermeister einzustufen und mit wie vielen Erfahrungsjahren?	Deutsche Dachdecker- und Schreinermeister sind analog einem deutschen Zimmermeister als Polier ohne Fortbildung einzustufen. Vorbehalten bleiben höhere Funktionsstufen oder Mischanstellungsverhältnisse. Die im Holzbaugewerbe gesammelten Erfahrungsjahre sind dabei zu berücksichtigen. Diesbezüglich gilt bei den Erfahrungsjahren von deutschen Dachdeckermeistern, dass die in einem Holzbaubetrieb gesammelten Erfahrungsjahre halbiert werden. Ein CH-Schreinermeister ist ebenfalls in der Funktionsstufe Polier ohne Fortbildung einzustufen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	Branchenverwandte Berufe	Art. 04b GAV Art. 26c GAV Art. 26e GAV Art. 27a GAV	Auf welchen Mindestlohn hat ein Schreiner oder Dachdecker Anspruch?	Ein gelernter Schreiner ist ungeachtet dessen, ob er Zimmermann oder Schreiner eingesetzt wird - höhere Funktionen vorbehalten - als gelernter Zimmermann mit den entsprechenden Erfahrungsjahren einzustufen. Bei der Berechnung der Erfahrungsjahre werden diejenigen Erfahrungsjahre, welche der betreffende Mitarbeiter in der Funktion als Schreiner bzw. als Zimmermann gemacht hat, vollumfänglich angerechnet. Ein gelernter Dachdecker ist ebenfalls als gelernter Zimmermann einzustufen. Bei der Berechnung der Erfahrungsjahre werden jedoch diejenigen Erfahrungsjahre, welche er in der Funktion als Zimmermann gemacht hat, vollumfänglich angerechnet und diejenigen, welche er in der Funktion als Dachdecker gemacht hat, zur Hälfte berücksichtigt. Dabei werden halbe Jahre aufgerundet (z.B. Der Mitarbeiter hat 3 Erfahrungsjahre als Dachdecker. $3:2=1.5$, 1.5 wird auf 2 Erfahrungsjahre aufgerundet). Diese Berechnung erfolgt bei Eintritt in einen Holzbaubetrieb. Danach zählen die Erfahrungsjahre während der Anstellung im Holzbaubetrieb voll, unabhängig davon, ob er als Dachdecker oder als Zimmermann eingesetzt wird.
Einstufung	Rückstufung in tiefere Kategorie	Art. 04c GAV	Darf ein Polier mit Fortbildung als Zimmermann angestellt werden?	Dies ist grundsätzlich nur dann und nur im Einzelfall zulässig, wenn der Polier aufgrund vorbestehender Arbeitslosigkeit ein solches Arbeitsverhältnis nach Entscheid des RAV eingehen muss, um Einstell-tage zu verhindern, und wenn er zudem auch tatsächlich nur die Funktion eines Zimmermanns ausübt. In jedem Fall unzulässig ist dies jedoch, wenn der Polier danach im entsprechenden Betrieb die Funktion eines Poliers ausübt.
Einstufung	Weiterbildung - Polier mit Fortbildung	Art. 04c GAV Art. 26d GAV	Ab wann hat ein Mitarbeiter Anspruch auf eine Einstufung als Polier mit Fortbildung und damit auch Anspruch auf den entsprechenden Mindestlohn?	Nach erfolgreich bestandener Prüfung und Erhalt des entsprechenden Diploms muss ein Mitarbeiter als Polier mit Fortbildung eingestuft werden. In diesem Fall hat er Anspruch auf den entsprechenden Mindestlohn nach GAV Holzbau.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	Techniker / Mischanstellung	Art. 05 GAV	Beinhaltet eine höhere Ausbildung (z.B. Holzbau-Techniker) eine tiefere Ausbildungsstufe (z.B. Holzbau-Polier)?	Nein. Eine höhere Ausbildung beinhaltet die tiefere Ausbildungsstufe nicht. D.h. ein gelernter Holzbau-Techniker ohne Abschluss als Holzbau-Polier kann somit in einem Mischanstellungsverhältnis Holzbau-Techniker mit Holzbau-Polier ohne Fortbildung eingestuft werden, sofern er als Polier tätig ist.
Einstufung	Mischanstellungsverhältnisse	Art. 05a GAV	Gibt es eine Untergrenze für die höhere Funktion bei Mischanstellungsverhältnissen (z.B. Polier mit Fortbildung 20% und Vorarbeiter mit Fortbildung 80%)?	Eine Mischanstellung kann erst ab Funktionsstufe Holz-bau-Polier ohne Fortbildung vereinbart werden. Als abweichende Funktion stellt die Stufe Vorarbeiter mit Fortbildung die Untergrenze dar. Es gibt aber keine prozentuale Untergrenze für die höhere oder die abweichende tiefere Funktion bei Mischanstellungsverhältnissen. Die jeweilige Funktion ist in einem Arbeitsverhältnis entsprechend der effektiv ausgeübten Tätigkeit wahrzunehmen und vertraglich festzuhalten.
Einstufung	Mischanstellungsverhältnisse	Art. 05a GAV	Können in einem Mischanstellungsverhältnis auch mehr als zwei Funktionen vorgesehen werden?	Nein. In einem Mischanstellungsverhältnis dürfen maximal zwei Funktionen berücksichtigt werden. In begründeten Ausnahmefällen wie z.B. im Rahmen eines Minderleistungsgesuches können auch abweichende Lösungen akzeptiert werden.
