gav holzbau

Gesamtarbeitsvertrag Holzbau

Ausgabe 2026

2023

Unser gemeinsamer Weg

partnerschaftlich
professionell
erfolgreich

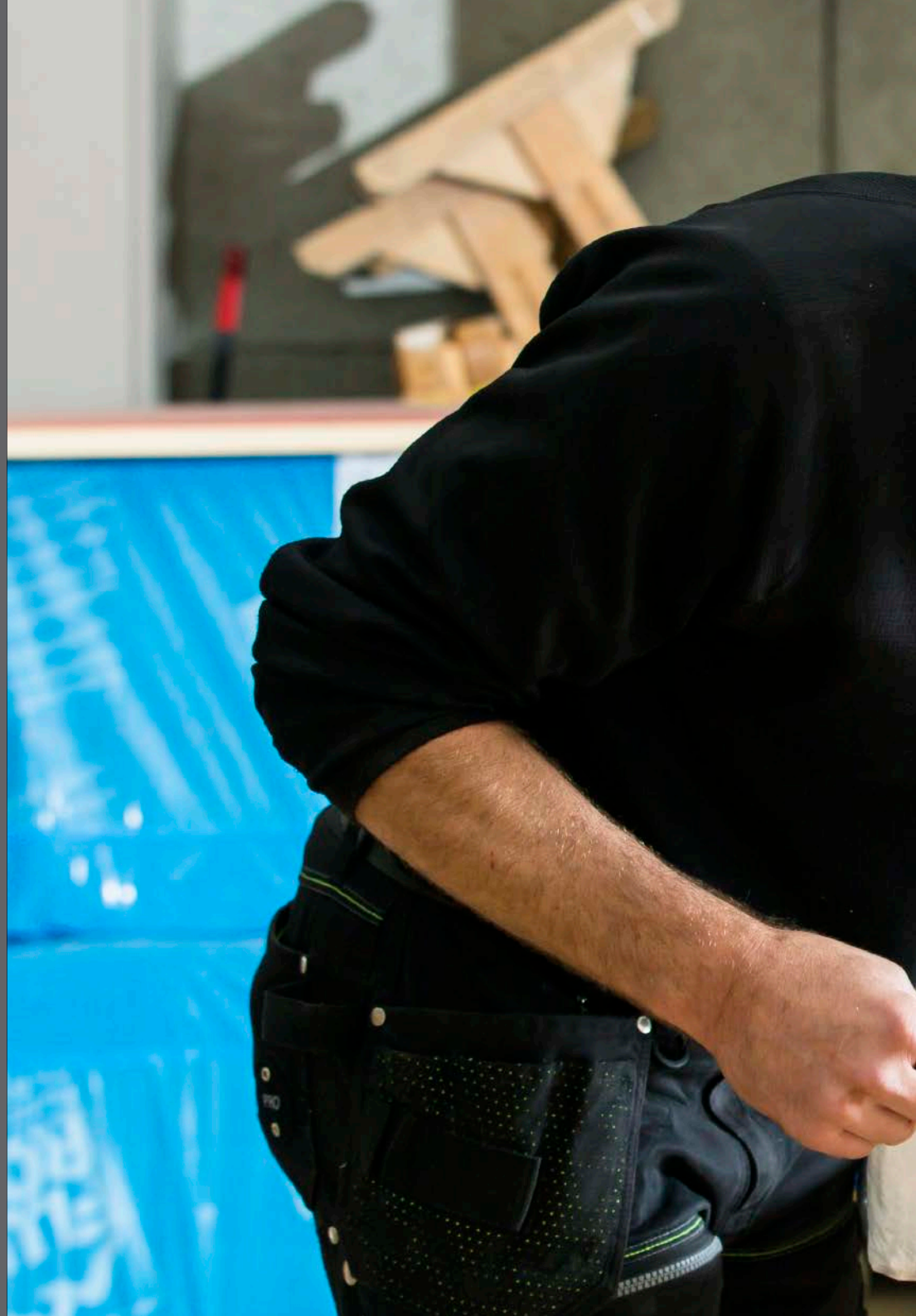
Unser gemeinsamer Weg

Gemeinsamer Erfolg wird nicht nur durch das fachliche und handwerkliche Können bestimmt. Diese Kompetenzen setzen die Kunden als selbstverständlich voraus.

Neben einer nachvollziehbaren Preis- und Angebotserstellung liegt der Schlüssel in einer fairen, auf partnerschaftlichen Mehrwerten aufgebauten Zusammenarbeitskultur zwischen Mitarbeitenden, Arbeitgebern, Leistungspartnern und Kunden.

Darum wollen wir mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag neue Wege beschreiten:

partnerschaftlich, professionell, erfolgreich...



Inhaltsverzeichnis

Zusammenarbeitskultur

6 Die Sozialpartner
8 Zusammenarbeit der Sozialpartner auf Stufe Branche
10 Zusammenarbeit im Unternehmen
12 **A. Geltungsbereich**
01. Räumlicher Geltungsbereich
02. Betrieblicher Geltungsbereich
13 03. Personeller Geltungsbereich
04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen
05. Ausnahmebestimmungen

14 **B. Arbeitsverhältnis**
06. Beginn des Arbeitsverhältnisses
07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende
15 09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende
10. Berufliche Aus- und Weiterbildung
11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen

Arbeitszeit

17 Einstieg
18 **C. Arbeitszeit**
12. Normalarbeitszeit
13. Gestaltung der Normalarbeitszeit
14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien
19 15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug
16. Feier- und Ruhetage

20 **D. Arbeitszeitflexibilität**
17. Gleitstunden
18. Kompensation von Gleitstunden
21 19. Überzeit
20. Teilzeitarbeit
21. Abend- und Nachtarbeit
22. Wochenend- und Feiertagsarbeit
23. Schichtarbeit

Lohn

22 Einstieg

23 E. Lohn

24. Grundsätze der Entlöhnung
25. Das Lohnsystem
26. Die Bestandteile des Mindestlohns

24 27. Bemessung des Mindestlohns
28. Der variable Leistungslohn
29. Mindestlohnanpassungen
30. Leistungslohnanpassungen
31. Anspruch auf den 13. Monatslohn und Regeln der Auszahlung

25 F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen
33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

26 G. Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen
35. Lohnfortzahlung im Todesfall
36. [aufgehoben]

27 H. Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung
38. Unfallversicherung

28 I. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

39. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
40. [aufgehoben]

Vollzugsmodell

30 Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

33 Die Organisation

34 Paritätische Berufskommission

36 Vollzugs- und Bildungsfonds

37 J. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen
42. GAV Vollzugsinstanzen
43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

38 K. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

44. GAV Kontrolle und Audit (Vollzugssäule 1)
45. Das Qualitätslabel für kontrollierte und auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)
46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)
47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)
48. Baustellenkontrollen (Vollzugssäule 3)

39 49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)
50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 3)
51. Erhebung des Vollzugs- und Bildungskostenbeitrages
52. Qualitätsmessung (Vollzugssäule 4)

40 L. Vollzugs- und Bildungsfonds

53. Grundsätze der Finanzierung

41 M. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

54. Zusatzvereinbarungen
55. Anschlussverträge
56. Mediationsverfahren
57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand
58. Verhandlungsrhythmus
59. Verlängerung des GAV Holzbau
60. GAV Kündigungsbestimmungen
61. Übergangsbestimmungen
62. Friedenspflicht

GAV-Anhang

44 1. Arbeitsanweisung vereinfachtes Lohnmodell

46 2. Arbeitsanweisung Leistungslohnmodell

52 3. Beurteilungsbogen für Mitarbeitende

52 4. Spesen, Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeitszeit

53 5. Tabelle der bezahlten Feiertage

54 6. Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit

54 7. [aufgehoben]

55 8. Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende

56 9. Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

57 10. [aufgehoben]

58 11. Mitarbeiterkategorien

59 Unterschriften

Die Sozialpartner

Durch partnerschaftliche Ziele zu neuem Denken

Gemeinsam sind wir bereit, Verantwortung zu tragen. Durch gegenseitiges Vertrauen und neue Modelle der Zusammenarbeit stellen wir nicht das Trennende, sondern das Verbindende ins Zentrum unseres Handelns.

Mit ausgewogenen Handlungsspielräumen für Arbeitgebende und Mitarbeitende und auf gemeinsame Mehrwerte ausgerichteten Anstellungsbedingungen wollen wir einen aktiven Beitrag zur sozialen Sicherheit und zum Wohlergehen aller in der Holzbaubranche leisten. Das Erreichen unserer Ziele belegen wir uns durch gemeinsame Leitsysteme und eine neutrale, wissenschaftliche Begleitung.

Holzbau Schweiz

Als repräsentative Arbeitgeberorganisation der Holzbaubranche vertreten wir rund 1'100 Holzbauunternehmungen in der Deutschschweiz und im Tessin. Regional sind wir mit 28 Sektionen vertreten.

Mitgliednutzen

Wir schaffen für unsere Mitgliedunternehmungen Marktvorteile und stellen deshalb die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Rahmenbedingungen der Mitglieder ins Zentrum unseres Handelns. Holzbau Schweiz etabliert sich als Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum für die Branche.

Aktionsfelder

- Aus- und Weiterbildung
- Betriebswirtschaft und Führung
- Technik und Umwelt
- Soziales- und Arbeitssicherheit
- Rechtsberatung
- Branchenpolitik
- Kommunikation
- Rückerstattung Berufsbeiträge

Kontakt

Holzbau Schweiz
Tel. 044 511 02 00
www.holzbau-schweiz.ch
info@holzbau-schweiz.ch

Syna

Als grosse Gewerkschaft der Schweiz bieten wir unseren Mitgliedern umfassende Dienstleistungsangebote. Als Kompetenzzentrum in Fragen der Arbeitswelt sind wir Gesprächs- und Verhandlungspartner für Arbeitgebende und Behörden.

Mitgliednutzen

Syna vertritt die Interessen von Mitarbeitenden und Erwerbslosen gegenüber Staat, Wirtschaft und der Gesellschaft. Unser Ziel ist es, die Wirtschafts- und Sozialpolitik zugunsten der Mitarbeitenden mitzugestalten. Eine Kette und somit die Gesellschaft ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied!

Aktionsfelder

- Beratung in beruflichen Fragen
- Rechtsunterstützung
- Aushandeln von Gesamtarbeitsverträgen
- Weiterbildungsbeiträge
- Lehrabschlussprämien
- Sozialunterstützung
- SYNA-Magazin
- Arbeitslosenkasse
- Rückerstattung Berufsbeiträge

Kontakt

Gewerkschaft SYNA
Tel. 0848 848 868
www.syna.ch
info@syna.ch

Unia

Als grösste Gewerkschaft der Schweiz bietet Unia ihren über 180'000 Mitgliedern in rund 110 Sekretariaten umfassende Unterstützung. Unia führt die grösste Arbeitslosenkasse der Schweiz und betreut 265 Gesamtarbeitsverträge. Sie regeln die Arbeitsbedingungen von rund 1.3 Million Menschen in allen Branchen.

Mitgliednutzen

Unia setzt sich für die Interessen aller Arbeitnehmenden ein. Ihnen bietet Unia Schutz und praktische Vorteile. Mit ihnen kämpft Unia für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Lebenschancen für alle.

Aktionsfelder

- Umfassender Rechtsschutz und Beratung
- Kostenlose Weiterbildungsangebote
- Kompetente Information dank «work»
- Schutz bei Arbeitslosigkeit
- Mitbestimmung bei GAV-Verhandlungen
- Streikgeld
- Rückerstattung Berufsbeiträge

Kontakt

Gewerkschaft Unia
Tel. 044 295 15 15
www.unia.ch
info@unia.ch

Baukader Schweiz

Als Berufsorganisation vertreten wir gesamtschweizerisch rund 4'500 Kader. Poliere, Vorarbeiter, Bauführer, Bauleiter, Werkmeister, technische und planerische Kader sowie Ingenieure zählen zu den Mitgliedern von Baukader Schweiz.

Mitgliednutzen

Unsere Mitglieder profitieren von einem attraktiven Dienstleistungskatalog und einem wertvollen Informations- und Beziehungsnetzwerk.

Aktionsfelder

- Verträge und Löhne
- Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Fachmagazin «BAUKADER»
- Unterstützung in Not- und anderen Fällen
- Spezialangebote (Gesundheitsvorsorge, Sachversicherungen, private Haftpflichtversicherungen, privater Rechtsschutz, öffentlicher Verkehr, Einkaufsvergünstigungen)
- Rückerstattung Berufsbeiträge

Kontakt

Baukader Schweiz
Tel. 062 205 55 00
www.baukader.ch
info@baukader.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz

Der Kaufmännische Verband ist seit mehr als 150 Jahren das Kompetenzzentrum für kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe und den Verkauf. Er informiert und berät seine Mitglieder rund um die Themen Beruf und Bildung. Dienstleistungen im Bereich Laufbahn-, Rechtsberatungen und umfassenden Rechtsschutz bei arbeitsrechtlichen Fragen runden das Angebot ab. Als Sozialpartner von Gesamtarbeitsverträgen im Detailhandel, Industrie, Gewerbe und Luftverkehr setzt sich der Kaufmännische Verband für die Rechte der Angestellten ein. Über die Schulen des Kaufmännischen Verbandes werden praxisnahe Aus- und Weiterbildungen angeboten. Individuelle Unterstützung bei der Ausarbeitung von Gesamtarbeitsverträgen, Sozialplänen und Schulungen in sozialpartnerschaftlichen Themen vervollständigen das Portfolio.

Mitgliednutzen

Unterstützung im Arbeitsleben bei rechtlichen Fragestellungen am Arbeitsplatz, Ausarbeitung fairer Arbeitsbedingungen, Umsetzung von GAV, Sozialplänen und Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber, Aushandeln von sozialverträglichen Lösungen bei Umstrukturierungen.

Aktionsfelder

- Aus- und Weiterbildungsangebote
- Beratung zum Thema Arbeitsplatz und Beruf
- Coaching
- Individuelle Schulungen zu sozialpartnerschaftlichen Fragestellungen
- Kostenlose Informationsunterlagen zu Beruf und Vorsorge
- Laufbahnberatung
- Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Rückerstattungen Vollzugskostenbeiträge
- Unterstützung zum Thema "faire Arbeitsbedingungen"
- Unterstützung bei der Ausarbeitung von Gesamtarbeitsverträgen und Sozialplänen
- Vergünstigungen (Versicherungsprämien, Weiterbildungen, Wirtschaftsmagazine, Sprachen, Kultur, elektronische Geräte)

Kontakt

Kaufmännischer Verband Schweiz
Tel. 044 283 45 45
www.kfmv.ch
berufspolitik@kfmv.ch

Zusammenarbeit der Sozialpartner auf Stufe Branche

Unsere effektive Sozialpartnerschaft leistet wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung der Branche, der darin angesiedelten Unternehmen und Mitarbeitenden.

Wir bekennen uns zu einer neuen Zusammenarbeit, bei der die gemeinsamen und spezifischen Ziele und Interessen gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Interessenausgleichende Vereinbarungen erfordern einen professionellen Dialog und ein auf diese Definition von Sozialpartnerschaft ausgerichtetes Rollenverständnis.

Leitbild

Unsere Werte – das wollen wir erreichen

Wettbewerbsfähig dank kontinuierlicher Entwicklung und Innovation

Wir optimieren die unternehmerischen Rahmenbedingungen in Unternehmenskultur, Bildungs- und Kompetenzförderung, Arbeitssicherheit, Gesundheit und im umweltverantwortlichen Verhalten. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Markt- und Wettbewerbsfähigkeit des Holzbaus.

Die Förderung der Qualifikationen der Beschäftigten ist der Schlüssel für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Branche sowie für die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen.

Die Weiterentwicklung des Ausbildungssystems und das Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterbildung sind darum zentrale Bestandteile der Branchen- und Betriebsentwicklung.

Moderne Technik und Infrastruktur sowie die Qualitäts- und Effizienzsicherung tragen in der Branche und in den Betrieben zu einem hohen Standard im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz haben in der Betriebs- und Unternehmensführung einen zentralen Stellenwert.

Gemeinsam den sozialen Wohlstand sichern

Dank einer gerechten und leistungsorientierten Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg, einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen ihnen und ihren Arbeitgebenden sowie dem Einbezug der Mitarbeitenden bei betrieblichen Entscheidungen sichern wir den sozialen Wohlstand, die soziale Sicherheit und den Arbeitsfrieden im Holzbau.

Die Sozialpartner bekennen sich zu einer transparenten, von sozialer Verantwortung geprägten Unternehmensführung. Dazu gehört der regelmässige, offene Dialog mit den Beschäftigten über Unternehmensziele, -entwicklung und -erfolg. Die Arbeitgebenden setzen sich nachhaltig für den Erhalt bisheriger und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ein.

Durch Transparenz das gegenseitige Vertrauen fördern

Zusammen setzen wir uns für ein System ein, das die Entwicklung in den Bereichen Unternehmenserfolg, Branchentrends, Sozialpolitik und Mitarbeiterzufriedenheit transparent und messbar macht. Wir pflegen dieses System, weil es die Fakten und den Rahmen für unsere Verhandlungen vorgibt.

Die Präsidenten: H. Rupli, Holzbau Schweiz; K. Regotz, Syna; A. Rieger, Unia;
G. Fischer, Baukader Schweiz; M. Fehr, Kaufmännischer Verband Schweiz

Zürich, Sommer 2006

Unser Verhalten – so arbeiten wir zusammen

Gemeinsame Mehrwerte durch partnerschaftliche Ziele
Unser Denken und Handeln zeichnen sich durch gegenseitiges Vertrauen, hohe Fachkompetenz sowie professionelles und zielorientiertes Verhalten aus. Als Basis für den gemeinsamen Fortschritt kommunizieren wir offen miteinander, fördern die Eigenverantwortung und den Willen, uns für nachhaltige Ziele einzusetzen. Wir streben den Arbeitsfrieden an.

Unsere Leistungen – das bieten wir an

Ein innovativer Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbaugewerbe
Die Sozialpartner erarbeiten gemeinsam den Gesamtarbeitsvertrag für den Holzbau. Der Bundesrat soll ihn für die Deutschschweiz und das Tessin als allgemeinverbindlich erklären. Dieser Gesamtarbeitsvertrag schützt die Mitarbeitenden vor sozialem Missbrauch und fördert einen erfolgsorientierten und fairen Wettbewerb.

Professionelle und koordinierte Dienstleistungen
Durch koordinierte und professionelle Dienstleistungen für Arbeitgebende und Mitarbeitende in der Personalführung und -entwicklung, im Arbeitsrecht und bei Trendstudien profiliert sich die Sozialpartnerschaft in der Branche, bei den Mitgliedern und in der Öffentlichkeit.

Nachhaltige Systemoptimierung
Wie bei anderen lernenden Organisationen wird der Prozess der steten Systemoptimierung gemeinsam festgelegt und gegebenenfalls wissenschaftlich begleitet. Die spezifischen Erkenntnisse aus der aktiven Begleitung von Referenzbetrieben sowie die Erfahrungen aus anderen Branchen werden berücksichtigt, um die Vertragssysteme zu optimieren.

Unsere Mittel – so finanzieren wir uns

Solidarische GAV-Finanzierung
Die Leistungen der Sozialpartner für Entwicklung und Pflege des Gesamtarbeitsvertrages, den Vertragsvollzug, die gemeinsame Branchenpolitik und die gemeinsamen Aktivitäten für die Kulturverankerung im Holzbau: Über einen GAV-Vollzugs- und Bildungsfonds tragen alle Arbeitgebenden und Mitarbeitenden, die dem Vertrag unterstellt sind, die Kosten paritätisch.

Individuelle Dienstleistungsabgeltung
Die Sozialpartner regeln die Finanzierung individuell beanspruchter Dienstleistungen selbst. Sie sind kein Bestandteil der Sozialpartnerschaft.

Mögliche Spannungsfelder in der Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartner sind sich bewusst, dass sich die Interessen von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden teilweise unterscheiden, dies insbesondere bei der Verteilung von Mehrwerten. Auch die Umsetzung der Sozialpartnerschaft im Sinne dieses Leitbildes kann zu Meinungsverschiedenheiten oder gar Konflikten führen. Diese Spannungsfelder sind eine grundsätzliche Herausforderung.