Einstufung	Mischanstellung - Ingenieur	Art. 05a GAV	Ist ein Mischanstellungsverhältnis mit einem Anteil Ingenieur dem GAV Holzbau unterstellt?	Grundsätzlich sind Ingenieure nicht mehr dem GAV Holz-bau unterstellt. Liegt jedoch ein Mischanstellungsverhältnis mit einem Anteil Ingenieur vor, z.B. Techniker und Ingenieur, dann sind die Voraussetzungen des personellen Geltungsbereiches des GAV Holzbau gegeben, weshalb sämtliche Bestimmungen des GAV auf das gesamte Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Dabei liegen keine Mindestlohnvorgaben für den Ingenieursanteil vor.
Einstufung	Anrechnung von Erfahrungsjahren während Minderleistung	Art. 05a GAV Art. 05b GAV	Können Erfahrungsjahre während einer Minderleistungsperiode bei späterer "normaler" Anstellung berücksichtigt werden?	Bei einer späteren Anstellung zu normalen GAV-Bedingungen werden etwaige Erfahrungsjahre aus einer Minderleistungsperiode nicht angerechnet.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	Praktikant	Art. 25e GAV	Darf ein Praktikant länger als die in Art. 25e GAV vorgesehenen Dauer in dieser Funktion beschäftigt werden?	Grundsätzlich darf ein Mitarbeiter nach Art. 25e GAV maximal ein Jahr als Praktikant beschäftigt werden. Eine Verlängerung des Praktikums ist jedoch möglich, wenn ein Mitarbeiter z.B. aufgrund einer längeren Abwesenheit infolge einer Krankheit während des Praktikums das Praktikum nicht absolvieren kann. Das Praktikum kann in solch einem Fall um die Dauer der Abwesenheit verlängert werden. Die effektive Praktikumsdauer darf jedoch nicht länger als ein Jahr (2'190 Stunden) dauern. Bei Absolvierung einer länger als ein Jahr dauernden bzw. berufsbegleitenden Fort- oder Weiterbildung wird die Praktikumsdauer ebenfalls, unabhängig von der Art der Fort- oder Weiterbildung, auf maximal ein Jahr (2'190 Stunden) begrenzt. In der restlichen Zeit sind sie mindestens zum Mindestlohn gemäss massgeblicher GAV-Funktion mit den jeweiligen Erfahrungsjahren einzustufen.
Einstufung	Kurzzeitanstellung, berufliche Umschulung/Neuorientierung	Art. 25f GAV	Wie ist ein gelernter Zimmermann mit über 10 Erfahrungsjahren einzustufen, der nicht mehr als Zimmermann sondern neu als Sachbearbeiter im Büro in einem Holzbaubetrieb tätig sein möchte?	In solch einem Fall kann Art. 25f GAV angewendet werden, wonach der betroffene Mitarbeiter in einer Kurzzeitanstellung bis zu maximal drei Monate pro Kalenderjahr nicht dem Lohnsystem des GAV unterstellt ist. Nach Ablauf dieser drei Monate ist im vorliegenden Fall der Betroffene aufgrund seines mitgebrachten Fachwissens als Zimmermann, welches er in seiner neuen Tätigkeit einsetzen kann, als Zimmermann EFZ mit den entsprechenden Erfahrungsjahren zu entlohnen.
Einstufung	Techniker-Praktikum, Förderplan, Bestandesgarantie	Art. 25g GAV	Braucht es für das "Techniker-Praktikumsjahr" einen entsprechenden Förderplan analog der Mitarbeitenden, welche die Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht vollständig erfüllen? Gilt hier die im GAV festgeschriebene Bestandesgarantie ebenfalls?	Für ein Techniker-Praktikum muss kein schriftlicher Förderplan vorliegen. Für diese Mitarbeiter besteht keine Bestandesgarantie. Der Lohn kann frei gemäss Art. 25g GAV festgelegt werden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	Anlehre	Art. 26c GAV Art. 26e GAV Art. 27a GAV	Wie sind Mitarbeiter einzustufen, welche eine Anlehre absolvieren oder absolviert haben?	Wer eine Anlehre absolviert, hat Anspruch auf den Lohn eines Holzbearbeiter-Lernenden EBA im entsprechenden Lehrjahr. Nach abgeschlossener Anlehre fallen die angelernten Mitarbeiter in die Kategorie Holzbearbeiter EBA.
Einstufung	Einstufung Vorarbeiter mit Fortbildung	Art. 26d GAV	Ist bei erfolgreich absolvierter Schulprüfung der Schule eine Einstufung zum Vorarbeiter mit Fortbildung gegeben?	Für eine Einstufung als Vorarbeiter mit Fortbildung werden die bestandene Verbandsprüfung und die effektive Tätigkeit in dieser Funktion vorausgesetzt.
Einstufung	Erfahrungsjahre	Art. 26e GAV	Neu können schwächere Lehrabgänger auf Gesuch hin im ersten Jahr nach Lehrabschluss unter gewissen Voraussetzungen (insbesondere Förderplan) zum Lohn eines Holzbau-Arbeiters beschäftigt werden. Wird diese Zeit bei der Berechnung der Erfahrungsjahre als Zimmermann angerechnet?	Die Tätigkeit während des Förderjahres ist für die Berechnung der Erfahrungsjahre als Zimmermann nicht massgeblich.
Einstufung	Erfahrungsjahre	Art. 26e GAV	Wie sind Wandergesellen einzustufen?	Sofern die effektiven Erfahrungsjahre nicht eindeutig bestimmt werden können, kann für Wandergesellen der Lohn eines Zimmermanns EFZ mit 0 Erfahrungsjahren angewendet werden.
Einstufung	Erfahrungsjahre bei Selbständigkeit	Art. 26e GAV	Können Erfahrungsjahre bei Arbeitseinsätzen in einer selbständigen Tätigkeit angerechnet werden?	Eine selbständige Tätigkeit führt zu keinem Zuwachs an Erfahrungsjahren. Bei der Bestimmung der Anzahl Erfahrungsjahre gelten nur die geleisteten Jahre in Funktion.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Einstufung	Erfahrungsjahre	Art. 26e GAV	Wann erhält ein Mitarbeiter ein Erfahrungsjahr?	Jedem Mitarbeiter steht dann ein zusätzliches Erfahrungsjahr zu, wenn er im entsprechenden Kalenderjahr 1'000 Nettostunden als Arbeitszeit geleistet hat, also ohne Berücksichtigung von unbezahltem Urlaub, Militärdienst oder Krankheit. Dies gilt auch für Lehrabgänger, welche 1'000 Arbeitsstunden in der Funktion als Zimmermann im LAP-Jahr leisten konnten.
Feiertage	Regional unterschiedliche Feiertage	Art. 16 GAV	Wie sind einem Lernenden die Schulstunden zu vergüten, wenn er am Schulort - wo kein Feiertag gilt - die Schule besucht, jedoch am Ort, wo der Lehrbetrieb domiziliert ist, ein Feiertag gilt?	In solchen Fällen hat der Betrieb diesen Tag nur einmal zu entschädigen. Der Betrieb hat dabei die Wahl für den Mitarbeiter die Stunden als "Feiertag" oder aber als Arbeitsstunden gemäss der im Jahresarbeitszeitkalender vorgesehenen Normalarbeitszeit zu erfassen. Feiertagszuschläge sind nicht geschuldet.
Feiertage	Militärdienst	Art. 16 GAV Art. 33 GAV	Müssen Feiertage auch entschädigt werden, wenn sie in die Zeit einer militärischen Dienstleistung des Mitarbeitenden fallen?	Ja. Der Betrieb hat während der Zeit einer militärischen Dienstleistung des Mitarbeitenden die Lohnansprüche nach Art. 33 GAV zu vergüten. Dies gilt auch für Feiertage, welche in diese Zeit fallen. Fallen Feiertage in die Zeit einer militärischen Dienstleistung, so sind die entsprechenden Stunden gemäss Jahresarbeitszeitkalender oder mit 8.4 Stunden aufzuschreiben.
Ferien	Übertrag	Art. 14 GAV	Dürfen nicht bezogene Ferientage auf das nächste Jahr vorgetragen werden?	Ja, das Vortragen von Ferientagen auf das nächste Kalenderjahr ist grundsätzlich zulässig. Allerdings gehört es zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern, ihnen nicht nur die Ferien nach GAV zu gewähren, sondern auch deren Bezug zu ermöglichen und wenn nötig zum Wohl des Mitarbeiters durchzusetzen.
Ferien	Vorlehre	Art. 14 GAV	Welchen Ferienanspruch hat ein Mitarbeiter, der eine Vorlehre absolviert und über 20 Jahre alt ist?	In Vorlehrverhältnissen, welche als solche vertraglich geregelt sind und einen regelmässigen Schulbesuch vorsehen, beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Bei allen übrigen Arbeitsverhältnissen vor Antritt einer Lehre richtet sich der Anspruch nach den Bestimmungen des GAV und hängt demzufolge vom Alter ab.
Ferien	Lernender	Art. 14a GAV	Welche Ferienansprüche haben Lernende?	Der Ferienanspruch für Lernende beträgt immer 6 Wochen pro Kalenderjahr. Dies gilt auch für Lernende, die das 20. Altersjahr vollendet haben und/oder eine Zusatzlehre absolvieren.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Ferien	Lernende - Wechsel des Ferienanspruchs	Art. 14a GAV Art. 14b GAV Art. 14e GAV	Welchen Ferienanspruch hat ein Lernender, der unter dem Jahr in ein normales Arbeitsverhältnis eintritt?	Der Lernende hat für diejenigen Monate des Jahres, in denen er noch in der Lehre war, pro rata temporis Anspruch auf 6 Wochen Urlaub, für die restlichen Monate hat er ebenfalls pro rata temporis Anspruch auf 5 Wochen Urlaub, sofern er das 20. Altersjahr bereits beendet hat. Falls er das 20. Altersjahr noch nicht vollendet hat, beträgt sein Anspruch weiterhin 6 Wochen.
Ferien	Betriebsferien - Gleitstundenkompensation	Art. 18a GAV	Darf der Arbeitgeber die Kompensation von Gleitstunden über das Mittel der zusätzlichen Betriebsferien anordnen?	Ja, grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber bei betrieblicher Notwendigkeit frei, für sämtliche Mitarbeiter kollektiv die Kompensation von Gleitstunden über die Anordnung von Betriebsferien durchzusetzen. Diese Betriebsferien sind den Mitarbeitern zusätzlich zu gewähren und nicht mit dem vertraglichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Ferienanspruch zu verwechseln. An die „betriebliche Notwendigkeit“ sind hohe Anforderungen zu stellen, da durch die Anordnung von Betriebsferien zur Durchsetzung der Kompensation von Gleitstunden das individuelle Mitspracherecht des Mitarbeiters nach Art. 18a GAV bei der Festlegung seiner Kompensationszeiten eingeschränkt wird.
Gleitstunden	Gleitstundenäufnung	Art. 18c GAV Art. 18g GAV	Was geschieht mit den geäußerten Gleitstunden, wenn sich ein Projekt nicht realisieren lässt? Sind auf diesen geäußerten Gleitstunden trotzdem Zuschläge geschuldet?	Der Betrieb hat im Rahmen eines Gleitstundenäufnungsgesuches schriftlich eine Regelung vorzusehen, welche im Falle der Nichtrealisierung des Projektes, für welches unter den Voraussetzungen nach Art. 18g GAV Gleitstunden geäußert wurden, zur Anwendung gelangt. Auf geäußerte Stunden sind keine Zuschläge geschuldet, wenn das Projekt des Mitarbeiters nicht realisiert werden konnte und dieser im Unternehmen verbleibt. Die Stunden können im vereinbarten Zeitraum kompensiert werden. Kündigt ein Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis, schuldet der Arbeitgeber auf die geäußerten Stunden keine Zuschläge. Kündigt jedoch der Betrieb dem Mitarbeiter, sind Zuschläge auf die geäußerten Stunden geschuldet.