Mitarbeiterorientierte Personalpolitik	Kundenorientierte Betriebspolitik
Materieller und sozialer Wohlstand für die Mitarbeitenden	Internationalisierte Wettbewerbsdynamik
GAV als ordnungspolitischer Rahmen mit Mindestbedingungen	GAV als innovatives Instrument für die Unternehmens- und Kulturentwicklung
Ausgewogene Entlöhnung und Anreizsysteme	Leistungsdifferenzierung in der Entlöhnung und in den Anreizsystemen
Zeitsouveränität für die Mitarbeitenden	Einsatzflexibilität der Mitarbeitenden
Beschäftigungssicherung	Kostenoptimierung
Standardisierung und eindeutige Regelungen	Unternehmerische Spielräume und Flexibilität
Kompromisslösungen	Sachlogische Lösungen

Die Konfliktlösung und der Ausgleich dieser Interessen beziehungsweise der konstruktive Umgang mit diesen Spannungsfeldern sollen durch gemeinsam getragene, auf Vertrauen basierende Verhandlungen erfolgen. Der Gesamtarbeitsvertrag ist ein Ergebnis dieses Interessenausgleichs und enthält Instrumente, um während der Vertragsdauer Meinungsverschiedenheiten friedlich und im Dialog zu lösen.

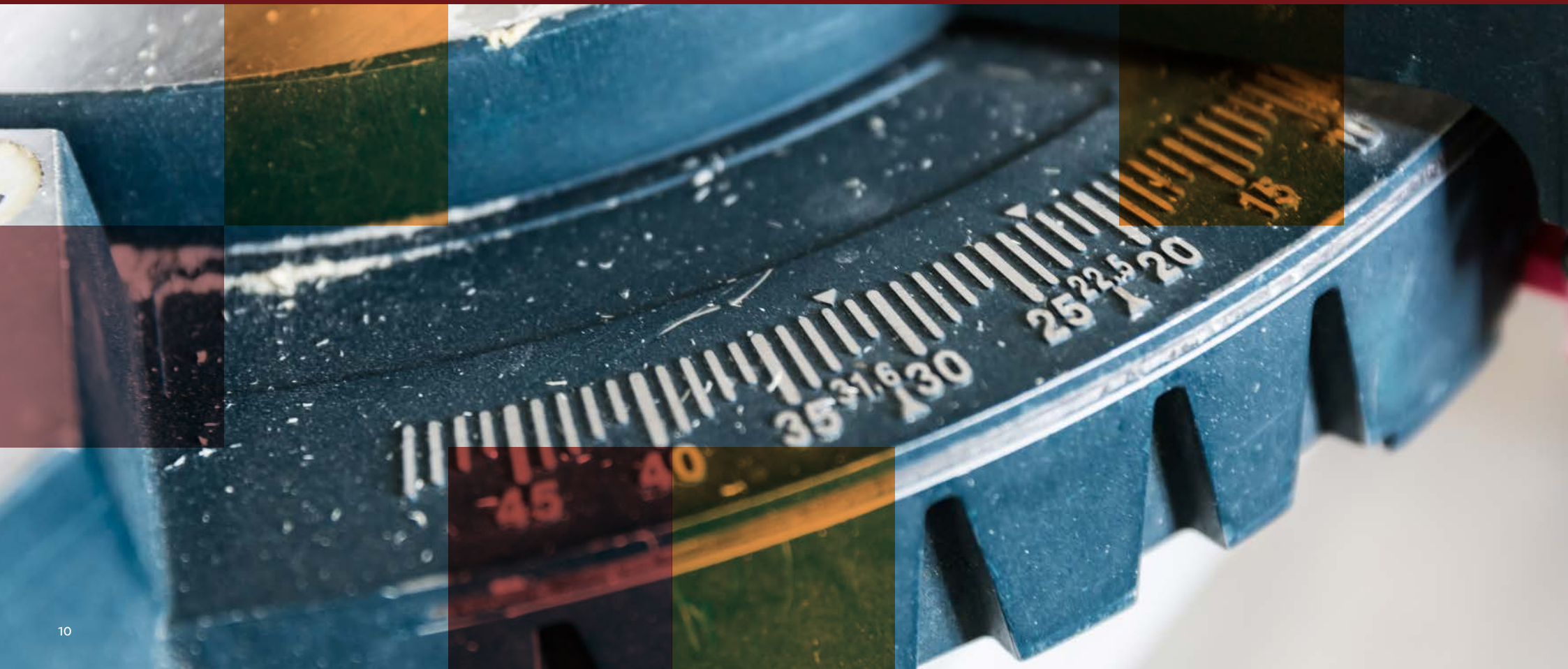
Die Sozialpartner verpflichten sich einerseits, die Perspektiven und Sachzwänge des anderen Partners zu berücksichtigen und in die eigenen Überlegungen einzubeziehen. Andererseits unterstützen sie Lösungen für einen konstruktiven, differenzierten Umgang mit möglichen Spannungsfeldern.

Zusammenarbeit im Unternehmen

Basis für Unternehmenserfolg bilden faire Zusammenarbeit, eigenverantwortliches Verhalten und gegenseitiges Vertrauen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden.

Unternehmen: In den Unternehmen fördern wir offene Kommunikation, beteiligungsorientierte Unternehmensführung, stetige Mitarbeiterentwicklung und die Wahrung von sozialer Verantwortung.

Mitarbeitende: Die Mitarbeitenden wollen wir zu kundenorientiertem Arbeitsverhalten, ergebnisorientierter Leistung und zur Übernahme von unternehmerischer Mitverantwortung führen.



Mitarbeitende

Ich setze mich für mein Team und mein Unternehmen ein. Bei jedem Auftrag gebe ich mein Bestes. Damit leiste ich meinen Beitrag für sichere Arbeitsplätze in einem gesunden Unternehmen mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen.

Als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter

1. verhalte ich mich korrekt, kommuniziere offen und bin fair im persönlichen Umgang.
2. leiste ich Qualitätsarbeit, handle eigenverantwortlich und umweltbewusst.
3. gebe ich immer mein Bestes und werde so den Kundenanforderungen und den Unternehmenszielen gerecht.
4. anerkenne ich den Arbeitsfrieden und identifiziere mich mit den Unternehmenszielen.
5. bin ich offen für Aus- und Weiterbildungen.
6. zeige ich mich flexibel und lernbereit, um die Unternehmensziele zu erreichen.
7. halte ich mich an Verträge und Vereinbarungen.

Ich profitiere als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter davon, dass

1. wir offen über alle Stufen hinweg miteinander reden und uns ehrlich informieren.
2. ich einen leistungsgerechten Lohn erhalte und flexible Arbeitszeitmodelle bestehen.
3. ich mich weiterbilden kann.
4. ich bei der Verbesserung der Arbeitsabläufe mitreden und mein Fachwissen einbringen kann.
5. die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen immer den neusten Vorschriften entsprechen und eingehalten werden. Die Gesundheit aller Mitarbeitenden steht an erster Stelle.

Arbeitgebende

Ich setze mich für mein Unternehmen und mein Team ein, damit wir gemeinsam erfolgreich sind. Meine Mitarbeitenden fördere ich stetig und führe zielorientiert. Ich nehme meine soziale Verantwortung wahr.

Als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber

1. verhalte ich mich korrekt, kommuniziere offen und bin fair im persönlichen Umgang.
2. pflege ich eine zeitgemässe Unternehmenskultur und stehe zu fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen.
3. leite ich das Unternehmen erfolgsorientiert, plane langfristig und handle umweltbewusst.
4. investiere ich in die Personalführung mit Beurteilungen von Mitarbeitenden, Leistungsvereinbarungen und angemessenen Löhnen.
5. pflege ich eine nachhaltige und zielorientierte Entwicklung der Mitarbeitenden. Interessen der Mitarbeitenden nehme ich ernst.
6. führe ich meine Mitarbeitenden und das Unternehmen nach dem Prinzip der konstanten Verbesserung.
7. halte ich mich an Verträge und Vereinbarungen.

Ich profitiere als Arbeitergeberin, als Arbeitgeber von

1. kundenorientierten, motivierten Mitarbeitenden; sie sind die Basis für eine hohe Kundenzufriedenheit.
2. hoher Qualität und Produktivität, die ich mit individuellen Leistungsvereinbarungen und Leistungsanreizen fördere.
3. einer tiefen Fehlerquote, die ich dank qualitätsorientierten und eigenverantwortlichen Mitarbeitenden erreiche.
4. Innovation und Kreativität der offenen und mitdenkenden Mitarbeitenden.
5. hoher Betriebseffizienz durch gezielte Investitionen in die Arbeitsplatzqualität und Sicherheit. Die Gesundheit aller Mitarbeitenden steht an erster Stelle.

Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

01a. Vertragsgebiet: Der GAV gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras.

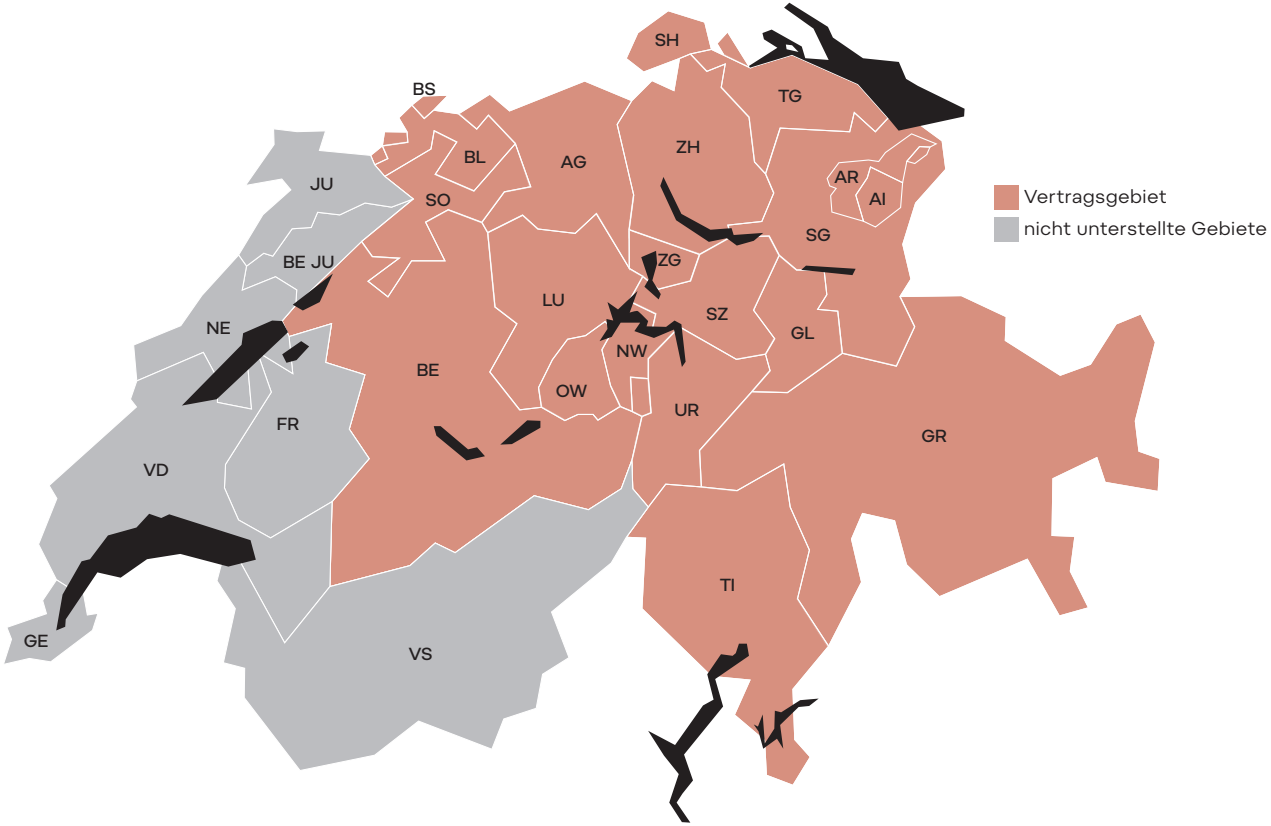
02. Betrieblicher Geltungsbereich

02a. Betriebsstruktur und Betriebsleistung: Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgebenden und die Mitarbeitenden der Holzbaubranche. Dazu gehören Holzbaubetriebe, Betriebsteile und Montagegruppen, die Holzbauarbeiten (Zimmerei- und industrielle Holzsystembauarbeiten) ausführen. Dies schliesst folgende Tätigkeiten ein:

- herstellen und/oder montieren von Holzsystembauelementen;
- herstellen und/oder montieren von holzbauspezifischen Raummodulen;
- herstellen und/oder montieren von temporären Holzbauten;
- holzbauspezifische Boden-, Wand- und Dachkonstruktionen;
- holzbauspezifische Abbundleistungen;
- holzbauspezifische Unterkonstruktionen;
- holzbauspezifische Wärmedämmungen;
- holzbauspezifische äussere und innere Bekleidungen;
- holzbauspezifische Treppen;
- Instandhaltung, Sanierung, Reparaturen und Instandsetzung von Holzbauteilen und Leistungen aus holzspezifischen Tätigkeiten;
- Montieren von Energiepanels als ergänzende Bestandteile von Holzbausystemen.

02b. Ausnahmen: Arbeitgebende (Betriebe und Betriebsteile), die ausschliesslich die folgenden Leistungen erbringen, sind vom betrieblichen Geltungsbereich ausgenommen:

- Herstellung und/oder Verkauf von Halbfertigprodukten (z.B. Sägereiprodukte, Hobelwaren, verleimtes Konstruktionsholz, Holzwerkstoffplatten) sowie standardisierten Bauteilen in Holz;
- Herstellung von Holzbautragwerken (Ingernieurholzbau);
- Weiterveredelung von Halbfertigprodukten in einem Holzindustrie- oder Handelsbetrieb;



- Herstellung und/oder Montage von Doppel- und Hohlraumböden;
- Herstellung und/oder Verlegung von Parkettböden;
- Herstellung und/oder Montage von Messe- und Verkaufsständen und Ladenbau.

Bei Herstellung und Montage von Halbfertigprodukten, standardisierten Bauteilen in Holz und Holzbautragwerken sowie nur Montage dieser Produkte gilt Artikel 2a.

02c. Betriebsteile mit anderem GAV: Der GAV schliesst angegliederte Betriebsteile von Unternehmen gesamtheitlich ein. Ausnahme bilden Betriebsteile, die einem anderen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

02d. Nichtunterstellung eines Betriebsteils: Soll ein Betriebsteil, welcher keinem anderen GAV unterstellt ist, vom GAV Holzbau ausgenommen werden, muss dies der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) schriftlich zur Genehmigung unterbreitet werden.

02e. Personalausleihe: Personalausleihfirmen sind dem GAV Holzbau im Rahmen von Artikel 20 AVG unterstellt, soweit ihre Mitarbeitenden in Holzbauunternehmungen arbeiten.

02f. Firmen ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs: Für Firmen und deren Mitarbeitende mit Sitz im Ausland gilt der GAV Holzbau ab dem 1. Arbeitstag in der Schweiz. Gesetzesgrund-

lage bilden das Gesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeinehmenden (EntsG) und die dazugehörende Verordnung (EntsV). 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 Ar-tikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Artikel 1, sowie ihre Mitarbeitenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV- Bestimmungen ist die Schweizerische Paritätische Berufskommission des GAV zuständig.

02g. GAV-Konkurrenz: Bei sich konkurrenzierenden Gesamtarbeitsverträgen entscheidet im Streitfall die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) über die Vertragsunterstellung. Kann durch die Entscheidung der SPBH keine Einigkeit erzielt werden, müssen Streitigkeiten auf dem ordentlichen Zivilprozessweg ausgetragen werden.

03. Personeller Geltungsbereich

03a. Persönliche Unterstellung: Der GAV Holzbau gilt für alle Mitarbeitenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 beschäftigt sind.

03b. Mitarbeiterkategorien: Der GAV Holzbau gilt für alle Mitarbeitenden gemäss Artikel 3a wie Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, Holzbau-Arbeiter, Holzbearbeiter EBA, Zimmermann EFZ, Holzbau-Vorarbeiter, Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau, Holzbau-Meister, Kauffrau/Kaufmann EFZ, das übrige kaufmännische Personal, Praktikanten in Ausbildung sowie Schüler, Studenten und andere Mitarbeitende in einer Kurzzeitanstellung (Mitarbeitende im Falle von Umschulungen und be-ruflichen Neuorientierungen).

03c. Einteilung der Mitarbeitenden in Kategorien: Die Einteilung der Mitarbeitenden in Mitarbeiterkategorien ist im schriftlichen Einzelarbeitsvertrag festzuhalten.

03d. Ausnahmen: Vom GAV Holzbau ausgenommen sind als Geschäftsführer oder Handlungsbevollmächtigte im Handelsregister eingetragene Kadermitarbeitende sowie Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Anstellungsfunktion innerhalb der Unternehmens- oder Betriebsorganisation über weitreichende betriebliche Weisungs- und Entscheidungskompetenzen (Geschäftsleitungsmitglieder) verfügen. 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.

04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

04a. Anerkennung von Grundausbildungen: Mitarbeitende, die einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis als Zimmermann EFZ besitzen, haben Anrecht auf den Mindestlohn dieser Mitarbeiterkategorie.

04b. Anerkennung branchenverwandter Berufe: Branchenverwandte Berufe mit gleichwertigen Ausbildungsgängen und gleichwertigen Ausbildungsabschlüssen werden den Mitarbeiterkategorien der Holzbaubranche gleichgesetzt. Dies gilt insbesondere für Berufskategorien der Schweizerischen Schreinerbranche und des Schweizerischen Dach- und Wandgewerbes.

04c. Anerkennung von technischen Fortbildungen: Mitarbeitende mit erfolgreich bestandener eidgenössischer Berufsprüfung als Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau und Holzbau-Meister haben Anrecht auf die entsprechenden Mindestlöhne dieser Mitarbeiterkategorie.

04d. Anerkennung von kaufmännischen Fortbildungen: Haben Mitarbeitende eidgenössisch anerkannte, höhere kaufmännische Berufsprüfungen bestanden (Betriebswirtschafter/in HF, Betriebsökonom/in FH, höhere Fachprüfung Controller/in, Marketingleiter/in, Organisator/in und Wirtschaftsinformatiker/in), wird auf die Salärempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes verwiesen.

04e. Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse: Grundsätzlich werden gleichwertige ausländische Ausbildungsdiplome und -zertifikate anerkannt. Im Streitfall entscheidet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) oder letztinstanzlich die zuständigen Gerichte.

05. Ausnahmebestimmungen

05a. Anerkennung von Mischanstellungsverhältnissen: Im gegenseitigen Einverständnis können ab Stufe Holzbau-Polier ohne Fortbildung bezüglich der Anstellungsfunktion Mischanstellungsverhältnisse vereinbart werden. Für jede Anstellungsfunktion sind die Anteile an Beschäftigungsgrad und Lohn im Einzelarbeitsvertrag prozentual festzuhalten. Der Mindestlohn setzt sich zusammen aus dem prozentualen Anteil der stufen- respektive ausbildungsgerechten Anstellungsfunktion sowie dem prozentualen Anteil der abweichenden Anstellungsfunktion. Der Mindestlohn für die abweichende Anstellungsfunktion muss mindestens dem Mindestlohn für die Mitarbeiterkategorie Vorarbeiter mit Fortbildung auf gleicher Erfahrungsjahrstufe entsprechen. Bezüglich der Vorbereitungszeit der Kadermitarbeitenden ab Stufe Holzbau-Polier wird auf Artikel 12f GAV verwiesen. Die darin festgelegten maximalen monatlichen Vorbereitungszeiten gelten in Mischanstellungsverhältnissen pro rata für den prozentualen Anteil der Anstellungsfunktionen ab Stufe Polier. Das Anrechnen von Erfahrungsjahren in Mischanstellungsverhältnissen richtet sich nach Artikel 26e GAV Holzbau.

05b. Entlöhnung bei Minderleistungsfähigkeit: Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge durch qualifizierte Drittmeinung bestätigter körperlicher und/oder geistiger Minderleistungsfähigkeit müssen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorgelegt werden. Abweichende Lohnregelungen sind im Weiteren zeitlich befristet zugelassen im Falle von Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse. Gesuche müssen vorgängig mit qualifizierter Begründung und unter Vorlage der Beweismittel der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden.

Arbeitsverhältnis

06. Beginn des Arbeitsverhältnisses

06a. Arbeitsvertrag: Der Arbeitgebende schliesst mit den Mitarbeitenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Basis dazu bilden der GAV Holzbau, die allgemeinen betrieblichen und die gesetzlichen Bestimmungen. 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.

06b. Dauer der Probezeit: Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann schriftlich um höchstens zwei Monate verkürzt werden.