Kurzabsenzen		Art. 32 GAV	Besteht in jedem Fall Anspruch auf die Vergütung, unabhängig davon, ob und wann er bezogen wird?	Bei Geburt, Heirat und Todesfall hat der Mitarbeiter ereignisgebunden Anspruch auf die entsprechende freie Zeit und deren Vergütung, sofern er diese auch in Anspruch nimmt. Absenzen zur Pflege eigener Kinder und zum Wohnungswechsel werden nur vergütet, wenn sie bei Anfall des Ereignisses bezogen werden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Kurzabsenzen	Teilzeitmitarbeiter	Art. 32 GAV	Welchen Anspruch haben Teilzeitmitarbeiter hinsichtlich Entschädigung von Kurzabsenzen?	Der Anspruch hängt davon ab, ob mit dem Mitarbeiter ein regelmässiges Arbeitspensum und/oder fixe Arbeitstage vereinbart wurden. Sind fixe Tage vereinbart, hat der Mitarbeiter Anspruch auf vollständige Vergütung der üblicherweise auf einen solchen Arbeitstag entfallenden Arbeitszeit. Ist eine regelmässige Arbeitsleistung, jedoch kein fixer Arbeitstag vereinbart, hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung der Kurzabsenzen prozentual nach Massgabe des vereinbarten Beschäftigungsgrades. Die Entschädigung von Kurzabsenzen ist betriebseinheitlich zu regeln.
Kurzabsenzen	Vaterschaftsurlaub	Art. 32b GAV	Sind die 4 Vaterschaftsurlaubstage gemäss GAV Holzbau zusätzlich zu den 2 Wochen Vaterschaftsurlaub, welcher neu seit 1.1.2021 gesetzlich gilt, zu gewähren?	Am 1. Januar 2021 ist die neue gesetzliche Regelung zum Vaterschaftsurlaub in Kraft getreten. Demzufolge hat ein Vater eines neugeborenen Kindes Anspruch auf 2 Wochen Urlaub (10 Arbeitstage bzw. 14 Kalendertage). Der GAV sieht 4 Tage Vaterschaftsurlaub vor. Die Beziehung dieser beiden Bestimmungen zueinander ist nicht abschliessend geklärt. Im Sinne einer Übergangsregelung haben sich die Sozialpartner auf Folgendes verständigt: Für den 10tägigen Vaterschaftsurlaub wird die EO-Entschädigung weitergeleitet und der Arbeitgebende zahlt für diese Zeit die Differenz zwischen der EO-Entschädigung und dem vollen Lohn. Der Arbeitgebende zahlt somit für diese 10 Arbeitstage 100% Lohn. Diese zusätzliche Abgeltung ersetzt die 4 Tage Vaterschaftsurlaub aus dem GAV.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Jugendliche Praktikanten in Ausbildung	Art. 03b GAV Art. 05b GAV Art. 25e GAV	Es geht um Jugendliche, welche in Holzbaubetrieben im Rahmen eines Brückenangebotes, Praktika (zwischen Abschluss der obligatorischen Schule und Lehrbeginn) absolvieren. Praktikanten in Ausbildung i.S.v. Art. 3b GAV sind dem Lohnsystem gemäss den Art. 26-30 GAV nicht unterstellt. Sind Jugendliche in Brückenangeboten ebenfalls unter diese Kategorie zu subsumieren oder unterstehen sie dem Lohnsystem des GAV?	Diese Fälle fallen nicht unter Art. 25e GAV. Ist vorgesehen, sie unter dem Mindestlohn zu entschädigen, ist vorgängig ein Minderleistungsgesuch nach Art. 05b GAV bei der SPBH einzureichen.
Lohn	Minderleistungsgesuche	Art. 05b GAV	Für welche Mitarbeiter kann ein Minderleistungsgesuch gestellt werden?	Es gibt grundsätzlich drei Gründe, aufgrund welcher ein Minderleistungsgesuch gestellt werden kann: 1. medizinische Gründe (körperliche und/oder geistige Minderleistungsfähigkeit) 2. soziale Gründe (z.B. Wiedereingliederung) 3. Jugendliche im Rahmen eines Brückenangebotes Einem allfälligen Gesuch sind folgende Unterlagen beizulegen: • Arbeitsvertrag oder Einverständniserklärung des betroffenen Mitarbeiters • qualifizierte Drittmeinung (Arztbericht, Erklärung eines Familienmitgliedes o.ä.)

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Lernende - Lernwochenende	Art. 12b GAV	Handelt es sich bei einem obligatorischen Lernwochenende für Lernende um bezahlte Arbeitszeit?	Nein, obligatorische Lernwochenenden gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne des GAV und sind vom Betrieb deshalb nicht zu entschädigen.
Lohn	Zuschläge - Auszahlungszeitpunkt	Art. 18c GAV	Wann sind Zuschläge für Mehrstunden bei Überschreitung des zulässigen Saldos für Gleitstunden auszuzahlen?	Wird der monatlich oder absolut zulässige Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17e oder 17h GAV überschritten, so entstehen Mehrstunden. Wird der absolut zulässige Gleitstundensaldo (100 Stunden) gemäss Artikel 17h GAV überschritten, müssen die dadurch entstandenen Mehrstunden im nachfolgenden Monat mit Zeitzuschlag von 25 % kompensiert werden. Wird der monatlich zulässige Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17e GAV überschritten, sollen die dadurch entstandenen Mehrstunden im nachfolgenden Monat, spätestens innert 14 Wochen mit Zeitzuschlag von 25 % kompensiert werden. Ausnahmsweise und in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebendem und Mitarbeiter können Mehrstunden mit 25 % Lohnzuschlag ausbezahlt werden.
Lohn	Zuschläge - Personalverleihfirmen	Art. 18c GAV	Ab wievielen Wochenstunden haben Personalverleihfirmen ihren Angestellten einen Zuschlag zu entrichten?	Personalverleihbetriebe haben ihren Angestellten die über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz liegenden Arbeitsstunden (über 50 Wochenstunden hinausgehende Arbeitsstunden) mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen. Darunter ist eine Auszahlung 1:1 erlaubt.
Lohn	Zuschläge - Mehrstunden und Überzeit	Art. 18c GAV Art. 19 GAV	Sind Zuschläge für Mehrstunden und Zuschläge für Überzeit kumulativ geschuldet?	Nein, die Zuschläge für Überzeit und Mehrstunden sind nicht kumulativ geschuldet. In der Regel sind Überzeitstunden auch gleichzeitig Mehrstunden.
Lohn	Zuschläge - Wochenendarbeit und Mehrstunden/Überzeit	Art. 18c GAV Art. 19 GAV Art. 22 GAV	Sind Zuschläge für Wochenendarbeit und Zuschläge für Mehrstunden oder Überzeit kumulativ geschuldet?	Ja, diese Zuschläge sind kumulativ geschuldet. Die Zuschläge für Wochenendarbeit sind dabei auf den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ohne die Zuschläge nach Art. 18c resp. Art. 19 GAV zu berechnen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Lohnzuschläge - Kumulation von Zuschlägen	Art. 21 GAV Art. 22 GAV	Müssen Lohnzuschläge bei Abend- und Nachtarbeit mit Lohnzuschlägen bei Wochenendarbeit kumuliert werden?	Ja. Die Zuschläge bei Nachtarbeit (von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr) von 50% müssen zusätzlich zu den Zuschlägen für Sonntagsarbeit (von Samstag 17.00Uhr bis Montag 05.00 Uhr) von 50% kumuliert werden. Dies bedeutet, wenn ein Mitarbeiter z.B. in der Nacht von Samstag auf Sonntag arbeitet, beträgt der Zuschlag 100%.
Lohn	Zuschläge - Samstagsarbeit	Art. 22 GAV	Ist Samstagsarbeit immer zuschlagspflichtig?	Nein, Samstagsarbeit, die freiwillig ohne betriebliche Anordnung geleistet wird, ist nicht zuschlagspflichtig. Die so geleisteten Arbeitsstunden sind als Gleitstunden zu behandeln.
Lohn	Mindestlohn - Lohnbestandteile	Art. 24 ff. GAV	Dürfen über den Mindestlöhnen nach GAV liegende Lohnanteile mit vertraglich vereinbarten, auch nach GAV zu gewährenden Lohnbestandteilen verrechnet werden?	Nein, denn sogar wenn bereits der vereinbarte Grundlohn den Mindestlohn mit sämtlichen Zuschlägen übersteigt, sind darauf dennoch zusätzlich alle Leistungen gemäss GAV geschuldet, namentlich Ferien- und Feiertagsentschädigung und 13. Monatslohn.
Lohn	Lohnempfehlungen bei Praktikanten	Art. 25e GAV	Wie hoch ist der Lohn für einen Praktikanten?	Der Lohn für Praktikanten in Ausbildung gemäss Art. 25e GAV und bei Kurzzeitanstellungen nach Art. 25f GAV kann zwischen dem Arbeitgebenden und dem Mitarbeiter in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt werden. Dies gilt auch bei Anstellung von Schnupperlernende. Für die Festsetzung des Lohnes für Praktikanten wird auf die Empfehlungen auf der Homepage der SPBH verwiesen. In diesen Fällen steht es dem Betrieb frei, welchen Lohn er zahlen möchte. In allen anderen Fällen muss der Mitarbeiter nach einer Funktionsstufe gemäss dem GAV eingestuft und entlohnt werden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Kurzzeitanstellungen	Art. 25f GAV	Was wird unter Umschulung bzw. Neuorientierung im Art. 25f GAV verstanden? Müssen die 3 Monate zusammenhängend sein?	Unter Umschulung wird eine Art "interne Umschulung" verstanden. Darunter fallen interne Wechsel, wenn ein Mitarbeiter von einer Ausentätigkeit zu einer Innentätigkeit z.B. ins Büro wechselt. Unter Neuorientierung werden branchenfremde Quereinsteiger verstanden. In beiden Fällen müssen folgende Voraussetzungen während den 3 Monaten der Kurzzeitanstellung erfüllt sein: • Es handelt sich um keinen Minderleistungsfall. • Ein grobes Ausbildungskonzept muss vorhanden sein. • Die Einarbeitung in die neue Tätigkeit muss erfolgen. Bei gegebenen Voraussetzungen kann der Mitarbeiter während den 3 Monaten zu einem frei vereinbarten Lohn beschäftigt werden. Nach Ablauf der 3 Monate richtet sich der Lohn nach der Mindestlohn-tabelle. In der Regel sind bei einer Kurzzeitanstellung aufgrund einer internen Umschulung bzw. Neuorientierung die 3 Monate zusammenhängend, ausser es liegen nachvollziehbare Gründe für eine Aufspaltung vor. Bei Studenten und Schülern müssen die 3 Monate nicht zusammenhängend sein.
Lohn	Mindestlohn - Nutzung des Firmenfahrzeuges	Art. 26a GAV	Ist die Benutzung eines Firmenfahrzeuges für private Zwecke an den Mindestlohn anrechenbar?	Um den Mindestlohn nach GAV zu erreichen, kann die Benutzung eines Firmenfahrzeuges für private Zwecke durch Mitarbeiter angerechnet werden, sofern diese Nutzung als Teil des AHV-pflichtigen Einkommens auf der Lohnabrechnung ausgewiesen wird. Die Benutzung des Firmenfahrzeuges für private Zwecke ist schriftlich zu vereinbaren.