07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

07a. Kündigung während der Probezeit: Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen auf das Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden. Ausnahmen bilden vereinbarte längere Kündigungsfristen.

07b. Ordentliche Kündigungsfristen: Nach Ablauf der Probezeit kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Dabei sind folgende minimale Kündigungsfristen einzuhalten: im 1. Dienstjahr 1 Monat, im 2. – 9. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

07c. Krankheit oder Unfall vor Kündigung: Sind Mitarbeitende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden: im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, im 2. – 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr oder nach abgeschlossenem 45. Lebensjahr solange Taggeldleistungen ausbezahlt werden, maximal jedoch während 730 Tagen (Regelungen zum Krankentaggeld siehe Artikel 37).

07d. Krankheit oder Unfall nach Kündigung: Erkranken oder verunfallen Mitarbeitende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Artikel 336c Absatz 2 OR wie folgt unterbrochen: im ersten Dienstjahr für 30 Tage, im 2. – 5. Dienstjahr für 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr für 180 Tage.

07e. Kündigungsschutz für Mitglieder von Betriebskommissionen: Gewählten Mitgliedern von Personalvertretungen, Mitgliedern der GAV-Verhandlungskommission, Mitgliedern der paritätischen Berufskommission, Stiftungsräten einer betrieblichen oder branchenweiten Personalvorsorgeeinrichtung sowie vorgängig gemeldeten und hierfür bezeichneten gewerkschaftlichen Vertrauensleuten kann wegen mit dieser Tätigkeit zusammenhängenden Handlungen nicht gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b des Schweizerischen Obligationenrechts.

07f. 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.

08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

Durch die Einhaltung der allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen und die Umsetzung der Leitgedanken für Mitarbeitende und Arbeitgebende im Holzbau fördern die Arbeitgebenden aktiv eine auf partnerschaftlichen Mehrwerten basierende Unternehmenskultur.

08a. Informationspflicht: Der Arbeitgebende nimmt seine betriebliche Informations- und Kommunikationspflicht wahr. In der Regel informiert er seine Mitarbeitenden zweimal jährlich über den Auftragsbestand sowie das Erreichen der betrieblichen Ziele. Die Informationsart bleibt dem Arbeitgebenden überlassen.

08b. Mitarbeiterentwicklung: Der Arbeitgebende verpflichtet sich, einmal jährlich individuelle Mitarbeitergespräche zu führen. Die Gespräche dienen der Leistungsbeurteilung und der allfälligen Formulierung von mitarbeiterbezogenen Förderungsmassnahmen. Basis für die Mitarbeitergespräche bildet die Broschüre Führungskultur.

08c. [aufgehoben]

08d. Personalversicherungen: Die Versicherten sind über Leistungen oder Leistungskorrekturen im Bereich der Personalversicherungen und der Personalvorsorge aktuell zu informieren. Der Arbeitgebende gewährt den Mitarbeitenden eine angemessene Transparenz und Mitwirkung auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen.

08e. Schwarzarbeit: Gegen Arbeitgebende, welche wissentlich Schwarzarbeit unterstützen und/oder ausführen lassen, kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) eine Verwarnung und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen. Weitergehende Sanktionen bleiben vorbehalten.

08f. Pflichten bei Lohnpfändung: Eine Lohnpfändung kann ausschliesslich bei richterlichen Entscheiden und betreibungsrechtlichen Lohnpfändungen erfolgen. Grundsätzlich leistet der Arbeitgebende Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden.

08g. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsartikel: Der Arbeitgebende ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Betriebe schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

08h. Vereinbarkeit Beruf und Familienpflichten: Die Vereinbarkeit des Berufs mit Familienpflichten und die Möglichkeit von Teilzeitpensen sowie unbezahlter Elternurlaube wird auf Wunsch des Mitarbeitenden besprochen. Mitarbeitende und Arbeitgebende nehmen dabei auf die jeweiligen Möglichkeiten und Bedürfnisse Rücksicht. Die Arbeitgebenden sind sich der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst und ziehen dies in die Entscheidungen mit ein.

09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende

Durch die Einhaltung der allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen und die Umsetzung der Leitgedanken für Mitarbeitende und Arbeitgebende im Holzbau tragen die Mitarbeitenden aktiv zu einer erfolgreichen Unternehmenskultur bei.

09a. Treue- und Sorgfaltspflicht: Die Mitarbeitenden führen die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Sie wahren die berechtigten Interessen des Arbeitgebenden in guten Treuen.

09b. Umgang mit materiellen Ressourcen: Die Mitarbeitenden behandeln und bedienen Material, Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen, Anlagen und Fahrzeuge des Arbeitgebenden umsichtig und fachgerecht.

09c. Persönliche Haftung: Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Arbeitgebenden absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für das die Mitarbeitenden einzustehen haben, wird auf Artikel 321e OR verwiesen.

09d. Verschwiegenheit: Die Mitarbeitenden behandeln betriebsspezifische Fabrikations- und Geschäftsprozesse vertraulich.

09e. [aufgehoben]

09f. Berufsarbeit für Dritte: Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Mitarbeitende keine Berufsarbeit für Dritte leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen oder die Arbeitgebenden der Holzbaubranche konkurrenzieren.

09g. Arbeitsleistungen für Dritte: Arbeitseinsätze für Dritte müssen zeitgerecht mit dem Arbeitgebenden abgesprochen werden.

09h. Abtretung von Lohnforderungen: Mitarbeitende dürfen ihren Lohn nicht an Dritte abtreten (Artikel 325 OR). Lohnabtretungen (auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages) werden vom Arbeitgebenden nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden.

09i. Arztzeugnis: Bei Krankheit oder Unfall von mehr als drei Tagen belegt der Mitarbeitende seine Arbeitsunfähigkeit mit einem Arztzeugnis. Dieses hat anzugeben, ob der Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall etc. arbeitsunfähig ist, und den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu bezeichnen. Mehren sich die Absenzen infolge Krankheit, kann der Arbeitgebende für jeden Krankheitsfall ein Arztzeugnis verlangen. Zweifelt der Arbeitgebende an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses, kann er vom Mitarbeitenden verlangen, dass er sich vom Vertrauensarzt des Versicherers untersuchen lässt.

10. Berufliche Aus- und Weiterbildung

10a. Förderung der Bildung durch den Arbeitgebenden: Die Arbeitgebenden und die Sozialpartner unterstützen und fördern die individuelle berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Dadurch soll ein betrieblicher und persönlicher Mehrwert entstehen.

10b. Fördermassnahmen: Bildungswillige und bildungsfähige Mitarbeitende sollen unter Berücksichtigung ihrer Anstellungsfunktion und ihres betrieblichen Aufgabenbereichs gefördert werden. Diese Mitarbeitenden haben Anspruch, während jährlich bis zu 5 bezahlten Arbeitstagen für inner- und/oder ausserbetriebliche berufliche Weiterbildungen bei vollen Bezügen freigestellt zu werden. Die Übernahme der Kursgebühr ist mit dem Arbeitgebenden abzusprechen. Der Besuch von ausserbetrieblichen Weiterbildungskursen ist zu belegen. Der Zeitpunkt der Freistellung soll frühzeitig, unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse, festgelegt werden.

10c. Berufliche Fortbildung: Der Besuch von beruflicher Fortbildung mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebenden (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes und/oder der Kurskosten) bedarf der Einwilligung des Arbeitgebenden und einer Regelung der Finanzierung.

11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen

11a. Grundlagen der Mitwirkung durch Mitarbeitende: Betriebsübergang, Betriebsschliessungen, Massenentlassungen sowie Mitwirkung der Mitarbeitenden im Betrieb werden im Mitwirkungsgesetz, im Fusionsgesetz und in den einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts geregelt.

Arbeitszeit

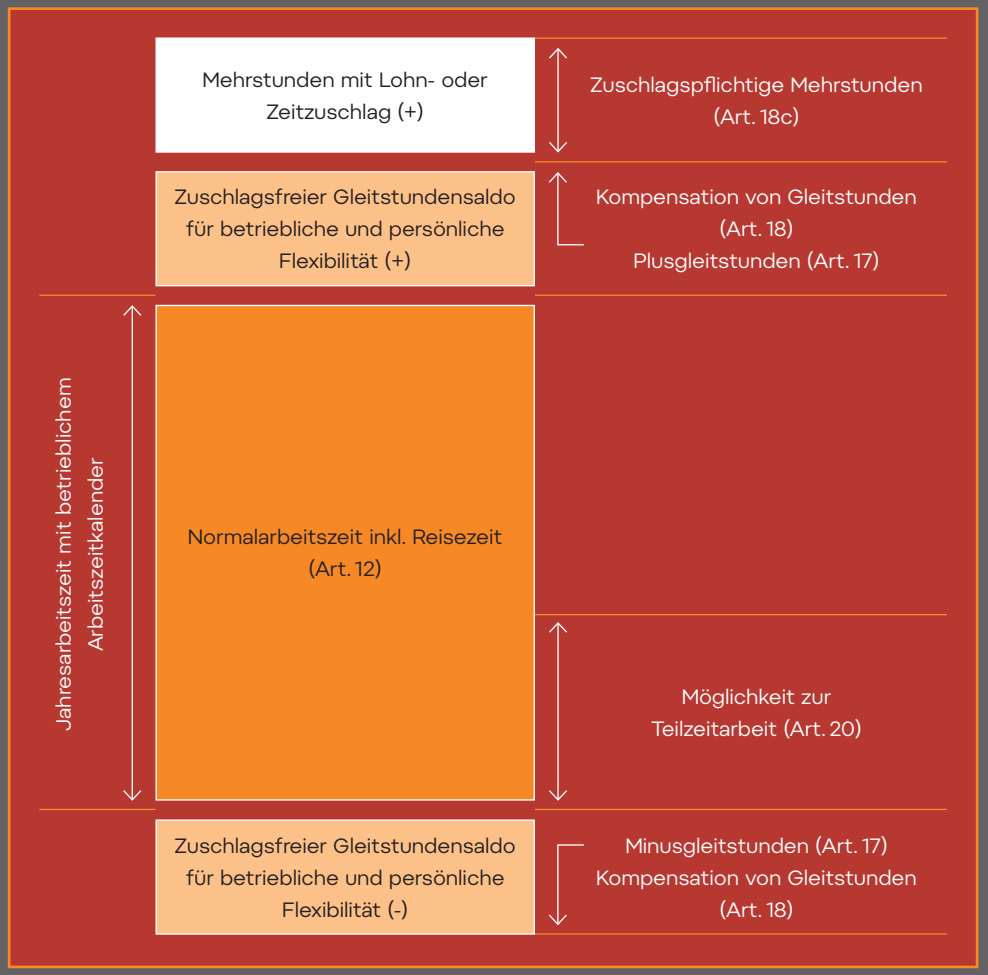
Flexible Arbeitszeiten bilden wichtige Voraussetzungen, den individuellen Ansprüchen von Kunden, Arbeitgebern und Mitarbeitenden gerecht zu werden und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Holzbaubetriebe zu sichern.

Stetig steigender Konkurrenz- und Arbeitsdruck, schwankende Auftragslagen und zunehmend höhere Erwartungen der Kunden stellen uns vor neue Herausforderungen. Wir leben und arbeiten alle in einer Zeit, in der hohe berufliche Leistungsbereitschaft und Zeitflexibilität der Arbeitgebenden und Mitarbeitenden vorausgesetzt werden. Gleichzeitig steigen auch die Ansprüche der Gesellschaft im Freizeitverhalten und in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unser Arbeitszeitmodell reagiert auf diese Umfeldbedingungen nicht mit starren Lösungen, sondern mit ausgewogener und partnerschaftlicher Flexibilität für Mitarbeitende und Arbeitgebende. Das Arbeitszeitmodell im Holzbaugewerbe geht von einer einheitlichen Jahresarbeitszeit für alle Mitarbeitenden aus, ohne Unterscheidung von Arbeit oder Reisetätigkeit.

Durch klar definierte Spielräume zur Über- oder Unterschreitung der Normalarbeitszeit können betriebliche und mitarbeiterbezogene Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden.

Durch die Möglichkeit, den Anstellungsgrad der Mitarbeitenden individuell zu bestimmen, können beispielsweise abrupte Übergänge von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand abgefedert werden. Grundlage für unsere Flexibilität bildet gegenseitige Transparenz über die geleisteten Arbeitsstunden.



Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

12a. Definition: Als Normalarbeitszeit gilt die Brutto-Jahresarbeitszeit einschliesslich bezahlter Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall, Militär, Schutzdiensttage und dergleichen. Die Normalarbeitszeit ist die Präsenzzeit, während der die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitsleistung den Betrieben zur Verfügung stehen. Darin eingeschlossen ist auch die gesamte betriebliche Reisezeit der Mitarbeitenden.

12b. Jährliche Normalarbeitszeit: Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 2'190 Stunden. Die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8.4 Stunden und wird wie folgt berechnet: jährliche Normalarbeitszeit von 2'190 Stunden / 52.14 Wochen / 5 Arbeitstage. Die Normalarbeitszeit ist unter Angabe der für jeden Tag geplanten Arbeitszeiten in einem schriftlichen Jahresarbeitszeitkalender zu erfassen. Die Behandlung der darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden (Gleitstunden und Mehrstunden) richtet sich nach den Artikeln 17 ff. GAV.

12c. Gestaltung der Normalarbeitszeit: Die Normalarbeitszeit wird auf die ordentlichen Werktage von Montag bis Freitag verteilt. In besonderen Fällen kann an einzelnen Samstagen gearbeitet werden (siehe dazu Kapitel D).

12d. Wöchentliche Arbeitszeit: Der Arbeitgebende kann als Grundlage für den betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender eine wöchentliche Arbeitszeit von 37.5 bis 47.5 oder 37.5 bis 45 Stunden wählen. Dementsprechend gestalten sich die monatlichen Gleitstunden gemäss Artikel 17e unterschiedlich.

12e. Erfassen der geleisteten Arbeitszeit: Die Arbeitgebenden verpflichten ihre Mitarbeitenden, die geleisteten Arbeitsstunden mindestens monatlich schriftlich oder elektronisch zu Handen 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.

12f. Zeit für Vorbereitung und Kontrolle: Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche (Qualifikationsgespräche) vereinbaren Betrieb und Kadermitarbeitende ab Stufe Polier unter Berücksichtigung arbeitsgesetzlicher Vorschriften schriftlich den Zeitumfang für Vorbereitung, Kontrollen und Rapporte. Dieser zusätzliche Aufwand darf zehn Stunden monatlich nicht überschreiten und ist zusätzlich zur jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Jahresarbeitszeitkalender zu leisten. Kadermitarbeitende, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von CHF 500.00 pro Jahr. Die Vorbereitungszeit ist separat zu erfassen. Die pro Monat zulässigen Vorbereitungszeiten sind nicht kumulierbar. Wird in einem Monat die maximale Vorbereitungszeit von zehn Stunden nicht ausgeschöpft, so verfallen die nicht benutzten Stunden.

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

13a. Arbeitszeitkalender der Branche: Die Aufteilung der Jahresarbeitszeit wird durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) geregelt. Sie gibt jährlich, unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede, die entsprechenden Arbeitszeitkalender vor.

13b. Individueller betrieblicher Arbeitszeitkalender: Ein Betrieb kann unter Mitwirkung der Mitarbeitenden einen betriebsspezifischen Arbeitszeitkalender erstellen. Dieser hat den gesetzlichen Bestimmungen und den Arbeitszeitbestimmungen des GAV Holzbau zu entsprechen. Der Betrieb kann seinen individuellen Jahresarbeitszeitkalender bei der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) auf GAV-Konformität prüfen lassen.

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

14a. Ferienanspruch: Bis zum vollendeten 50. Altersjahr haben Mitarbeitende einen Ferienanspruch von 5 Wochen. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 51. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen. Für Lernende beträgt der Ferienanspruch unabhängig vom Alter 6 Wochen pro Kalenderjahr.

14b. Berechnungsgrundlage: Bis zum vollendeten 50. Altersjahr haben Mitarbeitende einen Ferienanspruch von 5 Wochen, die einem Ferienlohnanspruch von 10.64 % des Bruttolohnes entsprechen. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 51. Altersjahr sowie für Lernende beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen, die einem Ferienlohnanspruch von 13.04 % des Bruttolohnes entsprechen. Die Berechnung bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden richtet sich nach GAV-Anhang 8.

14c. Feier- und Ruhetage in Ferien: In die Ferien fallende gesetzliche Feier- und Ruhetage gelten nicht als Ferien.

14d. Ferienkürzung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung: Wird die unverschuldete Verhinderung der Arbeitsleistung von Mitarbeitenden wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. pro Kalenderjahr um mehr als einen Monat überschritten, so darf ihm der Arbeitgebende für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um ein Zwölftel kürzen.

14e. [aufgehoben]

14f. Ferienabgeltungsverbot während Arbeitsverhältnis: Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, Ferien in Geldleistung abzugelten.

14g. Bezahlte Arbeit während Ferien: Leisten Mitarbeitende während der Ferien entgeltliche Arbeiten für Dritte und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebenden verletzt, so kann der Arbeitgebende den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Artikel 329d Absatz 3 OR).

14h. Effektive Bezahlung von Ferientagen bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden: Werden im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden die Ferien nicht als Lohnzuschlag gemäss Artikel 14b GAV sondern effektiv bei Bezug ausbezahlt, so sind für jeden Ferientag 8.4 Stunden oder die im Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehene Normalarbeitszeit zu erfassen.

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

15a. Festlegen von Betriebsferien: Der Arbeitgebende legt den Zeitpunkt von Betriebsferien (in der Regel Anfang Jahr) für bis zu drei Wochen im Jahr fest. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

15b. Festlegen individueller Ferien: Die individuellen Ferienansprüche der Mitarbeitenden werden durch Übereinkunft zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden rechtzeitig festgelegt. Der Arbeitgebende nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Mitarbeitenden gebührend Rücksicht.

15c. Anspruch auf zusammenhängende Ferien: Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruchs sind den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen bis zu drei, jedoch zwingend zwei zusammenhängende Ferienwochen pro Jahr zu gewähren (Artikel 329c Absatz 1 OR).

16. Feier- und Ruhetage

16a. Definition: Als Feier- und Ruhetage gelten die gemäss eidgenössischem und kantonalem Recht festgelegten Tage.

16b. Lohnanspruch bei Feier- und Ruhetagen: Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles während Feier- und Ruhetagen, sofern sie am Tage vor oder nach dem Feiertag nicht unentschuldigt von der Arbeit fern geblieben sind. Feiertage werden im Jahresarbeitszeitkalender mit 8.4 Stunden oder der für die Jahreszeit (Sommer / Winter) geltenden täglichen Normalarbeitszeit angerechnet.

16c. Anzahl Feier- und Ruhetage pro Jahr: Vergütet werden maximal 9 Feier- oder Ruhetage pro Jahr, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Die Auflistung der bezahlten Feiertage nach Kantonen und/oder Regionen sind im GAV-Anhang 5 geregelt. Die Berechnung bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden richtet sich nach GAV-Anhang 8.

16d. Zusätzliche Feier- und Ruhetage: In betriebsinternen Vereinbarungen können weitere bezahlte Feier- und Ruhetage festgelegt werden. Sofern in einzelnen Kantonsgebieten mehr als neun Feier- und Ruhetage üblich bzw. vorgeschrieben sind, kann der Arbeitgebende die zusätzlichen Feier- und Ruhetage vor- oder nachholen lassen.

Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

17a. Flexibilität durch Gleitstunden: Gleitstunden sind zuschlagsfrei und erlauben, gegenüber der im Arbeitszeitkalender vorgegebenen Normalarbeitszeit im Sinne von Mehr- oder Minderarbeitszeit abzuweichen. Sie tragen zur Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität für Arbeitgebende und Mitarbeitende bei.

17b. Ziel der Gleitstunden: Ziel ist, kurzfristige Auslastungsschwankungen der Betriebe auszugleichen oder individuelle Kurzabsenzen von Mitarbeitenden durch einen laufenden Gleitstundensaldo zu ermöglichen.

17c. Nachweis des Gleitstundensaldos: Werden Gleitstunden aufgebaut oder eingezogen, informieren sich Arbeitgebende und Mitarbeitende gegenseitig über die Auswirkungen im Gleitstundensaldo. 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.

17d. Anweisung von Gleitstunden: Die Leistung von Gleitstunden erfolgt unter Mitentscheid der Mitarbeitenden.