Lohn	Lernende	Art. 27a GAV	Haben Schreinerlernende den gleichen Anspruch auf Lohn wie Holzbaulernende?	In Mischbetrieben, die ganz dem GAV Holzbau unterstellt sind, unterstehen auch Schreinerlernende dem GAV Holzbau. Eine Ausnahme gilt lediglich bezüglich der Mindestlohnvorgaben. Diesbezüglich wird auf die Empfehlungen des VSSM verwiesen.
Lohn	Lernende	Art. 27a GAV	Unterstehen auch KV- oder Hochbauzeichner-Lernende, welche in Holzbaubetrieben die Lehre absolvieren, dem GAV?	Auch KV- und Hochbauzeichner-Lernende unterstehen grundsätzlich dem GAV Holzbau. Allerdings gelten für sie keine verbindlichen Mindestlohnvorschriften, sondern die entsprechenden Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes Schweiz respektive des massgebenden Branchenverbandes.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Lohnanpassungen	Art. 27a GAV	Muss der Lohn bei einem krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähigen Mitarbeiter an neu geltende Mindestlöhne angepasst werden?	Während krankheits- oder unfallbedingter voller Erwerbsunfähigkeit ist keine Anpassung des aktuellen Lohnes vorzunehmen. Eine Anpassung des Lohnes an einen während der Arbeitsunfähigkeit allgemeinverbindlich werdenden höheren Mindestlohn ist erst vorzunehmen, wenn der Mitarbeiter wieder (teil-)arbeitsfähig ist.
Lohn	Lohnsenkungen	Art. 29a GAV	Sind analog zur Zulässigkeit von positiven Mindestlohnanpassungen per 1.1. auch negative Lohnanpassungen per 1.1. zulässig (Bsp. Holzbearbeiter EBA), sofern die AVE erst später ergeht?	Die Lohnsenkung vor AVE wird nicht als Mindestlohnverstoss und damit nicht als Verfehlung ausgewiesen. Es ist aber zu beachten, dass der betroffene Mitarbeiter seinen Lohnanspruch geltend machen könnte. Es gilt weiterhin, dass Mindestlohnanpassungen möglichst per 1.1. erfolgen sollen.
Lohn	13. Monatslohn	Art. 31 GAV	Wie berechnet sich der 13. Monatslohn?	Bei Mitarbeitern im Monatslohn berechnet sich der Anspruch auf Ausrichtung eines 13. Monatslohnes zunächst nach dem vereinbarten Bruttolohn. Geschuldet ist ein Anteil 13. Monatslohn zudem auf der Entschädigung von allfälligen Gleit-, Mehr- oder Überstunden (inklusive allfälliger Zuschläge für Abend-, Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit). Bei Mitarbeitern im Stundenlohn ist dem Mitarbeiter entweder für jede gearbeitete Stunde ein Lohnzuschlag von 8,33 % des Bruttolohnes einschliesslich Ferien- und Feiertagsentschädigung zu leisten, oder, bei Auszahlung des 13. Monatsgehaltes am Ende des Kalenderjahres, ein durchschnittlicher Monatslohn nach Massgabe der geleisteten Stunden. Geschuldet ist ein Anteil 13. Monatslohn auch auf der Entschädigung von allfälligen Gleit-, Mehr- oder Überstunden (inklusive allfälliger Zuschläge für Abend-, Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit).
Lohn	Jugendurlaub	Art. 329e OR	Erhält ein Mitarbeiter während des Jugendurlaubs Lohn?	Mitarbeiter, die ehrenamtlich in einer kulturellen oder sozialen Institution in der Jugendarbeit tätig sind, können bis zum vollendeten 30. Altersjahr für maximal 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr Jugendurlaub beziehen. Dieser Anspruch besteht zusätzlich zum üblichen Ferienanspruch gemäss Art. 14 GAV. Während des Jugendurlaubs besteht kein Anspruch auf Lohn.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Militärdienst	Art. 32c GAV Art. 324a OR	Erhält ein Mitarbeitender für den Orientierungs- und Entlassungstag Lohn?	Mitarbeiter haben am Orientierungs- wie am Tag der Entlassung aus der Dienstpflicht (Abgeben) Anspruch auf 100 % Lohn.
Lohn	EO, Durchdiener, Militär	Art. 33 GAV	Darf der Militärdienst als "Gesamtereignis" betrachtet werden, in welchem die EO-Minderzahlungen und EO-Überschüsse verrechnet werden können?	Ausschliesslich der Durchdienerdienst darf lohnmassig als ein Gesamtereignis gewertet werden. In allen anderen Fällen ist die monatliche Betrachtungsweise beizubehalten.