17e. Zuschlagsfreie Gleitstunden pro Monat: Die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat darf bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37.5 bis 45 Arbeitsstunden nicht mehr als 20 Stunden betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37.5 bis 47.5 Arbeitsstunden dürfen die Gleitstunden während des ganzen Jahres nicht mehr als 10 Stunden pro Monat betragen. Bei Teilzeitmitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Monat nach Massgabe des Anstellungsgrades pro rata.

17f. Betriebe in Berggebieten: Betriebe, welche ihren Sitz in Berggebieten haben, in welchen das Arbeiten entweder aufgrund einer Bau- resp. Aushubsperre (kommunale Bau- und Nutzungsordnungen) oder witterungsbedingt nicht das ganze Jahr hindurch möglich ist und welche ihre Arbeiten vorwiegend in diesen Berggebieten ausführen, haben die Möglichkeit, bei der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) um eine Genehmigung für erhöhte Arbeitszeitflexibilität für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten nachzusuchen, um die maximal zulässige Gleitstundenzahl pro Monat für Mitarbeitende in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis zu erhöhen. Die mit der Erhöhung der Gleitstunden einhergehende Verlängerung der Arbeitszeiten ist nur in den Grenzen des Arbeitsgesetzes, insbesondere unter Beachtung der Art. 9 Abs. 3 ArG und Art. 22 ArGV1 zulässig.

17g. Vorübergehend erhöhte Gleitstundenflexibilität: Wird die Genehmigung für erhöhte Arbeitszeitflexibilität nach Art. 17f GAV von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) erteilt, darf die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37.5 bis 45 Arbeitsstunden bis zu 36 Stunden betragen. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37.5 bis 47.5 Arbeitsstunden darf die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat bis zu 26 Stunden betragen. Während des bewilligten Zeitraums erhöhter Arbeitszeitflexibilität darf der in Art. 17h GAV festgelegte maximal zulässige kumulierte Gleitstundensaldo von 100 Stunden während höchstens drei aufeinanderfolgenden Monaten überschritten werden. Die Überschreitung des maximal zulässigen kumulierten Gleitstundensaldos muss zwingend innert den drei der Überschreitung nachfolgenden Monaten soweit durch Gewährung von Freizeit kompensiert werden, dass der GAV-konforme Zustand nach Art. 17h wieder hergestellt ist. Dies gilt auch für den Fall, dass der Zeitraum erhöhter Arbeitszeitflexibilität zum Ende des dritten Monats der Überschreitung noch andauert. Eine Auszahlung der über dem zulässigen Saldo von 100 Stunden liegenden Gleitstunden ist dabei unzulässig.

17h. Maximaler kumulierter Gleitstundensaldo: Der maximale kumulierte Gleitstundensaldo für Mitarbeitende darf zu keiner Zeit mehr als 100 Plusstunden oder 50 Minusstunden betragen. Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die maximal zulässigen Gleitstundensaldi nach Massgabe des vereinbarten Arbeitspensums. Wird der maximale kumulierte Gleitstundensaldo überschritten, entstehen zuschlagspflichtige Mehrstunden gemäss Art. 18c GAV.

17i. Beschäftigungsverhältnisse im Stundenlohn: Die vorstehenden Bestimmungen des Artikel 17 GAV über die Gleitstunden gelten auch für Arbeitsverhältnisse, welche ausnahmsweise auf Stundenlohnbasis abgeschlossen werden. Arbeitgebender und Mitarbeitender haben zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses den Beschäftigungsgrad zu bestimmen. Die Normalarbeitszeit des Mitarbeitenden richtet sich nach diesem Beschäftigungsgrad.

17j. Absenzen: Absenzen werden unabhängig von ihrer Art mit der für diesen Tag im Jahresarbeitszeitkalender ausgewiesenen Normalarbeitszeit oder mit 8.4 Stunden erfasst.

18. Kompensation von Gleitstunden

18a. Kompensation von Gleitstunden: Die Kompensation von Gleitstunden erfolgt in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden.

18b. Auszahlung von Gleitstunden: Gleitstunden können im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und dem GAV unterstellten Mitarbeitenden im gesamten Betrieb einmal jährlich durch Lohnzahlung getilgt werden. Die Auszahlung muss mit einer schriftlichen Abrechnung (z.B. mit der monatlichen Lohnabrechnung) erfolgen und ist einmal pro Kalenderjahr frei wählbar auf ein Monatsende möglich. Zwischen den Auszahlungen muss jeweils ein Zeitraum von mindestens 6 Monaten liegen. Bei Lernenden, welche in ein ordentliches Arbeitsverhältnis übernommen werden, dürfen zum Ende der Lehre die positiven Gleitstundensaldi bis 50 Stunden durch Zahlung ausgeglichen werden. Lohnabzüge für negative Ferien- und Gleitstundensaldi sind bei Lernenden in diesem Fall nicht zulässig.

18c. Überschreiten des Gleitstundensaldos: Wird der monatlich oder absolut zulässige Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17e oder 17h GAV überschritten, so entstehen Mehrstunden. Wird der absolut zulässige Gleitstundensaldo 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 Mitarbeitendem können Mehrstunden mit 25 % Lohnzuschlag ausbezahlt werden.

18d. Anrechnung von Minusstunden am Ferienguthaben: Minusgleitstunden dürfen nicht an Ferienguthaben angerechnet und mit Ferienguthaben verrechnet werden.

18e. Positiver Gleitstundensaldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Vom Arbeitgebenden angewiesene Plusgleitstunden am Ende eines Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich vor Austritt aus der Unternehmung zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, werden die Plusgleitstunden mit 25 % Lohnzuschlag ausbezahlt.

18f. Negativer Gleitstundensaldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Vom Arbeitgebenden angewiesene Minusgleitstunden am Ende eines Arbeitsverhältnisses verfallen zulasten des Arbeitgebenden. Minusstunden aus Verschulden der Mitarbeitenden gehen zulasten der Mitarbeitenden.

18g. Vom Mitarbeitenden gewünschte Arbeitsunterbrüche: Auf begründeten Wunsch der Mitarbeitenden können zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden unter Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen individuelle schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, um längere vom Mitarbeitenden gewünschte Arbeitsunterbrüche (wie bspw. längere Abwesenheiten, Bau eines eigenen Hauses etc.) durch zeitweilige Erhöhungen des Gleitstundensaldos zu kompensieren resp. vorzuholen. Die schriftlich zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden abgeschlossenen Vereinbarungen sind auf einen bestimmten Zeitraum zu befristen, zu begründen und von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) genehmigen zu lassen.

19. Überzeit

19a. Definition: Wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschritten, wird diese Zeit als Überzeit bezeichnet. Sie ist nur ausnahmsweise im beschränkten Rahmen, gemäss den zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zulässig.

20. Teilzeitarbeit

20a. Flexibilität durch Teilzeitarbeit: Bei Teilzeitarbeit ist der Anstellungsgrad schriftlich im Anstellungsvertrag zu vereinbaren. Teilzeitarbeit wird der Vollzeitarbeit gleichgestellt.

21. Abend- und Nachtarbeit

21a. Zuschläge bei Abendarbeit: Bei Leistung von vorübergehender Abendarbeit (von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr) ist ein Zeitzuschlag von 25 % zu vergüten. In gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden kann die Vergütung ausnahmsweise mit 25 % Lohnzuschlag erfolgen.

21b. Lohnzuschläge bei Nachtarbeit: Bei Leistung von vorübergehender Nachtarbeit (von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr) ist ein Lohnzuschlag von 50 % zu vergüten. Betreffend Lohnzuschläge bei Schichtarbeit vergleiche Art. 23 GAV.

22. Wochenend- und Feiertagsarbeit

22a. Lohn- und Zeitzuschläge: Bei durch den Arbeitgebenden angeordneter Samstagsarbeit wird ein Lohn- oder Zeitzuschlag von 25 % angerechnet. Die Zuschläge für Sonntagsarbeit (von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr) und Feiertagsarbeit (von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr) betragen 50%. Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu begründen und ist gegenseitig zu vereinbaren. Zudem besteht eine gesetzliche Bewilligungs- und Kompensationspflicht.

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

23. Schichtarbeit

23a. Gestaltung von Schichtarbeit: Schichtarbeit ist unter Mitentscheid der Mitarbeitenden festzulegen. Vertraglich mögliche Schichtmodelle sind im GAV-Anhang 6 aufgeführt. Betriebliche Schichtarbeitsmodelle sind der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) zu melden und können von ihr bei Bedarf geprüft werden.

23b. Zuschläge für Schichtarbeit: Das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen sehen Bestimmungen zu Schichtarbeit vor (z.B. Bestimmungen zu maximaler Schichtlänge, Nachtarbeit). Eine Auflistung der wichtigsten Bestimmungen findet sich als Übersicht im GAV-Anhang 6. Die in Schichten geleisteten Arbeitszeiten der Mitarbeitenden sind mit einem Zeitzuschlag von 5 % in der Arbeitszeitkontrolle zu erfassen. Gleitstunden werden während Perioden mit Schichtarbeit durch Vergleich der im Jahresarbeitszeitkalender für jeden Tag eingetragenen Normalarbeitszeit mit der in der Arbeitszeitkontrolle erfassten Arbeitszeit einschliesslich allfälliger Zuschläge ermittelt. Fällt eine Schicht ganz oder teilweise in die Nachtarbeit, so ist auf den im Zeitabschnitt der Nachtarbeit geleisteten Arbeitszeiten bei vorübergehender Nachtarbeit zusätzlich ein Lohnzuschlag von 25 % zu leisten. Im Ausnahmefall von dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit ist auf den im Zeitabschnitt der Nachtarbeit geleisteten Arbeitszeiten eine Kompensation von 10 % der Zeit geschuldet.

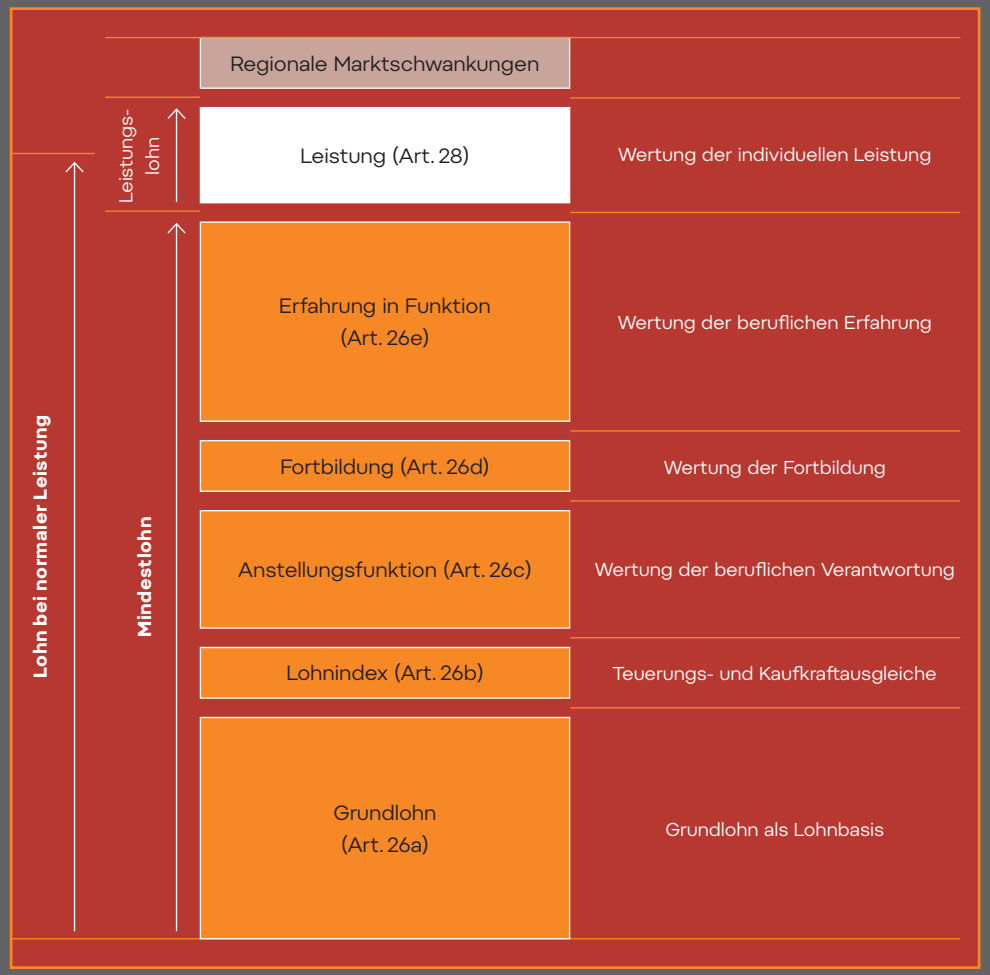
23c. Meldepflicht: Schichtarbeit kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gemäss Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen bei kantonalen oder eidgenössischen Behörden melde- und bewilligungspflichtig sein.

Lohn

Nicht alle Mitarbeitenden haben gleiche Wertvorstellungen. Die einen setzen auf Zeitwohlstand im Berufs- und Privatleben, die anderen wollen durch ihr berufliches Engagement materiellen Wohlstand erreichen.

Das neue Lohnsystem steht im Zentrum einer innovativen, auf partnerschaftlichen Mehrwerten beruhenden Sozialpartnerschaft. Durch das kriteriengebundene Lohnsystem können individuelle Funktions-, Erfahrungs- und Leistungsunterschiede berücksichtigt werden.

Der Grundlohn bildet eine einheitliche Lohnbasis in Franken. Das Modul Lohnindex erlaubt, auf der Basis des gemittelten schweizerischen Marktlohns teuerungs- oder kaufkraftbedingte Lohnanpassungen vorzunehmen. Die Anstellungsfunktion bewertet die individuelle Bereitschaft, mehr berufliche Verantwortung zu tragen. Die Fortbildung soll Mitarbeitende motivieren, sich beruflich zu bilden. Durch zunehmende Berufserfahrung steigt die Arbeitsmarktfähigkeit und die Produktivität der Arbeitsleistung. Die zunehmende Erfahrung in einem Zeitraum von mehreren Jahren führt zu einem garantierten Lohnanstieg pro Jahr. Der leistungsbezogene Lohnanteil bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, durch Leistungsmotivation, Kundenorientierung und qualifizierte Arbeitsergebnisse den individuellen und betrieblichen Erfolg zu erhöhen.



Lohn

24. Grundsätze der Entlöhnung

24a. Monatslohn: Aufgrund der Jahresarbeitszeitregelungen werden die Mitarbeitenden grundsätzlich im Monatslohn angestellt und entlöhnt.

24b. Schriftliche Lohnabrechnungen: Der Arbeitgebende erstellt zu Handen der Mitarbeitenden monatlich eine schriftliche Lohnabrechnung, aus welcher die Lohnperiode, der darauf entfallende Bruttolohn, die gesetzlichen und weiteren Lohnabzüge sowie der für die Lohnperiode ausbezahlte Nettolohn ersichtlich sind. Den im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden sind zusätzlich die in der Lohnperiode geleisteten sowie das Total der für die Lohnperiode bezahlten Stunden auszuweisen.

24c. Bargeldlose Zahlung: Die Lohnzahlung inklusive allfällige Spesenzahlung erfolgt monatlich bargeldlos in Schweizer Währung. Barzahlungen sind nur bei Kleinstbeträgen zulässig.

25. Das Lohnsystem

25a. Definition: Das Lohnsystem im GAV Holzbau regelt die minimale Entlöhnung für Holzbau-Lernende, Holzbau-Arbeiter, Holzbearbeiter EBA, Zimmermann EFZ, Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau und Holzbau-Meister.

25b. Kaufmännisches Personal: Das kaufmännische Personal ist dem Lohnsystem gemäss den Artikeln 26 bis 30 GAV nicht unterstellt. Für kaufmännisches Personal gilt der Mindestlohn gemäss der Lohntabelle 1 bzw. 2.

25c. Lehrabgänger: Für Lehrabgänger, welche die Arbeitsmarktanforderungen nur beschränkt erfüllen, kann für das erste Jahr in Funktion nach der Lehre im Sinne einer Integrationsmassnahme der Mindestlohn der Mitarbeitendenkategorie Holzbau-Arbeiter nach Lohntabelle 1 beantragt werden. Voraussetzungen bilden ein begründetes Gesuch an die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) und ein individueller Förderungsplan. Nach Ablauf dieses Förderungsjahres wird der Mitarbeitende als Zimmermann EFZ mit 0 Erfahrungsjahren eingestuft.

25d. Mindestlohnbestimmungen während der Lehrzeit: Die im Lehrvertrag vereinbarten Löhne bleiben für die gesamte Lehrzeit gültig und müssen zu Lehrbeginn den Mindestlohnbestimmungen des GAV entsprechen. Die Lehrlingslöhne (Lehrverträge) müssen nicht an während des Lehrverhältnisses verbindlich werdende neue Mindestlöhne angepasst werden.

25e. Praktikanten in Ausbildung: Praktikanten in Ausbildung gemäss GAV Anhang 11 sind dem Lohnsystem gemäss den Artikeln 26 bis 30 GAV nicht unterstellt. Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten zwingend einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres. Der Lohn für Praktikanten in Ausbildung kann zwischen dem Arbeitgebenden und dem Mitarbeitenden in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt werden. Für die Festsetzung des Lohnes wird auf die Empfehlungen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) verwiesen.

25f. Kurzzeitanstellungen: Schüler und Studenten ohne branchen- resp. funktionsspezifische Ausbildung sowie Mitarbeitende im Falle von Umschulungen und beruflichen Neuorientierungen sind in einer Kurzzeitanstellung bis zu max. 3 Monaten im Jahr dem Lohnsystem gemäss den Artikeln 26 bis 30 GAV nicht unterstellt. Der Lohn für Mitarbeitende dieser Kategorie kann zwischen dem Arbeitgebenden und dem Mitarbeitenden in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt werden.

25g. Techniker-Praktikum: Für Techniker mit einem Abschluss ohne Praxiserfahrung als Zimmermann EFZ im Umfang von sechs Erfahrungsjahren (inkl. Lehre) oder ohne gleichwertigem ausländischen Abschluss und Praxiserfahrung kann für das erste Jahr nach dem Abschluss im Sinne einer Einarbeitung ein angemessener Lohn zwischen Mitarbeitendem und Arbeitgebendem in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen frei festgelegt werden. Der Mitarbeitende wird während dieses Jahres individuell gefördert. Nach Ablauf des Förderungsjahres wird der Mitarbeitende als Techniker HF mit 0 Erfahrungsjahren eingestuft.

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

26a. Grundlohn: Der Grundlohn besteht aus einem fixen Geldbetrag. Vertraglich vereinbarte oder als Lohnbestandteil ausbezahlte Spesen und andere betriebliche Vergünstigungen gehören nicht zum Grundlohn und werden für die Einhaltung des Mindestlohnes nach GAV Holzbau nicht berücksichtigt.

26b. Lohnindex: Lohnanpassungen durch Jahresteuerungen gemäss Landesindex für Konsumentenpreise und/oder Kaufkraftanpassungen werden im Modul Lohnindex berücksichtigt. Die Berechnungsgrundlage für Teuerungsanpassungen bilden die durchschnittlichen schweizerischen Marktlöhne der Holzbaubranche, gemäss jährlicher Lohnerhebung durch die Sozialpartner.

26c. Anstellungsfunktion: Die Anstellungsfunktion wird im schriftlichen Einzelarbeitsvertrag gemäss Artikel 3 – 5 geregelt.

26d. Fortbildung: Der fortbildungsabhängige Lohnbestandteil berücksichtigt branchenanerkannte Kaderausbildungen. Grundlagen bilden erfolgreich bestandene Verbands- oder eidgenössische Berufsprüfungen.

26e. Berechnung von Erfahrungsjahren: Der erfahrungsabhängige Lohnbestandteil bezieht sich auf die Erfahrungsjahre in einer Funktion, unabhängig von einem Stellenwechsel. Wird die Anstellungsfunktion verändert, beginnt die Erfahrungsbemessung neu. Der Lohnautomatismus bezieht sich ausschliesslich auf die Mindestlöhne. Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1'000 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr. Darunterliegende Jahresarbeitsstunden werden nicht als Erfahrungsjahr angerechnet. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Fortbildung oder einer nachträglich erworbenen Berufsausbildung, welche einen Funktionswechsel zur Folge hat, hat der Mitarbeitende unabhängig von der Anzahl seiner Erfahrungsjahre in der neuen Funktion ab dem Zeitpunkt des Funktionswechsels Anspruch auf mindestens denjenigen Lohn, den er in seiner vorherigen Funktion erhielt. In Mischanstellungsverhältnissen, in denen ein Mitarbeitender eine Gesamtarbeitsleistung von mehr als 1'000 Stunden pro Jahr erbringt, wird ihm

Lohn

in allen Funktionen ein Erfahrungsjahr angerechnet, unabhängig vom jeweiligen auf die verschiedenen Funktionen entfallenden prozentualen Anteil der Beschäftigung.