Lohn	Militärdienst - EO	Art. 33 GAV	Sind dem Mitarbeiter für die Dauer seiner militärischen Dienstleistungen EO-Beiträge ausbezahlen?	Nein, grundsätzlich ist dem Mitarbeiter während der Zeit seiner militärischen Dienstleistungen der ihm nach GAV - resp. bei Besserstellung nach Arbeitsvertrag - geschuldete Lohn zu bezahlen. Übersteigen die EO-Beiträge den nach GAV geschuldeten Lohn, so ist dem Mitarbeiter Lohn in Höhe der EO-Beiträge zu bezahlen. Diese Regelung gilt für sämtliche militärischen Dienstleistungen. Ein Anteil 13. Monatslohn ist auf dem ausbezahlten Lohn und einer allfälligen Differenz zwischen den tieferen EO-Beiträgen und dem geschuldeten Lohn geschuldet. Auf den EO-Beiträgen wird kein Anteil 13. Monatslohn geschuldet, da dieser bereits in den Taggeldern enthalten ist.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Militärdienst - RS/UOS	Art. 33a GAV Art. 33b GAV	Welchen Lohnanspruch hat der Mitarbeiter, der RS und UOS am Stück leistet?	Bei Angestellten, welche die Rekrutenschule vorzeitig beenden und daran anschliessend die Unteroffiziersschule absolvieren, gilt Folgendes: • während der Rekrutenschule kommt Art. 33a GAV zur Anwendung. Die Entschädigung beträgt bezogen auf den Bruttolohn: Rekrutenschule, inkl. Durchdiener ohne Beförderungsdienste: - Für Ledige: 50 % - Für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten: 80 % und • während der Unteroffiziersschule kommt Art. 33b GAV zur Anwendung. Die Entschädigung beträgt bezogen auf den Bruttolohn: - Für Ledige: - In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100 % ; Ab 5. Woche: 50 % - Für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten: - In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100 % ; Ab 5. Woche: 80%.
Lohn	Zivilschutz	Art. 33d GAV	Wie ist die Lohnfortzahlung während Zivildienst geregelt, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate gedauert hat?	Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten ist in unbefristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen oder in befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer vereinbarten Dauer von mehr als drei Monaten auch dann geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis beim Einrücken bereits drei Monate gedauert hat oder zusammen mit der Dauer des Militärdienstes mehr als drei Monate dauern wird.
Lohn	Mindestlohn für Zweitlehren/Zusatzlehren		Welche Mindestlöhne gelten bei Zweitlehren/Zusatzlehren?	Bei Zweitlehren ist der Mindestlohn des entsprechenden Lehrjahres zu berücksichtigen. Zusätzlich können lohnbestimmende Faktoren wie Alter, Erfahrung, Verpflichtungen etc. berücksichtigt werden.
Lohn	Kurzzeitanstellungen von SchülerInnen/PraktikantInnen	Art. 25f GAV	Verlängert sich die im GAV genannte Frist von 3 Monaten, wenn eine Schülerin oder ein Praktikant lediglich in einem Teilzeitpensum angestellt ist?	Nein. SchülerInnen und PraktikantInnen dürfen unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad maximal 3 Monate pro Kalenderjahr beschäftigt werden.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Mindestlohn	Lernende	Art. 25d GAV	Müssen die Löhne der bestehenden Lernenden bei während der Lehre verbindlich werdende neue Mindestlöhne angepasst werden?	Nein. Die Mindestlöhne, welche bei Lehrbeginn Gültigkeit haben, sind massgebend. Diese Mindestlöhne sind für die gesamte Lehrzeit gültig und müssen nicht an allfällige Mindestloohnerhöhungen während der Lehrzeit angepasst werden. Massgebend sind wie erwähnt jene Mindestlöhne, welche zum Zeitpunkt des Lehrantritts gültig sind und nicht allenfalls davon abweichende Mindestlöhne im Lehrvertrag.
Mindestlohn	Mischanstellung	Art. 05a GAV	Wie wird der Mindestlohn in einer Mischanstellung berechnet?	Für die Mindestlohnberechnung in einer Mischanstellung sind die effektiv in den einzelnen Funktionen erarbeiteten Erfahrungsjahre massgebend. Dabei kann es sein, dass die Anzahl Erfahrungsjahre der beiden Funktionen verschieden ist.
Sozialversicherungen	Krankentaggeldversicherung	Art. 37 GAV	Wer legt im Rahmen der Vorschriften des GAV die Versicherungsbedingungen für die Krankentaggelder fest? Sind fiktive Prämienabzüge zulässig?	Es liegt in der alleinigen Kompetenz des Arbeitgebers, die Versicherungsbedingungen im Rahmen der diesbezüglichen Vorgaben des GAV mit dem Versicherer zu vereinbaren. Basierend auf dem gewählten Versicherungsmodell kann er dem Mitarbeiter die hälftige Prämie des in dieser Versicherungspolice aufgeführten Prämienatzes vom Lohn in Abzug bringen. Fiktive Prämien sind nicht zulässig.
Sozialversicherungen	Krankentaggeldversicherung	Art. 37 GAV	Ist eine Versicherungslösung nach KVG einer solchen nach VVG gleichwertig?	Sowohl eine Versicherungslösung nach KVG (720 Taggelder innerhalb von 900 Tagen) als auch eine solche nach VVG (730 Taggelder) wird im Vollzug als GAV-konform beurteilt.
Sozialversicherungen	Krankentaggeldversicherung	Art. 37 GAV	Verlängert sich die Dauer der Taggeldzahlung bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit?	Die Dauer der Genussberechtigung verlängert sich nicht bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit. Ist ein Mitarbeiter beispielsweise nur zu 50 % arbeitsunfähig, sind ebenfalls nur 730 Taggelder (in entsprechend reduzierter Höhe) geschuldet, nicht 1'460.
Sozialversicherungen	Krankentaggeldversicherung	Art. 37 GAV	Kann bei verschiedenen Prämienätzen eine Mischrechnung vorgenommen werden?	Für unterschiedliche Mitarbeitergruppen dürfen im Rahmen der Bestimmungen des GAV unterschiedliche Versicherungsbedingungen vereinbart werden. Den Mitarbeitern der einzelnen Gruppen darf jedoch lediglich die Hälfte der für sie vereinbarten Versicherungsprämie belastet werden. Die Belastung einer durchschnittlichen Prämie ist nicht zulässig.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Sozialversicherungen	KTG-Auslegung (Personalverleih)	Art. 37 GAV	Welcher GAV in der Anwendung der Bestimmungen im KTG-Bereich hat Vorrang? Der GAV-Personalverleih oder GAV Holzbau?	Hinsichtlich der KTG-Versicherung hat die Anwendung des GAV Holzbau Vorrang.
Sozialversicherungen	KTG-Versicherungsleistungen	Art. 37c GAV	Ist die Aufschubdauer von maximal 30 Tagen in den 730 Taggeldern enthalten?	Die Aufschubdauer von maximal 30 Tagen ist in den 730 Taggeldern enthalten.
Sozialversicherungen	Krankentaggeld	Art. 37g GAV	Die Lohnauszahlung im Krankheitsfall soll nicht höher sein als während ordentlicher Arbeitsleistung. Gilt dies für den Netto- oder den Bruttolohn?	Zu betrachten ist der ausbezahlte Nettolohn. Dieser darf nicht höher ausfallen als der Nettolohn, den der Mitarbeiter bei normaler Arbeitsleistung erhalten hätte.
Spesen	Pauschalspesen	Art. 34 GAV	Ist die Festlegung von Pauschalspesen über ein Reglement zulässig?	Ja, die Festlegung von Pauschalspesen ist grundsätzlich zulässig, allerdings nur dann, wenn diese mindestens die Ansätze des GAV erreichen oder darüber liegen.
Spesen	Mittagessen	Art. 34 GAV	Ist eine Regelung zulässig, wonach die Mittagsspesen bei vorzeitigem Arbeitsschluss (beispielsweise schon um 14.00 Uhr) und anschließender Rückfahrt in den Betrieb nicht mehr bezahlt werden?	Eine solche Regelung ist unzulässig. Den Mitarbeiter sind auch an einem solchen Tag die Mittagsspesen zu bezahlen.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Spesen	Voraussetzungen für die Zahlung von Spesen für Mittagessen (Personalverleih)	Art. 34b GAV	Besteht eine Mindestdauer von täglicher Arbeitszeit, ab welcher der Anspruch auf Mittagessen besteht?	Es wird keine Mindestdauer an täglicher Arbeitszeit vorgegeben. Es gilt auch hier, dass die Spesen geschuldet sind, wenn der Mitarbeiter über Mittag nicht nach Hause oder in den Betrieb zurückkehren kann.
SUVA-Entschädigung	Verrechnung Gleitstunden	Art. 18 GAV	Dürfen Fehlbeträge zwischen SUVA-Entschädigung und vertraglich vereinbartem Bruttolohn durch Abbau von Gleitstunden ausgeglichen werden?	Nein, das ist nicht zulässig.
Unterstellung	Ehefrau des Inhabers	Art. 03d GAV	Untersteht auch die Ehegattin des Betriebsinhabers dem GAV Holzbau?	Ja. Die Ehefrau des Betriebsinhabers ist grundsätzlich dem GAV Holzbau unterstellt. Sollte sie eine geschäftsleitende Funktion innehaben oder die einzige Angestellte sein, ist sie vom GAV Holzbau ausgenommen.
Verschiedenes	Lebenspartner	Art. 32a GAV	Fallen unter Lebenspartner und -partnerinnen auch gleichgeschlechtliche Paare?	Ja. Unter Lebenspartner- und -partnerinnen sind gleichgeschlechtliche wie auch gemischtgeschlechtliche Paare bzw. Konkubinate zu verstehen.
Vollzugskostenbeiträge	Pensionierte	Art. 03b GAV Art. 51b GAV Art. 53d GAV	Sind auch für noch angestellte Mitarbeiter im Pensionsalter die Vollzugskostenbeiträge zu bezahlen?	Ja, auch für die bereits pensionsfähigen oder schon pensionierten Mitarbeiter sind die Beiträge zu entrichten, denn diese Mitarbeiter profitieren vom GAV und dessen Durchsetzung wie alle anderen auch.
Vollzugskostenbeiträge	Untergrenze Lohnsumme	Art. 51b GAV	Ab welcher Lohnsumme muss ein Mitarbeiter deklariert werden?	Der Betrieb hat einen Mitarbeiter mit einer Jahreslohnsumme von maximal CHF 2'000.00 nicht zu deklarieren. Jedoch sind diese Mitarbeiter dennoch dem GAV Holzbau unterstellt und es gelten die Bestimmungen des GAV Holzbau (insbesondere die Versicherungspflicht).

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Vollzugskostenbeiträge	Techniker-Praktiker	Art. 53 GAV	Müssen auch Holzbau-Techniker, welche im Schulsemester angestellt sind, Vollzugskostenbeiträge zahlen?	Wenn Mitarbeiter während einer Fortbildung noch in einem Angestelltenverhältnis stehen, aber weder Arbeit leisten noch Lohn erhalten, sind sie nicht dem GAV Holzbau unterstellt. Damit müssen sie auch keine Vollzugskostenbeiträge bezahlen. Dies gilt auch, wenn sie vom Arbeitgeber Beitragszahlungen aus der Berufsförderung erhalten.
Vollzugskostenbeiträge	Lohnausweis	Art. 53d GAV	Sind auf dem Lohnausweis die Abzüge für die Vollzugskostenbeiträge separat auszuweisen?	Nein, die Vollzugskostenbeiträge sind in der Pauschale für Berufsabzüge enthalten. Auf der Lohnabrechnung allerdings ist der entsprechende Abzug auszuweisen.
Vollzugskostenbeiträge	Rückerstattung an Verbandsmitglieder	Art. 53f GAV	Wie wird die Rückerstattung an Verbandsmitglieder geregelt?	Die Rückerstattung von Vollzugs- und Bildungsbeiträgen bei Mitgliedern von Holzbau Schweiz erfolgt bei Rechnungsstellung automatisch gemäss den Mitgliedschaftsmeldungen von Holzbau Schweiz. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt aus dem Verband Holzbau Schweiz, wird die Rückerstattung proportional (in Monaten) gewährt.