27. Bemessung des Mindestlohns

27a. Bemessungsgrundlage: Der Mindestlohn und der darin zwingend enthaltene – individuell oder gleichmässig ausgeschüttete – Anteil des betrieblichen Leistungslohnes werden auf der Basis der Lohntabelle 1 oder der Lohntabellen 2 und 3 (siehe GAV-Anhang 1 und 2) bestimmt.

28. Der variable Leistungslohn

28a. Betriebliche Leistungslohnsumme: Die betriebliche Leistungslohnsumme bildet einen zwingenden Bestandteil des Lohnsystems. Die Ausschüttung der Leistungslohnsumme kann gemäss Artikel 28b oder Artikel 28c – e erfolgen.

28b. Gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme: Die gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme (inkl. Mindestlohn) erfolgt gemäss Lohntabelle 1 (Beispiel siehe Anhang 1). Sie gilt für alle vertragsunterstellten Betriebe, die kein Leistungslohnmodell gemäss Artikel 28c – e umsetzen.

28c. Individuelle Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme: Die betriebliche Leistungslohnsumme kann gemäss Artikel 28c – e und GAV-Anhang 2 individuell (nach dem Leistungsprinzip) auf die Mitarbeitenden aufgeteilt werden. Bei Einführung der leistungsorientierten Entlöhnung muss das Mitarbeiter-Beurteilungssystem zur GAV-Konformitätsprüfung der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden. Für Betriebe, die das Mitarbeiter-Beurteilungssystem Holzbau Schweiz anwenden, gilt lediglich die Meldepflicht an die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) (siehe dazu www.holzbau-schweiz.ch).

28d. Bemessung der betrieblichen Leistungslohnsumme: Die betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat wird auf der Basis der Lohntabelle 3 (Beispiel siehe Anhang 2) bemessen. Sie setzt sich aus der Summe der Monatspauschalen pro Mitarbeitendem zusammen. Bei Teilzeitanstellungen werden die Monatspauschalen der Mitarbeitenden prozentual zum Anstellungsgrad bemessen.

28e. Aufteilung der Leistungslohnsumme auf die Mitarbeitenden: Grundlage für die Bestimmung des individuellen Leistungslohnes pro Mitarbeitender bildet eine systematische Mitarbeiterbeurteilung (siehe Anhang 3).

28f. Missbräuchliche Anwendung des Leistungslohnmodells: Bei missbräuchlicher Anwendung des Leistungslohnsystems kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) gegenüber einer Firma die gleichmässige Leistungslohnausschüttung gemäss Artikel 28b anordnen.

28g. Unter dem Jahr eintretende Mitarbeitende: Die betriebliche Leistungslohnsumme wird für das ganze Kalenderjahr festgelegt. Das Wegfallen oder Hinzutreten der Leistungspauschalen der unter dem Jahr ein- oder austretenden Mitarbeitenden beeinflussen die betriebliche Leistungslohnsumme nicht. Unter dem Jahr eintretende Mitarbeitende haben Anspruch auf den Grundlohn nach Lohntabelle 2 und die volle Leistungspauschale nach Lohntabelle 3.

29. Mindestlohnanpassungen

29a. Zeitpunkt für Mindestlohnanpassungen: Anpassungen der Mindestlöhne werden durch die Vertragspartner bis spätestens 30. September des laufenden Jahres festgelegt. Die Lohnanpassungen bei den Mitarbeitenden erfolgen jeweils per 1. Januar des Folgejahres oder spätestens mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Mindestlöhne durch den Bundesrat.

29b. Lohnanpassungen infolge Erfahrung in Funktion: Lohnanpassungen durch Veränderungen der Erfahrung in Funktion erfolgen per 1. Januar des nächsten Jahreswechsels.

29c. Lohnanpassungen durch Fortbildung und Funktionswechsel: Lohnanpassungen infolge Fortbildung und/oder Funktionswechsel erfolgen zum jeweiligen Zeitpunkt unter dem Jahr.

30. Leistungslohnanpassungen

30a. Zeitpunkt für Leistungslohnanpassungen: Anpassungen der Leistungspauschalen pro Mitarbeiterkategorie werden alle drei Jahre per 30. September des laufenden Jahres durch die Vertragspartner festgelegt. Die Anpassung der betrieblichen Leistungslohnsumme erfolgt jeweils per 1. Januar oder spätestens mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Leistungslohnanteile durch den Bundesrat.

30b. Zeitpunkt individueller Lohnerhöhungen: Individuelle Lohnerhöhungen nach dem Leistungsprinzip erfolgen in der Regel per 1. Januar. Diese Lohnanpassungen betreffen ausschliesslich Leistungsbewertungen und können bei Mindestlohnerhöhungen der Branche nicht angerechnet werden.

31. Anspruch auf den 13. Monatslohn und Regeln der Auszahlung

31a. Anspruch der Mitarbeitenden: Die Mitarbeitenden haben ab Anstellungsbeginn Anspruch auf den 13. Monatslohn.

31b. Auszahlung bei ganzjähriger Anstellung: Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird dem Mitarbeitenden Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

31c. Pro rata Auszahlung: Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden dem Mitarbeitenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8.33 % des im Kalenderjahr bezogenen Lohns vergütet.

31d. Ferienentschädigung auf dem 13. Monatslohn: Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen

32a. Gleichstellung: Gleichgestellt sind in Art. 32b den Ehepartnern die Lebenspartner, den leiblichen Eltern die Stief-, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie den leiblichen Kindern die Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder.

32b. 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/324a

Auf die Entschädigung besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

32c. Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden: Werden Mitarbeitende aus Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgebende für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Basis dazu bildet Artikel 324a OR, soweit nicht Artikel 37 oder 38 GAV anwendbar sind.

32d. Bemessung von Kurzabsenzen: Kurzabsenzen und Absenzen nach Artikel 32c GAV werden mit 8.4 Stunden pro Tag oder der im Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Normalarbeitszeit berechnet.

32e. 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.

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

33a. Rekrutenschule inkl. Grundausbildung während Durchdiener, Grundausbildung Zivilschutz: Mitarbeitende haben während der Dauer der Rekrutenschule sowie während der Grundausbildung Zivilschutz Anspruch auf folgende Entschädigung (bezogen auf den Bruttolohn):

- Ledige ..... 50 %
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten ... 80 %

Leistete der Mitarbeitende den Militärdienst an einem Stück (Durchdiener) oder wechselt er von der Rekrutenschule in einen Beförderungsdienst (z.B. Unteroffiziersschule), so bestimmt sich sein Anspruch nach Abschluss der Grundausbildung nach Art. 33b.

33b. Weitere obligatorische Militär-, Schutz- oder Zivildienste: Mitarbeitende haben während der Dauer der übrigen, nicht in Art. 33a genannten obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildiensteinsätzen in Friedenszeiten Anspruch auf folgende Entschädigung (bezogen auf den Bruttolohn):

Ledige ohne Unterstützungspflichten:

- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr ..... 100 %
- Ab 5. Woche ..... 50 %

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:

- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr ..... 100 %
- Ab 5. Woche ..... 80 %

33c. [aufgehoben]

33d. Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken mehr als drei Monate gedauert hat oder eingerechnet Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert. Artikel 324a OR bleibt vorbehalten.

33e. Bemessung: Abwesenheiten nach Artikel 33 GAV werden mit 8.4 Stunden pro Tag oder der im Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Normalarbeitszeit berechnet.

33f. EO Entschädigung: Die Entschädigung der EO fällt im Umfang der Lohnfortzahlung dem Arbeitgebenden zu.

Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen

Basis für die Bemessung von Spesen bildet der GAV-Anhang 4.

34a. Spesen bei auswärtigen Arbeiten: Werden Mitarbeitende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Artikel 327a und 327b OR).

34b. Spesen für Verpflegung: Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegungsmöglichkeiten. Fehlen diese oder können Mitarbeitende in der Mittagspause nicht nach Hause oder in den Betrieb zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessensentschädigung auszurichten.

34c. Benutzung von Privatfahrzeugen: Benutzen Mitarbeitende auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebenden und in ihrem Einverständnis ihren Privatwagen für betriebliche Zwecke, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung.

34d. Zur Verfügung gestellte Firmenautos: Werden den Mitarbeitenden Firmenautos zur Verfügung gestellt, sind die Einzelheiten wie Prämientragung und Haftungsansprüche in einem schriftlichen Vertrag oder gemäss Betriebsreglement zu regeln.

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

35a. Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Mit dem Tod von Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

35b. Lohnnachgenuss: Wenn Mitarbeitende ihren Ehe- oder Lebenspartner, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben, entrichtet der Arbeitgebende einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer zwei weitere Monate Lohnzahlungen. Stichtag bildet der Todestag (Artikel 338 OR).

36. Abgangsentschädigung

36a. [aufgehoben]

Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

37a. Versicherungspflicht: Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherungsbedingungen haben mindestens die nachfolgenden Leistungen gemäss GAV Holzbau zu enthalten.

37b. Unbezahlte Karenztage: Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag (Wartefrist) zulasten des Mitarbeitenden. Beruhen mehrere Krankheitsereignisse auf der gleichen Krankheitsursache, so gilt für sie der Karenztag nur einmal.

37c. Versicherungsleistungen: Die Versicherung beinhaltet folgende minimale Leistungen: 80 % des Bruttolohnes, 730 Taggelder, 180 Taggelder für AHV-Rentner bis zum vollendeten 70. Altersjahr. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Die Taggeldleistungen des Kollektivversicherers treten an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebenden nach Artikel 324a OR. Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden zu je 50 % aufgeteilt.

37d. Aufschub von Versicherungsleistungen bis max. 30 Tage: Der Arbeitgebende kann einen Aufschub der Versicherungsleistungen von höchstens 30 Tagen vereinbaren. In diesem Fall entrichtet der Arbeitgebende während der Aufschubzeit 80 % des Bruttolohnes. Die üblichen Sozialversicherungsabzüge werden in dieser Zeit dem Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen.

37e. Lohnbasis für die Versicherung: Als Lohn gilt der Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn.

37f. Bemessung Tagesverdienst: Sowohl für Versicherte im Monatslohn wie auch für Versicherte im Stundenlohn gilt als Tagesverdienst 1/365 des Jahresverdienstes.

37g. Maximale Höhe der Versicherungsleistungen: Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung.

37h. Beginn des Versicherungsschutzes bei unbefristeter Anstellung: Liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor, beginnt der Versicherungsschutz am ersten vereinbarten Arbeitstag.

37i. Beginn des Versicherungsschutzes bei befristeter Anstellung: Liegt ein befristeter Arbeitsvertrag vor, beginnt der Versicherungsschutz am ersten Arbeitstag und dauert für die Zeit der Anstellung und bis höchstens 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

37j. Aufnahmeverweigerung: Die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung darf vom Versicherer nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden.

37k. Vorbehalt in der Versicherungsdeckung: Die Krankentaggeldversicherung kann Krankheiten, die bei Versicherungsbeginn bestehen, durch einen Vorbehalt in schriftlicher Form ausschliessen. Das Gleiche gilt für zurückliegende Krankheiten, sofern diese erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können.

37l. Rückwirkende Anerkennung: Bei rückwirkender Anerkennung durch einen Versicherungsträger fällt der im Sinne einer Bevorschussung erbrachte Betrag in der Höhe der geleisteten Zahlungen dem Leistungserbringer zu.

37m. Stundenabzug anstatt Lohnabzug: Anstelle eines Lohnabzuges kann bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit während der Aufschubzeit der Versicherungsleistungen bei voller Lohnzahlung ein Ausgleich über die Gleitstunden erfolgen. Voraussetzung hierfür ist das Einverständnis des Mitarbeitenden. Minusstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden.

38. Unfallversicherung

38a. Versicherungsleistungen bei Unfall: Die Leistungen bei Unfall richten sich nach den Bestimmungen des UVG. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf 80 % Lohnausfallentschädigung gemäss Leistungsvoraussetzungen der SUVA. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgebenden zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Artikel 324a/b OR des Arbeitgebenden vollumfänglich abgegolten.

38b. Leistungskürzungen oder Ausschluss der SUVA: Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen gemäss UVG oder wegen anderer Umstände Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebenden im gleichen Verhältnis.

38c. Prämienfinanzierung für Berufsunfälle: Die Prämien für die SUVA-Berufsunfallversicherung trägt ausschliesslich der Arbeitgebende.

38d. Prämienfinanzierung für Nichtberufsunfälle: Die Prämien der SUVA-Nichtberufsunfallversicherung werden ausschliesslich durch die Mitarbeitenden getragen. Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch endete.

38e. Einzelabredeversicherung für Mitarbeitende: Beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis können die Mitarbeitenden eine Einzelabredeversicherung für maximal 6 Monate abschliessen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

39. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

39a. 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.

39b. 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.

39c. 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 Anschlusserklärung 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.

39d. 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.

39e. 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.

40. Mutterschaftsversicherung

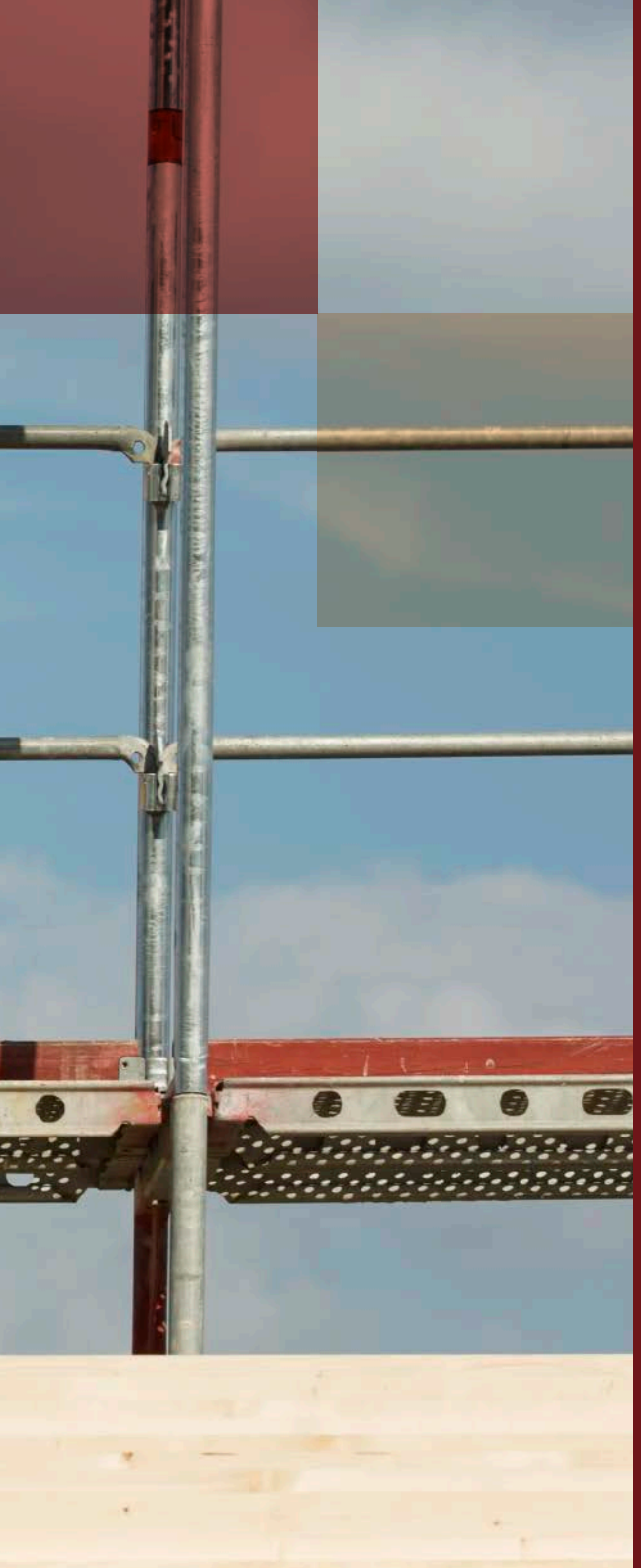
40a. [aufgehoben]

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Wir wollen die uneingeschränkte Vertragstreue durch verständliche Vertragstexte, einen hohen Grad an Selbstkontrolle und wirksame Lenkungsmassnahmen gewährleisten.

Das Vollzugssystem bildet einen zentralen Bestandteil des neuen Gesamtarbeitsvertrages Holzbau. Es besteht aus vier eigenständigen Säulen.
Die Säulen eins bis drei haben zum Ziel, durch Anreizsysteme und Betriebskontrollen die solidarische Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in allen vertragsunterstellten Firmen zu sichern. Die Säule vier bietet den Sozialpartnern die Möglichkeit, im Interesse der Branche die Umsetzung sowie Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen und die Verankerung der hierfür wesentlichen Faktoren der Unternehmenskultur in beratendem und wissenschaftlichem Sinne zu begleiten und umsetzungsorientiert zu optimieren. In diesem Sinne engagieren sich die Sozialpartner mit der Branchenlösung Holzbau Vital in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Generationenmanagement.

	Säule 1: Ich möchte das Qualitätslabel inkl. der GAV-Bescheinigung als sozialverantwortlicher Arbeitgeber erhalten.	**Säule 2: Als Mitarbeitender trage ich Mitverantwortung im Vertragsvollzug.**	**Säule 3: Als Sozialpartner setzen wir uns konsequent für die Vertragseinhaltung ein.**	**Säule 4: Die Sozialpartner setzen sich für die Qualitätssicherung des GAV ein und fördern die hierfür notwendige Unternehmenskultur.**
Was	Als Arbeitgeber übernehme ich meine soziale Verantwortung. Als aktiver Beweis dafür unterstelle ich mich einer Betriebskontrolle und einem Audit. Meine Kunden mache ich darauf aufmerksam, bei Arbeitsvergaben die Liste der geprüften Unternehmen zu beachten.	Als Mitarbeitender kontrolliere ich die Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen in meinem Arbeitsvertrag. Über Verstösse nehme ich mit meinem Arbeitgeber das Gespräch auf. Können wir uns nicht einigen, melde ich mich bei der Beratungsstelle der Sozialpartner.	Als Sozialpartner setzen wir uns aktiv und gezielt für die solidarische Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages ein. Durch Betriebskontrollen prüfen wir die Unternehmen.	Wie bei anderen lernenden Organisationen wird der Prozess der steten Systemoptimierung wissenschaftlich begleitet. Die spezifischen Erkenntnisse werden berücksichtigt, um unsere GAV-Systeme zu optimieren.
Nutzen	– Die Betriebskontrolle inkl. Audit gibt meinen Mitarbeitern Sicherheit, dass der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau und die arbeitsrechtlichen Minimalbestimmungen eingehalten sind. – Das Qualitätslabel inkl. GAV-Bescheinigung hilft mir, im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens die Vertragseinhaltung zu belegen. – Durch das Qualitätslabel inkl. GAV-Bescheinigung profiliere ich mich als sozialverantwortlicher Arbeitgeber gegenüber meinen Kunden.	– Die Sozialpartner beraten mich in meinen Fragestellungen vertraulich. Mein Arbeitgeber erhält davon keine Kenntnis. – Liegt ein nachweisbarer Vertragsverstoss vor, werden die Sozialpartner gegenüber meinem Arbeitgeber vorstellig. – Im Rahmen der Vollzugsbestimmungen wird der Gesamtarbeitsvertrag in allen Holzbauunternehmen solidarisch durchgesetzt. – Die neue Unternehmenskultur im Holzbau sichert mir einen leistungsgerechten Lohn und trägt langfristig zu einem guten Arbeitsklima bei. Für diese Grundwerte setze ich mich ein.	– Die Sozialpartner nehmen aktiv von ihrem Recht Gebrauch, Betriebskontrollen anzuordnen und durchzuführen, um sozialverantwortliche Arbeitgeber und Mitarbeitende zu schützen und den Vertragsvollzug nahtlos durchzusetzen. – Zur Belohnung der sozialverantwortlichen Arbeitgeber vergeben wir ein Qualitätslabel inkl. GAV-Bescheinigung an die Unternehmen der Säule 1 und publizieren diese öffentlich. – Das Qualitätslabel wird zur Transparenz zusätzlich als vergaberelevantes Kriterium bei Bauherren, Investoren und öffentlichen Bauinstanzen positioniert.	– Um die eigene Kompetenz in der Umsetzung und Qualitätssicherung des GAV sowie der hierfür erforderlichen Entwicklung und Pflege einer auf partnerschaftlichem Erfolg basierenden Unternehmenskultur und deren Verankerung im Gesamtarbeitsvertrag zu erhöhen, pflegen wir Partnerschaften zu spezialisierten Fachleuten und Fachinstitutionen. – Die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung und die statistischen Leitsysteme geben den Sozialpartnern die Möglichkeit, die Vertragssysteme zu optimieren. – Auch individuelle Beratungen bieten wir den Arbeitgebenden gerne an.



Die Organisation

Wir gewährleisten gemeinsam und professionell die Umsetzung, Qualitätssicherung, Pflege und Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages Holzbau.

Unser Denken und Handeln zeichnet sich durch gegenseitiges Vertrauen, hohe Fachkompetenz, professionelles und zielorientiertes Verhalten aus. Als Basis für den gemeinsamen Fortschritt kommunizieren wir offen miteinander, fördern die Eigenverantwortung in der Branche und den Willen, sich für nachhaltige Ziele einzusetzen.

Paritätische Berufskommission

Als Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau setzen wir uns zum Ziel, die Umsetzung der neuen Unternehmenskultur auf der Basis unseres Gesamtarbeitsvertrages zu fördern und ein auf partnerschaftlichen Mehrwerten basierendes Sozialverhalten aller in der Holzbaubranche zu sichern.

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau: Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) setzt sich zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Mitarbeitendenvertretern zusammen. Die spezifischen Interessen sollen durch Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und durch aktive Unternehmer und Mitarbeitende der Branche eingebracht werden. Der Vorstand der SPBH regelt den operativen Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages.

Die Kontrollorgane: Die Betriebsprüfungen werden durch von uns lizenzierte Kontrolleure durchgeführt. So sichern wir eine qualifizierte und effiziente Betriebskontrolle. Die Baustellenkontrollen führen wir durch ausgebildete Kontrolleure durch. Basis für die gesamte Kontrolltätigkeit bildet ein einheitliches Kontrollverfahren und eine eigens dafür entwickelte Software.

Über die gesamte Kontrolltätigkeit führen wir eine neutrale Statistik als Basis für unsere lernende Organisation.

Organigramm Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung setzt sich aus 22 Delegierten zusammen.
Arbeitgebervertretung: 4 Vorstandsmitglieder und 7 Holzbauunternehmer als Regionenvertreter
Arbeitnehmervertretung: 4 Vorstandsmitglieder und 7 weitere Delegierte

Vorstand SPBH (8 Mitglieder)

(Präsident)	Der Präsident wird aus den Mitgliedern des Vorstandes gewählt und wechselt alle zwei Jahre zwischen den Arbeitgeber- /Arbeitnehmerorganisationen.
4 Arbeitgebervertreter 4 Arbeitnehmervertreter	Jede Arbeitnehmerorganisation stellt ein Vorstandsmitglied (1 Syna, 1 Unia, 1 Baukader Schweiz, 1 Kaufmännischer Verband Schweiz)

Operativer Vollzug

- Geschäftsstelle
- Experten nach Bedarf
- Kontrolleure (Betriebs- und Baustellenkontrollen)

Weitere Delegierte

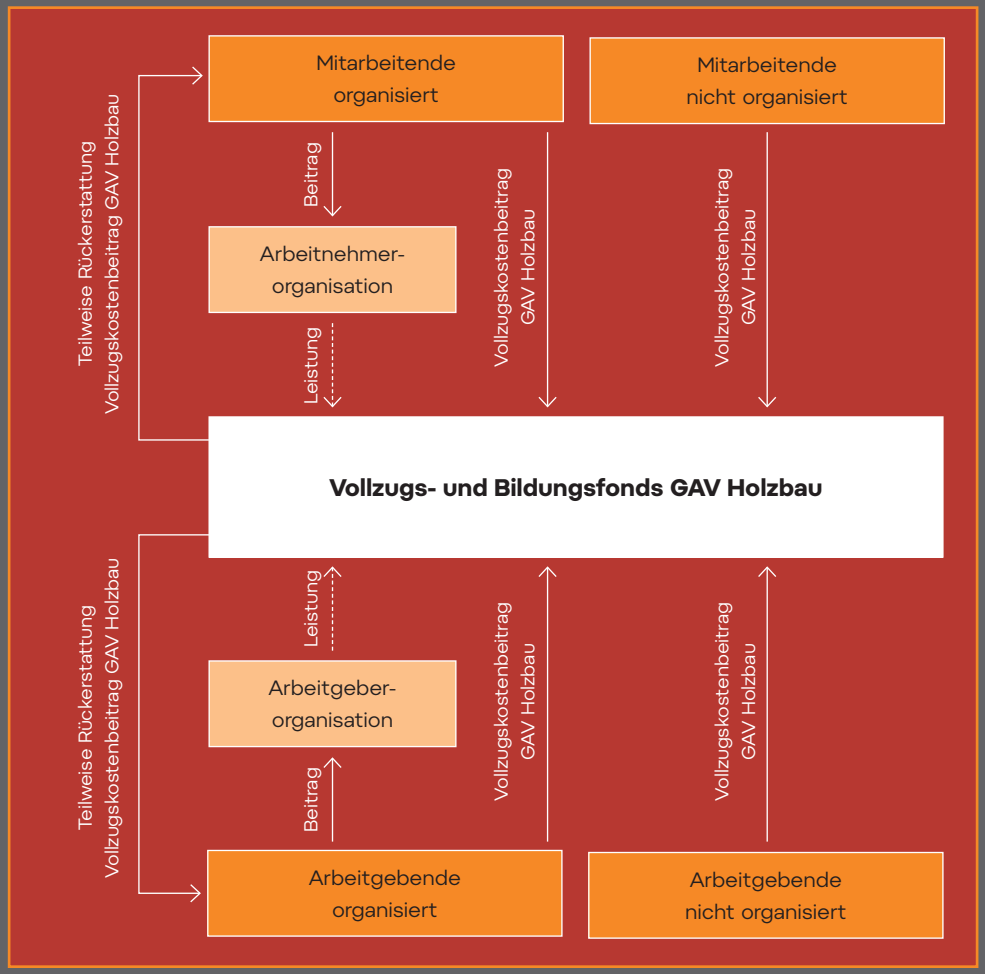
- 7 Holzbauunternehmer als Regionenvertreter
  - Zürich, Schaffhausen, Zürichsee-Linth
  - Thurgau, St. Gallen, Appenzell
  - Aargau, Basel, Solothurn
  - Bern
  - Luzern, Zug, Nidwalden, Obwalden, Uri, Schwyz
  - Graubünden, Glarus
  - Tessin
- 7 Delegierte der Arbeitnehmerorganisationen
  - 3 Syna, 3 Unia, 1 Baukader Schweiz

Vollzugs- und Bildungsfonds

Durch ein partnerschaftliches Finanzierungsmodell zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden wollen wir den Vertragsaufbau, dessen Umsetzung und Pflege gemeinsam und zu gleichen Teilen finanzieren.

Durch eine effiziente Vollzugsorganisation und einen hohen Grad an eigenverantwortlicher Selbstkontrolle halten wir die Vollzugskosten tief. Über die finanziellen Angelegenheiten legen wir uns jährlich Rechenschaft ab.

Mitarbeitende und Arbeitgebende, die Mitglied in den Organisationen der Sozialpartner sind, tragen durch ihre Mitgliederbeiträge wesentlich zur Umsetzung, Pflege und Weiterentwicklung des GAV Holzbau bei. Sie erhalten vom Vollzugs- und Bildungsfonds eine angemessene Rückerstattung.



GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen

41a. Die Sozialpartner: Die GAV-Entwicklung und -Pflege obliegt den Sozialpartnern der Holzbaubranche. Die Arbeitgebenden werden vertreten durch Holzbau Schweiz, Verband Schweizer Holzbauunternehmungen. Die Mitarbeitenden werden vertreten durch die Gewerkschaften Syna, Unia, Kaufmännischer Verband Schweiz und die Kaderorganisation Baukader Schweiz.

41b. Externe Spezialisten: Die Sozialpartner können gemeinsam externe Spezialisten einsetzen.

42. GAV Vollzugsinstanzen

42a. Basisorganisation: Die Umsetzung im Sinne von Artikel 357b OR und die Finanzierung des GAV-Vollzugs erfolgt durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

42b. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH): Die Delegiertenversammlung der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau besteht aus 22 von den Sozialpartnern delegierten Mitgliedern. Die Sitze sind paritätisch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen aufgeteilt.

42c. Die Vertretung der Arbeitgebenden in der SPBH: Die Arbeitgebenden sind in der SPBH durch 11 Delegierte (4 Branchenvertreter und je 1 Vertreter aus den 7 vom Verband Holzbau Schweiz bestimmten Regionen) vertreten.

42d. Die Vertretung der Mitarbeitenden in der SPBH: Die Mitarbeitenden sind in der SPBH durch 11 Delegierte (4 Syna, 4 Unia, 2 Baukader Schweiz, 1 Kaufmännischer Verband Schweiz) der Arbeitnehmerorganisationen vertreten.

42e. Präsident der SPBH: Die SPBH konstituiert sich selbst. Aus den ordentlichen 22 Mitgliedern wird nach Massgabe der jeweils gültigen Statuten ein Vorsitzender bestimmt oder gewählt.

42f. Der SPBH-Vorstand: Der SPBH-Vorstand setzt sich paritätisch aus 4 Arbeitgeber- und je einem Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen zusammen.

42g. Aufgaben und Kompetenzen: Die Vollzugsaufgaben und -kompetenzen der Sozialpartner des Gesamtarbeitsvertrages für das Holzbaugewerbe und der Organe und Ausschüsse der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau richten sich nach den jeweils gültigen Statuten und Reglementen des Vereins Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau sowie der einschlägigen Gesetzgebung.

43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

43a. Zweck: Die gemeinsame Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV Holzbau, die Führung des Vollzugs- und Bildungsfonds Holzbau und die Durchführung weiterer von den Sozialpartnern gemeinsam oder vom Staat übertragener Aufgaben.

43b. Massnahmen: Zu diesem Zweck trifft die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) sämtliche Massnahmen, die nötig sind. Die SPBH ist insbesondere dazu berechtigt, die notwendigen Kontrollen gegenüber den Vertragsunterworfenen durchzuführen und für die Vertragsparteien im eigenen Namen Betreibungen einzuleiten sowie Zivilprozesse, Verwaltungs- und Strafverfahren zu führen.

43c. Vertragsloser Zustand: Im Falle eines gesamtarbeitsvertragslosen Zustandes trifft sie sichernde und interimistische Massnahmen, mit Blick auf die Weiterführung der Hauptfunktionen nach Beseitigung des vertragslosen Zustandes. Dazu nutzt sie den ihr zur Verfügung stehenden rechtlichen Rahmen mit Rücksicht auf alle Betroffenen.

43d. Reglemente und Weisungen: Die zuständigen Organe erlassen die erforderlichen Reglemente und Weisungen.

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

Grundlage für einen einheitlichen und professionellen Vertragsvollzug bilden EDV-gestützte Prüfsysteme.

44. GAV Kontrolle und Audit (Vollzugssäule 1)

44a. Anlaufstelle: Anlauf- und Koordinationsstelle für GAV Kontrollen und Audits bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

44b. Auftraggebende Instanz: Freiwillige GAV Kontrollen und Audits werden im Auftrag des Arbeitgebenden durchgeführt. Die GAV Kontrollen und Audits werden durch die SPBH ausgelöst und koordiniert.

44c. Prüfinstanz: Die GAV Kontrollen und Audits werden auf der Basis einheitlicher Prüfbestimmungen durch von der SPBH beauftragte Kontrolleure durchgeführt.

44d. Qualitätslabel Holzbau Plus: Kann die GAV Kontrolle und das Audit erfolgreich abgeschlossen werden, erhält der Arbeitgebende für seine Unternehmung ein Qualitätslabel mit einer entsprechenden GAV-Bescheinigung.

44e. Kostenfolge: Die Kosten für GAV Kontrollen und Audits werden durch den Vollzugs- und Bildungsfonds finanziert.

45. Das Qualitätslabel für kontrollierte und auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

45a. Das Qualitätslabel: Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) führt stellvertretend für die Sozialpartner ein Qualitätslabel inkl. einer entsprechenden GAV-Bescheinigung für GAV-geprüfte Betriebe.

45b. [aufgehoben]

45c. Transparenz: Das Qualitätslabel inkl. der entsprechenden GAV-Bescheinigung wird bei Bauherren, Investoren, öffentlichen Bauinstanzen und Mitarbeitenden positioniert.

45d. Öffentliche Publikation: Geprüfte Betriebe mit Qualitätslabel und entsprechender GAV-Bescheinigung werden öffentlich publiziert.

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

46a. Verdacht auf Vertragsverstoss: Stellen Mitarbeitende GAV-Verstösse fest, so sind diese wenn möglich innerbetrieblich zu regeln. Kann keine Einigung erzielt werden, wenden sie sich an die Sozialpartner. Anlaufstelle bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

46b. Beratungsleistungen: Die Beratungsstelle für Mitarbeitende leistet Rechtsberatungen im Rahmen des Arbeitsrechts, wenn ein berechtigter Verdacht auf einen Verstoss gegen den Gesamtarbeitsvertrag Holzbau vorliegt. Eine finanzielle Beteiligung des Vollzugs- und Bildungsfonds an gerichtlichen Streitverfahren wird dabei ausgeschlossen.

46c. Anordnung einer Betriebsprüfung: Wird ein mutmasslicher Vertragsverstoss festgestellt, so wird dieser der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) gemeldet. Kann die SPBH keine Einigung zwischen Arbeitgebendem und Mitarbeitenden erzielen, ordnet sie eine Betriebsprüfung an.

46d. Kostenfolge: Die Rechtsberatung für Mitarbeitende erfolgt zulasten des Vollzugs- und Bildungsfonds.

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

47a. Anordnung von Betriebsprüfungen: Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Betriebsprüfungen anordnen und durchsetzen.

47b. Prüfsystem: Betriebsprüfungen erfolgen nach einheitlichen Kriterien auf der Basis des von den Sozialpartnern entwickelten und vereinbarten Prüfsystems GAV Holzbau.

47c. Prüfinstanzen: Die Betriebsprüfungen werden im Auftrag der SPBH durch Kontrolleure (z. B. Treuhänder) vollzogen.

47d. Kontrollzeitraum für Betriebsprüfungen: Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau legt im Rahmen der Anordnung von Betriebskontrollen im Sinne von Artikel 47a GAV den Kontrollzeitraum für jede Kontrolle fest, indem er Beginn und Ende der zu kontrollierenden Lohnperiode je mit einem genauen Datum bestimmt.

47e. Kostenfolge: Werden bei erfolgten Betriebsprüfungen keine oder nur unwesentliche Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Vollzugs- und Bildungsfonds finanziert. Bei Vertragsverstössen gehen die Kosten für die Betriebskontrolle zulasten der Unternehmung. Die Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigung von betrieblichen Aufwänden im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen.

47f. Mitwirkungspflicht: Der kontrollierte Betrieb hat der beauftragten Kontrollstelle die für die ordnungsgemässe Durchführung der Kontrolle notwendigen Unterlagen vorzulegen oder in Kopie zur Verfügung zu stellen.

47g. Beratungsleistungen: Der Arbeitgebende hat Anspruch auf eine kostenlose juristische Beratung im Arbeitsrecht. Die Rechtsberatung erfolgt zulasten des Vollzugs- und Bildungsfonds.

48. Baustellenkontrollen (Vollzugssäule 3)

48a. Anlauf- und Koordinationsstelle: Anlauf- und Koordinationsstelle für Baustellenkontrollen bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

48b. Kontrollinstanz: Baustellenkontrollen werden durch Kontrollinstanzen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) getätigt.

48c. Kostenfolge: Werden bei erfolgten Baustellenkontrollen keine oder nur unwesentliche Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Vollzugs- und Bildungsfonds finanziert. Bei Vertragsverstössen gehen die Kosten für die Baustellenkontrollen zulasten der Unternehmung. Die Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigung von betrieblichen Aufwänden im Zusammenhang mit angeordneten Baustellenkontrollen.

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

49a. Kontrollinstanz: Kontrollen von Personalausleihfirmen werden durch beauftragte Betriebskontrolleure der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) und/oder durch Vollzugsorgane der Kantone durchgeführt.

49b. Kostenfolge: Werden bei erfolgten Kontrollen keine oder nur unwesentliche Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Vollzugs- und Bildungsfonds finanziert. Bei Vertragsverstössen gehen die Kosten für die Betriebskontrollen zulasten der Unternehmung. Die Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigung von betrieblichen Aufwänden im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen.

49c. Mitwirkungspflicht: Die kontrollierte Personalverleihfirma hat der beauftragten Kontrollstelle die für die ordnungsgemässe Durchführung der Kontrolle notwendigen Unterlagen vorzulegen oder in Kopie zur Verfügung zu stellen.

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 3)

50a. Festlegung der Konventionalstrafen: Werden Vertragsverstösse festgestellt, entscheidet der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) über die Höhe von Konventionalstrafen nach den Kriterien von Anhang 9. Sanktionen nach GAV-Anhang 9 können auch ausgesprochen werden, wenn ein unterstellter Betrieb oder ein Personalverleiher die Mitwirkungspflicht verletzt oder eine rechtmässig angeordnete Kontrolle verweigert.

51. Erhebung des Vollzugs- und Bildungskostenbeitrages

51a. Rechnungsstellung: Für die von den Mitarbeitenden und Arbeitgebenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgebenden durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) Rechnung gestellt. Der Arbeitgebende hat den Beitrag des Mitarbeitenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau zu überweisen. Der Mitarbeitende hat Anrecht, jährlich eine Bestätigung über den erfolgten Abzug zu erhalten.

51b. Mitarbeitenden- und Lohndeklaration: Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) ist befugt, jährlich im Rahmen der Selbstdeklaration der dem GAV unterstellten Betriebe, alle lohnrelevanten Faktoren und die Adressen der dem GAV unterstellten Mitarbeitenden von den Betrieben einzufordern. Werden nur zeitweise Mitarbeitende beschäftigt, ist die Deklaration mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden. Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau darüber hinaus bis zum 28. Februar, spätestens aber innert 30 Tagen seit Erhalt, die definitive SUVA-Abrechnung für alle dem GAV Holzbau unterstellten Mitarbeitenden für das zuletzt abgelaufene Kalenderjahr einzureichen.

51c. Umgehung der Deklarationspflicht: Unterlässt der Arbeitgebende trotz zweimaliger Mahnung die Deklaration gemäss Artikel 51b oder führt er dem GAV unterstellte Mitarbeitende im Arbeitnehmerverzeichnis nicht auf, so haftet er gegenüber der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während fünf Jahren. Ausserdem kann ihm die SPBH eine Konventionalstrafe auferlegen.

51d. Rückforderungsrecht: Bezüglich der einbezahlten Vollzugs- und Bildungskosten besteht gegenüber dem Arbeitgebenden kein Rückforderungsrecht. Mitarbeitende, die glauben, den Betrag nicht zu schulden, haben Rückforderungsansprüche mit Begründung schriftlich an die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) zu richten.

51e. Überschuss: Ein allfälliger Überschuss des Vollzugs- und Bildungskostenbeitrages darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Holzbaugewerbes verwendet werden.

52. Qualitätsmessung (Vollzugssäule 4)

52a. Wissenschaftliche Begleitung: Die Sozialpartner handeln im Sinne ihres Leitbildes und setzen sich für die Umsetzung sowie Qualitätssicherung von fairen Arbeitsbedingungen und der hierfür wesentlichen Förderung erfolgreicher Unternehmenskulturen im Holzbau ein. Durch die wissenschaftliche Begleitung werden die Vertragssysteme des GAV Holzbau und damit die Regelungen der Arbeitsverhältnisse stetig und umsetzungsorientiert optimiert.

52b. Systeme zur Transparenz: Ergänzend werden gemeinsam Systeme im Rahmen von betriebswirtschaftlichen, branchenspezifischen und sozialen Bereichen entwickelt und gepflegt. Diese dienen der Transparenz, dem Einbezug der Branche (Arbeitgebende und Mitarbeitende) sowie der Messung der Umsetzung des GAV.

52c. Statistischer Auftrag: Über die Beratungstätigkeiten für Arbeitgebende und Mitarbeitende sowie über Resultate der Betriebs- und Baustellenkontrollen werden personen- und betriebsneutrale Statistiken geführt.

52d. Kostenfolge: Die wissenschaftliche Begleitung, die Expertenberatung und die Kosten der Leitsysteme werden durch den Vollzugs- und Bildungsfonds Holzbau finanziert, soweit sie von den Vertragsparteien gemeinsam vereinbart worden sind.

Vollzugs- und Bildungsfonds

53. Grundsätze der Finanzierung

53a. Solidaritätsgrundsätze: Alle Leistungen für den Vollzug und die Qualitätssicherung des GAV Holzbau werden durch die dem GAV Holzbau unterstellten Arbeitgebenden und Mitarbeitenden paritätisch finanziert.

53b. Verrechnungsgrundlagen: Die Entschädigung von Spezialisten und Kontrolleuren wird durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) festgelegt.

53c. Vollzugs- und Bildungsfonds: Zur Deckung der GAV-Vollzugs- und Bildungskosten und für weitere der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) durch die Sozialpartner übertragene Aufgaben unterhält die SPBH einen Vollzugs- und Bildungsfonds. Die Verwendung der finanziellen Mittel aus dem Vollzugs- und Bildungsfonds wird in einem zwischen den Sozialpartnern ausgearbeiteten Reglement geregelt und von der Delegiertenversammlung der SPBH genehmigt.

53d. Beitragsbasis: Die Beiträge in den Vollzugs- und Bildungsfonds werden für als dem GAV Holzbau unterstellt erfasste Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz und deren Mitarbeitende auf der Basis der SUVA-pflichtigen Lohnsumme bemessen und betragen für Arbeitgebende 0.6 % und für Mitarbeitende 0.6 %. Die Beiträge ausländischer Betriebe und derer Mitarbeitenden, welche im Vertragsgebiet gemäss Art. 1 Arbeitsleistungen erbringen, die unter den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages fallen, werden auf Basis der auf den Arbeitseinsatz entfallenden Bruttolohnsumme bemessen und betragen insgesamt 1.0 %, mindestens aber CHF 20.00 pro angebrochenem Kalendermonat.

53e. Buchführung: Über die finanziellen Belange des Vollzugs- und Bildungsfonds und des Vereins Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) besteht eine ordentliche Buchführungspflicht. Die Kontrolle der Buchführung wird durch eine unabhängige Kontrollstelle vorgenommen.

53f. Rückerstattung von Vollzugs- und Bildungskostenbeiträgen: In vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen organisierte Mitarbeitende und die im Verband Holzbau Schweiz organisierten Arbeitgebenden erhalten Rückerstattungen ihrer Vollzugs- und Bildungskostenbeiträge, da sie durch ihre Mitgliederbeiträge wesentlich an die Vertragsentwicklungs-, Vollzugs- und Bildungskosten beitragen. Die Rückerstattungen betragen 0.5 % der SUVA-Lohnsumme, jedoch maximal 80 % des Verbandsbeitrages.

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

54. Zusatzvereinbarungen

54a. Integrierende Vertragsbestandteile: Als integrierende Vertragsbestandteile gelten: Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen der Sozialpartner.

55. Anschlussverträge

55a. Berechtigung: Die Vertragspartner des GAV Holzbau sind berechtigt, Anschlussverträge mit anderen Organisationen abzuschliessen, wenn alle Vertragsparteien ihr schriftliches Einverständnis dazu erteilen und die Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlichkeit des Gesamtarbeitsvertrages Holzbau nicht beeinträchtigt werden.

55b. Lokale Gesamtarbeitsverträge: Es ist den Vertragsparteien des GAV Holzbau und ihren Sektionen oder Untergruppierungen ausdrücklich untersagt, in der Holzbaubranche gleich- oder anderslautende lokale Gesamtarbeitsverträge oder vom GAV Holzbau abweichende Bestimmungen zu vereinbaren.

56. Mediationsverfahren

56a. Mediationsverfahren: Die Vertragsparteien verpflichten sich vor der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens, ein Mediationsverfahren durchzuführen, mit dem Ziel, Differenzen einvernehmlich beizulegen. Über das Verfahren einigen sich die Parteien einvernehmlich. Sollten sie hierzu ausser Stande sein, können sie die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) anrufen und um die Bestimmung eines Mediators ersuchen.

57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand

57a. Gerichtliche Streitverfahren: Können sich die Vertragsparteien nicht in einem Mediationsverfahren einigen, werden Streitigkeiten auf dem ordentlichen Zivilprozessweg ausgetragen. Als Gerichtsstand wird Zürich vereinbart.

58. Verhandlungsrhythmus

58a. Jährliche Verhandlungsinhalte: Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des GAV Holzbau im dritten Quartal über allfällige Lohn- und Spesenanpassungen.

58b. Generelle Vertragsverhandlungen: Alle 3 Jahre nach Inkrafttreten können die Vertragsparteien des GAV Holzbau über die Vertragsinhalte verhandeln.

59. Verlängerung des GAV Holzbau

59a. 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. Sofern der Vertrag nicht bis spätestens 6 Monate vor dessen Ablauf gekündigt wird, verlängert er sich jeweils automatisch um ein weiteres Jahr. Die Verbindlichkeit des Vertrages setzt die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat voraus.

60. GAV Kündigungsbestimmungen

60a. Kündigung: Jede Vertragspartei hat das Recht, unter Einhaltung der Kündigungsformalitäten nach Artikel 356c OR den Vertrag für sich zu kündigen. Der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau gilt als aufgelöst, wenn die Arbeitgeberorganisation oder mindestens zwei Arbeitnehmerorganisationen den Vertrag gekündigt haben.

61. Übergangsbestimmungen

61a. 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.

61b. [aufgehoben]

62. Friedenspflicht

62a. Leitbild zur Sozialpartnerschaft: Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien loyal zusammen. Basis dazu bildet das gemeinsam vereinbarte Leitbild zur Sozialpartnerschaft Holzbau.

62b. Friedenspflicht: Es gilt der absolute Arbeitsfrieden.

GAV-Anhang 2023

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

Die gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme (inkl. Mindestlohn) erfolgt gemäss Lohntabelle 1.
Sie gilt für alle vertragsunterstellten Betriebe, die kein Leistungslohnmodell gemäss Artikel 28c – e umsetzen.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1 - 3; von 3)	Art. GAV
1	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungsfunktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAV Holzbau unterstellt sind (Betriebsbeispiel 1.1, Spalte A bis D).	Kap. A
2	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben (Betriebsbeispiel 1.1, Spalte E und F).	Art. 26d
3	Ermitteln Sie die Anzahl anrechenbarer Erfahrungsjahre in Funktion für die Mitarbeitenden und bemessen Sie anschliessend die effektiven Löhne (Mindestlohn inkl. gleichmässig ausgeschütteter Leistungslohnanteil) der Mitarbeitenden mit Lohntabelle 1 (Betriebsbeispiel – Tabelle 1.1).	Art. 26e

Lohntabelle 1

Mindestlohn inkl. gleichmässig ausgeschütteter Leistungslohn pro Mitarbeitender (in CHF)

Funktionen	*Erfahrungsjahre in Funktion (GAV Art. 26e)*										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EFZ)	814										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EFZ)	1061										
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr (EFZ)	1440										
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr (EFZ)	1838										
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EBA)	758										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EBA)	974										
Holzbau-Arbeiter	4163	4444	4584	4724	4819	4913	5009	5075	5148	5217	5286
Holzbearbeiter EBA	3783	4006	4227	4447	4667	4913	5009	5075	5148	5217	5286
Zimmermann EFZ	4747	5028	5168	5308	5400	5496	5591	5661	5730	5801	5870
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	5231	5510	5652	5792	5885	5981	6075	6143	6215	6283	6353
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	5568	5847	5988	6127	6223	6317	6410	6479	6549	6618	6688
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	5942	6224	6364	6505	6599	6691	6787	6858	6927	6996	7066
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	6280	6559	6699	6840	6935	7029	7124	7194	7263	7333	7402
Techniker HF Holzbau	6634	6914	7054	7195	7290	7384	7477	7547	7616	7686	7756
Holzbau-Meister	7122	7402	7543	7683	7778	7871	7966	8035	8104	8176	8244
Kauffrau/Kaufmann EFZ	4454										
Übriges kaufmännisches Personal	4215										

Betriebsbeispiel - Tabelle 1.1: Bestimmung der Löhne bei gleichmässiger Leistungslohnausschüttung

Betriebsbeispiel – Tabelle 1.1: Bestimmung der Löhne bei gleichmässiger Leistungslohnausschüttung

	A Mitarbeitende Name, Vorname	B GAV Unterstel-lung	C GAV Lohn-system	D Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeits-vertrag)	E Fortbildung Vorarbeiter ja	 nein	F Fortbildung Polier ja	 nein	G Erfahrung in Funktion (Jahre)	H Beschäfti-gungsgrad (%)	I Mindestlohn und Leistungslohn aus Lohntabelle 1 (CHF/Monat)	J Mindestlohn und Leistungslohn effektiv (CHF/Monat)	K Raten pro Jahr	L Mindestlohn pro Jahr effektiv (CHF/Jahr)
1	Ineichen Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	-	-	-	-	-	100%	1'440.00	1'440.00	13	18'720.00
2	Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	-	-	-	-	3	100%	4'724.00	4'724.00	13	61'412.00
3	Landmann Kaspar	ja	ja	Holzbearbeiter EBA	-	-	-	-	0	100%	3'783.00	3'783.00	13	49'179.00
4	Zahnd Fritz	ja	ja	Zimmermann EFZ	-	-	-	-	7	100%	5'661.00	5'661.00	13	73'593.00
5	Anderegg Simon	ja	ja	Zimmermann EFZ	-	-	-	-	16	60%	5'870.00	3'522.00	13	45'786.00
6	Lüthi Vasco	ja	ja	Schreiner Monteur	-	-	-	-	4	100%	5'400.00	5'400.00	13	70'200.00
7	Lenherr Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	-	x	-	-	6	100%	6'075.00	6'075.00	13	78'975.00
8	Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	-	-	-	4	100%	6'223.00	6'223.00	13	80'899.00
9	Zollinger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	-	-	x	-	14	100%	7'402.00	7'402.00	13	96'226.00
10	Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	-	-	-	-	2	60%	7'054.00	4'232.40	13	55'021.20
11	Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	-	-	x	-	6	40%	7'124.00	2'849.60	13	37'044.80
12	Züllig Michaela	ja	nein*	Kauffrau EFZ	-	-	-	-	-	50%	4'454.00	2'227.00	13	28'951.00
Total betriebliche Mindestlohnsumme pro Jahr														**696'007.00**

Beispiel für Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
Beispiel für Mitarbeitende mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel O5a)
* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 1

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

Arbeitsschritt A: Bestimmen Sie die individuellen Mindestlöhne der Mitarbeitenden.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1 - 3; von 6)	Art. GAV
1	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungsfunktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAV Holzbau unterstellt sind (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1, Spalten A bis D).	Kap. A
2	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1, Spalten E und F).	Art. 26d
3	Ermitteln Sie die Anzahl anrechenbarer Erfahrungsjahre in Funktion für die Mitarbeitenden und bemessen Sie anschliessend die effektiven Mindestlöhne der Mitarbeitenden mit Lohntabelle 2 (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1, Spalte G bis J).	Art. 26e

Lohntabelle 2

Bestimmung der Grundlöhne im Leistungslohnmodell (in CHF)

Funktionen	*Erfahrungsjahre in Funktion (GAV Art. 26e)*										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EFZ)	814										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EFZ)	1061										
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr (EFZ)	1440										
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr (EFZ)	1838										
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EBA)	758										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EBA)	974										
Holzbau-Arbeiter	3893	4174	4314	4454	4549	4643	4739	4805	4878	4947	5016
Holzbearbeiter EBA	3513	3736	3957	4177	4397	4643	4739	4805	4878	4947	5016
Zimmermann EFZ	4432	4713	4853	4993	5085	5181	5276	5346	5415	5486	5555
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	4871	5150	5292	5432	5525	5621	5715	5783	5855	5923	5993
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	5208	5487	5628	5767	5863	5957	6050	6119	6189	6258	6328
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	5542	5824	5964	6105	6199	6291	6387	6458	6527	6596	6666
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	5880	6159	6299	6440	6535	6629	6724	6794	6863	6933	7002
Techniker HF Holzbau	6214	6494	6634	6775	6870	6964	7057	7127	7196	7266	7336
Holzbau-Meister	6662	6942	7083	7223	7318	7411	7506	7575	7644	7716	7784
Kauffrau/Kaufmann EFZ	4454										
Übriges kaufmännisches Personal	4215										

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1: Bestimmung der Mindestlöhne im Leistungslohnmodell

A	Mitarbeitende Name, Vorname	B GAV Unterstellung	C GAV Lohnsystem	D Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	E Fortbildung Vorarbeiter		F Fortbildung Polier		G Erfahrung in Funktion (Jahre)	H Beschäftigungsgrad (%)	I Mindestlohn aus Lohntabelle 2 (CHF/Monat)	J Mindestlohn aus Lohntabelle 2 effektiv (CHF/Monat)
					ja	nein	ja	nein				
1	Ineichen Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	-	-	-	-	-	100%	1'440.00	1'440.00
2	Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	-	-	-	-	3	100%	4'454.00	4'454.00
3	Landmann Kaspar	ja	ja	Holzbearbeiter EBA	-	-	-	-	0	100%	3'513.00	3'513.00
4	Zahnd Fritz	ja	ja	Zimmermann EFZ	-	-	-	-	7	100%	5'346.00	5'346.00
5	Anderegg Simon	ja	ja	Zimmermann EFZ	-	-	-	-	16	60%	5'555.00	3'333.00
6	Lüthi Vasco	ja	ja	Schreiner Monteur	-	-	-	-	4	100%	5'085.00	5'085.00
7	Lenherr Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	-	x	-	-	6	100%	5'715.00	5'715.00
8	Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	-	-	-	4	100%	5'863.00	5'863.00
9	Zollinger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	-	-	x	-	14	100%	7'002.00	7'002.00
10	Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	-	-	-	-	2	60%	6'634.00	3'980.40
11	Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	-	-	x	-	6	40%	6'724.00	2'689.60
12	Züllig Michaela	ja	nein*	Kauffrau EFZ	-	-	-	-	-	50%	4'454.00	2'227.00
Total betriebliche Mindestlohnsumme pro Monat												**50'648.00**

Beispiel für Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
Beispiel für Mitarbeitende mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel O5a)
* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 2

Arbeitsschritt B: Bestimmen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 4 von 6)	Art. GAV
4	Berechnen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme (Summe aller Leistungspauschalen der Mitarbeitenden) mit der Lohntabelle 3 (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.2, Spalte C bis E).	Art. 28d

Lohntabelle 3: Bestimmung der betrieblichen Leistungslohnsumme im Leistungslohnmodell

	Leistungspauschale pro Monat (in CHF)
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr	–
Holzbau-Arbeiter	270.–
Holzbearbeiter EBA	270.–
Zimmermann EFZ	315.–
Holzbau-Vorarbeiter	360.–
Holzbau-Polier	400.–
Techniker HF Holzbau	420.–
Holzbau-Meister	460.–
Kaufmännisches Personal	–

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.2: Berechnung der betrieblichen Leistungslohnsumme

A Mitarbeitende Name, Vorname		B Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeits-vertrag)	C Leistungspauschale (CHF/Monat)	D Anstellung (%)	E Leistungs-pauschale effektiv (CHF/Monat)
1	Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	-	100%	-
2	Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	270.00	100%	270.00
3	Landmann Kaspar	Holzbearbeiter EBA	270.00	100%	270.00
4	Zahnd Fritz	Zimmermann EFZ	315.00	100%	315.00
5	Anderegg Simon	Zimmermann EFZ	315.00	60%	189.00
6	Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	315.00	100%	315.00
7	Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	360.00	100%	360.00
8	Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	360.00	100%	360.00
9	Zollinger Michael	Holzbau-Polier	400.00	100%	400.00
10	Alder Markus	Techniker HF Holzbau	420.00	60%	252.00
11	Alder Markus	Holzbau-Polier	400.00	40%	160.00
12	Züllig Michaela	Kauffrau EFZ	-	50%	-
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat					**2'891.00**

Beispiel für Mitarbeitenden mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
Beispiel für Mitarbeitenden mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel 05a)

Arbeitsschritt C: Teilen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme entsprechend der Mitarbeiterqualifikation auf die Mitarbeitenden auf.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 5 von 6)	Art. GAV
5	Beurteilen Sie die individuelle Leistung der Mitarbeitenden gemäss Mitarbeiterbeurteilungsbogen im GAV Anhang 3 (Betriebsbeispiel – Mitarbeiterbeurteilung). Teilen Sie nun die betriebliche Leistungslohnsumme durch die Gesamtpunktzahl aller Mitarbeitenden und ermitteln Sie so den Lohn pro Leistungspunkt. Verteilen Sie anschliessend die Leistungslohnsumme auf Ihre Mitarbeitenden nach Massgabe der in der Mitarbeiterbeurteilung erreichten Punktzahl (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3, Spalte C bis F).	GAV Anhang 3

Betriebsbeispiel – Mitarbeiterbeurteilung
(Ausschnitt aus Mitarbeiterbeurteilungsbogen)

Wertung

1.0 Wertsystem für die Mitarbeiterbeurteilung

Stufen	Umschreibung	Häufigkeit
4 (sehr gut)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten liegen deutlich über den Anforderungen und Erwartungen; klare Vorbildfunktion und Leistungsträger	einige
3 (gut)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen, Erwartungen werden zuverlässig zu 100 % erfüllt.	mehrheitlich
2 (nicht ganz genügend)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen nicht vollumfänglich; die Erwartungen werden mit Schwankungen nur zu etwa 80 – 90 % erfüllt.	einige
1 (ungenügend)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen deutlich nicht, markante Verbesserungen notwendig, Aufgaben- und Funktionswechsel prüfen.	wenige

Beurteilung

Kompetenzbeurteilung der Mitarbeitenden

Kompetenzbereich	Beurteilungsstufe 4	3	2	1	Bemerkungen
1.1 Gesamtbeurteilung Fachkompetenz		**2.7**			
Funktionsbezogene Fachkenntnisse und Fähigkeiten (kann sein gelerntes Handwerk anwenden)		3			beherrscht die Arbeitsaufgaben umfassend
Funktionsübergreifende Fachkenntnisse und Fähigkeiten (erkennt Zusammenhänge mit anderen Arbeitsbereichen)		3			gute Kenntnisse der montagevorgelagerten Prozesse
Beherrschung der Arbeitstechniken/-methoden/-mittel (beherrscht die ihm anvertrauten Maschinen und Geräte)			2		nicht hinreichende Abbundtechnik
1.2 Gesamtbeurteilung Sozialkompetenz		**2.3**			
Team- und Kooperationsfähigkeit (Arbeitet gut mit Kollegen und Vorgesetzten zusammen)			2		schlechte Abstimmung, passive Rolle
Kommunikationsfähigkeit (geht aktiv auf Vorgesetzten, Kollegen und Kunden zu, stellt Fragen)		3			offener und prägnanter Kommunikationsstil
Kritik- und Konfliktfähigkeit (ist offen für aufbauende Kritik und will Konflikte lösen)			2		entzieht sich Kritik, «ich bin halt so»-Haltung
1.3 Gesamtbeurteilung Selbstkompetenz		**2.7**			
Leistungsorientierung und Belastbarkeit (ist belastbar und bringt die verlangte Leistung)		3			sehr belastbar, 100 %-ige Funktionserfüllung
Lern- und Entwicklungsfähigkeit (ist bereit, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln)			2		persönlich eher gering, Kursangebot ausgeschlagen
Sicherheitsverhalten (hält Sicherheitsvorschriften und Arbeitssicherheit ein)		3			ausser bei Auftrag X Sicherheitsstandards erfüllt

2 von 4

Beispiel für Mitarbeitenden Peter Lehnherr in Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3
Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) stellt diese Beurteilungsbögen zur Verfügung.

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3: Aufteilung der betrieblichen Leistungslohnsumme auf die Mitarbeitenden

A Mitarbeitende Name, Vorname		B Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeits-vertrag)	C Leistungspunkte	D Anstellung (%)	E Leistungspunkte effektiv mit Anstellungsgrad	F Leistungslohn effektiv (CHF/Monat)
1	Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	-	100%	-	-
2	Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	2.3	100%	2.3	281.75
3	Landmann Kaspar	Holzbearbeiter EBA	1.7	100%	1.7	208.25
4	Zahnd Fritz	Zimmermann EFZ	3.9	100%	3.9	477.75
5	Anderegg Simon	Zimmermann EFZ	3.0	60%	1.8	220.50
6	Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	2.6	100%	2.6	318.50
7	Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	2.8	100%	2.8	343.00
8	Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	2.5	100%	2.5	306.25
9	Zollinger Michael	Holzbau-Polier	3.0	100%	3.0	367.50
10	Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3.0	60%	1.8	220.50
11	Alder Markus	Holzbau-Polier	3.0	40%	1.2	147.00
12	Züllig Michaela	Kauffrau EFZ	-	50%	-	-
Total gewichtete Leistungspunkte unter Berücksichtigung des Anstellungsgrades					**23.6**	
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat						**2'891.00**
Total Leistungslohnsumme pro gewichteter Leistungspunkt und Monat					**122.50**	

Beispiel für Mitarbeitenden mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)

Beispiel für Mitarbeitenden mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel 05a)

Arbeitsschritt D: Bestimmen Sie die Mindestlöhne der Mitarbeitenden pro Monat (Mindestlöhne aus Lohntabelle 2 zuzüglich berechnete Leistungslohnanteile).

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 6 von 6)	Art. GAV
6	Addieren Sie die Mindestlöhne aus der Lohntabelle 2 und die Leistungslohnanteile der Mitarbeitenden. Berechnen Sie den Mindestlohn Ihres Mitarbeitenden, indem Sie den Grundlohn aus der Lohntabelle 2 und den berechneten Leistungslohnsanteil addieren. Dieser Betrag ist 13 x geschuldet (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.4, Spalten C bis G).	

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.4: Berechnung der Mindestlöhne inkl. Leistungslohnanteil der Mitarbeitenden

	A Mitarbeitende Name, Vorname	B Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeits-vertrag)	C Mindestlohn aus Lohntabelle 2 effektiv (CHF/Monat)	D Leistungslohn effektiv (CHF/Monat)	E Mindestlohn und Leistungslohn (CHF/Monat)	F Raten pro Jahr	G Mindestlohn und Leistungslohn (CHF/Jahr)
1	Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	1'440.00	-	1'440.00	13	18'720.00
2	Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	4'454.00	281.75	4'735.75	13	61'564.75
3	Landmann Kaspar	Holzbearbeiter EBA	3'513.00	208.25	3'721.25	13	48'376.25
4	Zahnd Fritz	Zimmermann EFZ	5'346.00	477.75	5'823.75	13	75'708.75
5	Anderegg Simon	Zimmermann EFZ	3'333.00	220.50	3'553.50	13	46'195.50
6	Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	5'085.00	318.50	5'403.50	13	70'245.50
7	Lenherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	5'715.00	343.00	6'058.00	13	78'754.00
8	Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	5'863.00	306.25	6'169.25	13	80'200.25
9	Zollinger Michael	Holzbau-Polier	7'002.00	367.50	7'369.50	13	95'803.50
10	Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3'980.40	220.50	4'200.90	13	54'611.70
11	Alder Markus	Holzbau-Polier	2'689.60	147.00	2'836.60	13	36'875.80
12	Züllig Michaela	Kauffrau EFZ	2'227.00	-	2'227.00	13	28'951.00
Total betriebliche Mindestlöhne und betriebliche Leistungslohnsumme pro Jahr							**696'007.00**

Beispiel für Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
Beispiel für Mitarbeitende mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel O5a)

Beurteilungsbogen

Der Beurteilungsbogen bildet die Basis für die individuelle Leistungslohnausschüttung pro Mitarbeitender.

Wertung

1.0 Wertsystem für die Mitarbeiterbeurteilung

Stufen	Umschreibung	Häufigkeit
4 (sehr gut)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten liegen deutlich über den Anforderungen und Erwartungen; klare Vorbildfunktion und Leistungsträger	einige
3 (gut)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen, Erwartungen werden zuverlässig zu 100% erfüllt.	mehrheitlich
2 (nicht ganz genügend)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen nicht vollumfänglich; die Erwartungen werden mit Schwankungen nur zu etwa 80–90% erfüllt.	einige
1 (ungenügend)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen deutlich nicht, markante Verbesserungen notwendig, Aufgaben- und Funktionswechsel prüfen.	wenige

Beurteilung

Kompetenzbeurteilung der Mitarbeitenden

Kompetenzbereich	Beurteilungsstufe 4	3	2	1	Bemerkungen
1.1 Gesamtbeurteilung Fachkompetenz					
Funktionsbezogene Fachkenntnisse und Fähigkeiten (kann sein gelerntes Handwerk anwenden)					
Funktionsübergreifende Fachkenntnisse und Fähigkeiten (erkennt Zusammenhänge mit anderen Arbeitsbereichen)					
Beherrschung der Arbeitstechniken/-methoden/-mittel (beherrscht die ihm anvertrauten Maschinen und Geräte)					
1.2 Gesamtbeurteilung Sozialkompetenz					
Team- und Kooperationsfähigkeit (Arbeitet gut mit Kollegen und Vorgesetzten zusammen)					
Kommunikationsfähigkeit (geht aktiv auf Vorgesetzten, Kollegen und Kunden zu, stellt Fragen)					
Kritik- und Konfliktfähigkeit (ist offen für aufbauende Kritik und will Konflikte lösen)					
1.3 Gesamtbeurteilung Selbstkompetenz					
Leistungsorientierung und Belastbarkeit (ist belastbar und bringt die verlangte Leistung)					
Lern- und Entwicklungsfähigkeit (ist bereit, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln)					
Sicherheitsverhalten (hält Sicherheitsvorschriften und Arbeitssicherheit ein)					

2 von 4

Formular Beurteilungsbogen

Spesen und Umrechnungsformeln

Spesen

Lohnzulagen und Spesen	CHF	Art. GAV
Morgenessen	10.00	Art. 34
Mittagessen	18.00	
Nachtessen	18.00	
Übernachtung	75.00	
Tagespauschale (Essen und Übernachtung)	121.00	
Betriebliche Nutzung des Privatfahrzeugs pro km	0.60	

Umrechnung von Lohn und Arbeitszeit

Jahreslohn (ohne 13. ML)	Monatslohn (ohne 13. ML)	Stundenlohn (ohne 13. ML)
JL	JL/12 Mt/A	ML/182.5 h

Jahresarbeitszeit	Monatsarbeitszeit	Wochenarbeitszeit	Tagesarbeitszeit
2190 h	2190 h/12	2190 h/52.14 Wo	2190 h/52.14 Wo/5 Tg
2190 h/A	182.5 h/Mt	42 h/Wo	8.4 h/Tg

Jahresarbeitszeit (inkl. Reisezeit), gilt gleichwertig für Werk- und Baustellenpersonal.
Obige Arbeitszeiten sind mit Ausnahme der Jahresarbeitszeit Durchschnittswerte.

Tabelle der bezahlten Feiertage

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Heilige Drei Könige	St. Josef	Näfelser Fahrt	Karfreitag	Ostermontag	Tag der Arbeit	Christi Himmelfahrt	Pfingstmontag	Fronleichnam	Nationalfeiertag	Mariä Himmelfahrt	Allerheiligen	Mariä Empfängnis	Weihnachten	Stephanstag
2026	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	09.04.	03.04.	06.04.	01.05.	14.05.	25.05.	04.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2027	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	01.04.	26.03.	29.03.	01.05.	06.05.	17.05.	27.05.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2028	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	06.04.	14.04.	17.04.	01.05.	25.05.	05.06.	15.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
Aargau (ausser nachstehende Bezirke und Gemeinden)	■	■				■	■		■	■		■				■	■
Bezirk Baden (ohne Gemeinde Bergdietikon)	■					■	■		■	■	■	■				■	■
Bezirk Bremgarten	■					■			■		■	■	■	■		■	■
Bezirke Laufenburg, Muri, Rheinfelden (nur Gemeinden: Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten)	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Bezirk Rheinfelden (nur Gemeinden: Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen)	■					■	■		■	■		■		■		■	■
Bezirk Zurzach	■	■				■			■		■	■		■		■	■
Appenzell Ausserrhoden plus ein zusätzlicher Feiertag nach kommunaler Ordnung	■					■	■		■	■		■				■	■
Appenzell Innerrhoden	■					■	■		■	■	■	■				■	■
Basel	■					■	■	■	■	■		■				■	■
Bern	■	■				■	■		■	■		■				■	■
Glarus	■				■	■	■		■			■		■		■	■
Graubünden plus ein zusätzlicher Feiertag nach kommunaler Ordnung	■					■	■		■	■		■				■	■
Luzern	■					■			■		■	■	■	■		■	■
Nidwalden	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Obwalden	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Schaffhausen	■					■	■	■	■	■		■				■	■
Schwyz	■			■		■			■		■	■	■	■		■	
Solothurn (ausser Bucheggberg)	■					■		■	■		■	■	■	■		■	
Bezirk Bucheggberg	■	■				■		■	■	■		■		■		■	
St. Gallen	■					■	■		■	■		■		■		■	■
Tessin	■		■				■		■			■	■	■		■	■
Thurgau	■	■				■	■		■	■		■				■	■
Uri	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Zug	■					■			■		■	■	■	■	■	■	
Zürich	■					■	■	■	■	■		■				■	■

Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit

In zwei Schichten

Modell 1: Traditionelles 2-Schicht-System								
Woche		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	Gruppe I	F	F	F	F	F		
	Gruppe II	S	S	S	S	S		
2	Gruppe I	S	S	S	S	S		
	Gruppe II	F	F	F	F	F		
3	Gruppe I	F	F	F	F	F		

F = Frühschicht (z.B. 6 – 15 Uhr, inkl. Pausen)
S = Spätschicht (z.B. 14 – 23 Uhr, inkl. Pausen)

In drei Schichten

Modell 2: Traditionelles 3-Schicht-System								
Woche		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	Gruppe I	F	F	F	F	F		
	Gruppe II	T	T	T	T	T		
	Gruppe III	S	S	S	S	S		
2	Gruppe I	T	T	T	T	T		
	Gruppe II	S	S	S	S	S		
	Gruppe III	F	F	F	F	F		
3	Gruppe I	S	S	S	S	S		
	Gruppe II	F	F	F	F	F		
	Gruppe III	T	T	T	T	T		
4	Gruppe I	F	F	F	F	F		

F = Frühschicht (z.B. 6 – 15 Uhr, inkl. Pausen)
T = Tagschicht (z.B. 8 – 17 Uhr, inkl. Pausen)
S = Spätschicht (z.B. 14 – 23 Uhr, inkl. Pausen)

Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen als Hilfsmittel:

Nachtarbeit: 23 Uhr bis 6 Uhr
Vorübergehende Nachtarbeit: Lohnzuschlag von 25 %, bewilligungspflichtig bei zuständiger kantonaler Behörde (Art. 17b ArG, Art. 31 ArGV1).
Dauernde oder regelmässige Nachtarbeit: Zeitzuschlag von 10 %, bewilligungspflichtig bei Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) (Art. 17b ArG, Art. 31 ArGV1).

Zweischichtmodell
Schichtdauer darf max. 10 Stunden (ohne Pausen) betragen innerhalb einer Zeitdauer von 11 Stunden (inkl. Pausen) (Art. 25, 26 ArG, Art. 34 ArGV1).

Drei- und mehrschichtige Modelle
Schichtdauer darf maximal 9 Stunden (ohne Pausen) betragen innerhalb einer Zeitdauer von 10 Stunden (inkl. Pausen) (Art. 25, 26 ArG, Art. 34 ArGV1).
Der Schichtwechsel hat von der Früh- zur Spätschicht zu erfolgen (Vorwärtsrotation). Eine Rückwärtsrotation ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden schriftlich darum ersucht (Art. 25, 26 ArG, Art. 34 ArGV1).

[aufgehoben]

Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende

1. Berechnung von Zuschlägen auf Stundenlohn für Feier- und Ruhetage:

1. **Grundsatz:** Werden dem Mitarbeitenden die auf Feier- und Ruhetage entfallenden Arbeitszeiten mit der für diese Tage im Jahresarbeitszeitkalender vorgesehenen Anzahl Stunden effektiv wie Arbeitszeit vergütet, so ist kein weiterer Lohnzuschlag für Feiertage und Ruhetage zu bezahlen.
2. **Bezahlung eines Zuschlages mit durchschnittlichem Prozentsatz:** Erfolgt keine effektive Auszahlung der Feier- und Ruhetage als Arbeitszeit, so kann der Betrieb allen im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden gleichbleibend einen durchschnittlichen Prozentsatz von 3.59 % als Feiertagszuschlag bezahlen. Der Zuschlag berechnet sich auf dem Brutto-Grundlohn.
3. **Bezahlung eines Zuschlages mit genau berechnetem Prozentsatz:** Erfolgt keine effektive Auszahlung der Feier- und Ruhetage als Arbeitszeit, so kann der Betrieb alternativ auch in jedem Jahr einen in Abhängigkeit der Anzahl der zu entschädigenden Feiertage und in Abhängigkeit vom Ferienanspruch des im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden genau berechneten Feiertagszuschlag zu folgenden Prozentsätzen bezahlen:

Ferienanspruch Feiertage	25 Tage	30 Tage
9	3.97 %	4.06 %
8	3.51 %	3.59 %
7	3.06 %	3.13 %
6	2.61 %	2.67 %
5	2.17 %	2.22 %

4. **Wechsel der Auszahlungsmethode:** Ein Wechsel der Berechnungsmethode (von pauschal 3.59 % zu genauer Berechnung und umgekehrt) oder ein Wechsel der Auszahlungsmethode (von Zuschlagszahlung zu effektiver Auszahlung und umgekehrt) ist nur per 1. Januar eines Kalenderjahres zulässig, in welchem mindestens 8 der nach GAV Holzbau zu entschädigenden Feier- und Ruhetage auf einen Werktag fallen.

2. Flexibilität durch Gleitstunden bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:

1. **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. Ist ein Anstellungsgrad nicht vertraglich festgelegt, so bemisst sich der zulässige Gleitstundensaldo nach dem festzustellenden Beschäftigungsgrad der vorangegangenen 3 Monate.
2. **Ermitteln der Gleitstunden:** Die Gleitstunden eines im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden werden durch Vergleich seiner täglich geleisteten Arbeit mit der im betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Normalarbeitszeit ermittelt.
3. **Teilzeitmitarbeitende im Stundenlohn:** Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen von im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden ist die im Normalarbeitszeitkalender eingetragene Stundenzahl nach Massgabe des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades zu reduzieren.

3. Ferienzuschlag bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:

1. Werden einem im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden dessen Ferientage nicht effektiv bei Anfall bezahlt, so sind ihm für jede Stunde geleisteter Normalarbeitszeit die in Art. 14b GAV Holzbau festgelegten Lohnzuschläge von 10.64 % (bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen) resp. 13.04 % (bei einem Ferienanspruch von 30 Tagen) zu bezahlen. Der Zuschlag ist dabei auf dem Grundlohn zu berechnen.
2. Auf den gemäss Art. 18b und Art. 18c GAV mit Einverständnis des Mitarbeitenden ausbezahlten Gleitstunden, Mehrstunden und Mehrstundenzuschlägen sind keine Ferienentschädigungen geschuldet.

4. Berechnung für einen Stundenlohn:

1. Der Grundlohn pro Stunde errechnet sich aus dem durch die durchschnittliche monatliche Normal-arbeitszeit von 182.5 Stunden dividierten Monatslohn. Diesem Grundlohn sind – falls keine effektive Bezahlung dieser Tage erfolgt – Zuschläge für Ferientage und Feiertage nach Art. 14 und Art. 16 i.V.m. GAV-Anhang 8 hinzuzuzählen. Aus der Summe von Grundlohn, Ferienzuschlag und Feiertagszuschlag wird ein Zwischentotal gebildet. Dazu ist der 13. Monatslohn in Höhe von 8.33 % hinzuzuzählen.
2. **Berechnungsbeispiel für einen Zimmermann mit 5 Erfahrungsjahren:** (Monatslohn gemäss GAV-An-hang 1 Lohntabelle 1: CHF 5'496.00)

Ferienanspruch	25 Tage / 10.64%	30 Tage / 13.04%
Grundlohn (CHF 5'496.00/182.5)	CHF 30.12	CHF 30.12
Ferienzuschlag (10.64%/13.04%)	CHF 3.21	CHF 3.93
Feiertagszuschlag (Ø 3.59%)	CHF 1.09	CHF 1.09
Zwischentotal (ZwiTot):	CHF 34.42	CHF 35.14
13. Monatslohn (8.33% auf ZwiTot)	CHF 2.87	CHF 2.93
Total Stundenlohn:	CHF 37.29	CHF 38.07

Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

Die Schweizerische Paritätischen 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.

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.

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 Jahresarbeitskalender, 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

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

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.

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

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

Die Ansprüche des geschädigten Mitarbeitenden bleiben vorbehalten.

[aufgehoben]

Mitarbeiterkategorien

Mitarbeiterkategorien	Als solche gelten:
Holzbau-Lernende EFZ	Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, welche eine Lehre zum Zimmermann absolvieren
Holzbau-Lernende EBA	Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, welche eine Lehre zum Holzbearbeiter EBA absolvieren
Holzbau-Arbeiter	Mitarbeitende ohne Lehrabschluss oder mit branchenfremdem Lehrabschluss, die in keine höhere Kategorie fallen
Holzbearbeiter EBA	Mitarbeitende, welche eine zweijährige Anlehre oder Lehre als EBA (eidg. Berufsattest) abgeschlossen haben, die in keine höhere Kategorie fallen
Zimmermann EFZ	Mitarbeitende, die eine drei- oder vierjährige Lehre abgeschlossen haben, die in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Vorarbeiter ohne Fortbildung	Mitarbeitende ohne entsprechende Fortbildung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen
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-Polier ohne Fortbildung	Mitarbeitende ohne entsprechende Fortbildung, welche die Funktion eines Poliers ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Polier mit Fortbildung	Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener eidg. Berufsprüfung, welche in keine höhere Kategorie fallen
Techniker HF Holzbau	Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung, welche in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Meister	Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung
Kauffrau/Kaufmann EFZ	Mitarbeitende, welche eine dreijährige Lehre abgeschlossen haben
Übriges kaufmännisches Personal	Mitarbeitende im kaufmännischen Bereich ohne oder mit einem branchenfremden Lehrabschluss
Praktikant in Ausbildung	Praktikanten, welche im Hinblick auf eine geplante oder zum Abschluss einer Weiterbildung ein Praktikum absolvieren müssen
Mitarbeitende in Kurzzeitanstellung	Schüler und Studenten sowie Mitarbeitende im Falle von Umschulungen und beruflichen Neuorientierungen

Unterschriften

Holzbau Schweiz

Hansjörg Steiner
Zentralpräsident

Bianca Neubauer
Leiterin Recht & Soziales

Gabriela Schlumpf
Direktorin

Gewerkschaft Syna

Arno Kerst
Zentralpräsident

Johann Tscherrig
Zentralsekretär

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin

Bruna Campanello
GL-Mitglied

Kaspar Bütikofer
Branchensekretär Sektor Gewerbe

Baukader Schweiz

Pius Helg
Zentralpräsident

Markus Roesli
ZV-Mitglied

Regina Gorza
Geschäftsführerin

Kaufmännischer Verband Schweiz

Michel Lang
Leiter Sozialpartnerschaft

Michael Horvath
Fachverantwortlicher Sozialpartnerschaft

gav holzbau

Holzbau Schweiz
Thurgauerstrasse 54
8050 Zürich
Tel. 044 511 02 00
www.holzbau-schweiz.ch
info@holzbau-schweiz.ch

Gewerkschaft SYNA
Römerstrasse 7
4601 Olten
Tel. 0848 848 868
www.syna.ch
info@syna.ch

Gewerkschaft Unia
Strassburgstrasse 11
8004 Zürich
Tel. 044 295 15 15
www.unia.ch
info@unia.ch

Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau SPBH
Schaffhauserstrasse 315
8050 Zürich
Tel. 044 360 37 70
gav-holzbau.ch
info@spbh.ch

Baukader Schweiz
Rötzmattweg 87
4600 Olten
Tel. 062 205 55 00
www.baukader.ch
info@baukader.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
8021 Zürich
Tel. 044 283 45 45
www.kfmv.ch
berufspolitik@kfmv.ch

Impressum
Herausgeber
Holzbau Schweiz
Syna
Unia
Baukader Schweiz
Kaufmännischer Verband Schweiz
Gestaltung
fkp identity AG, Geroldswil / Zürich
Druck
Brüggli Medien, Romanshorn