

Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhaltsverzeichnis

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhaltsverzeichnis

Zusammenarbeitskultur

- Die Sozialpartner »
- Zusammenarbeit auf Stufe Branche »
- Zusammenarbeit im Unternehmen »

A. Geltungsbereich

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

01. Räumlicher Geltungsbereich	»
02. Betrieblicher Geltungsbereich	»
03. Personeller Geltungsbereich	»
04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüsse	»
05. Ausnahmebedingungen	»

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des Arbeitsverhältnisses	»
07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	»
08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende	»
09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende	»
10. Berufliche Aus- und Weiterbildung	»
11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebssc	»

Arbeitszeit

Einstieg	»
----------	---

C. Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit	»
13. Gestaltung der Normalarbeitszeit	»
14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien	»
15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug	»
16. Feier- und Ruhetag	»

D. Arbeitsflexibilität

17. Gleitstunden	»
18. Kompensation von Gleitstunden	»
19. Überzeit	»
20. Teilzeitarbeit	»
21. Abend- und Nachtarbeit	»
22. Sonn- und Feiertagsarbeit	»
23. Schichtarbeit	»



Lohn

Einstieg »

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung »

25. Das Lohnsystem »

26. Die Bestandteile des Mindestlohns »

27. Bemessung des Mindestlohns »

28. Der variable Leistungslohn »

29. Mindestlohnanpassungen »

30. Leistungslohnanpassungen »

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen »

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetz »

G. Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen »

35. Lohnfortzahlung im Todesfall »

36. Abgangentschädigung »

H. Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung »

38. Unfallversicherung »

39. Berufliche Vorsorge »

40. Mutterschaftsversicherung »

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs	»
Die Organisation	»
Paritätische Berufskommission	»
Vollzugsfonds	»

I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen	»
42. GAV Vollzugsinstanzen	»
43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommissi	»

J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden	»
45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen	»
46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende	»
47. Angeordnete Betriebskontrollen	»
48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen	»
49. Kontrollen von Personalausleihfirmen	»
50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)	»
51. Erhebung des Vollzugsbeitrages	»
52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur	»

K. Vollzugsfonds

53. Grundsätze der Finanzierung	»
---------------------------------	---

L. Regelung zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

54. Zusatzvereinbarungen	»
55. Anschlussverträge	»
56. Mediationsverfahren	»
57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand	»
58. Verhandlungsrhythmus	»
59. Inkraftsetzung des GAV Holzbau 2007	»
60. GAV Kündigungsbestimmungen	»
61. Übergangsbestimmungen	»
62. Friedenspflicht	»

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen vereinfachtes Lohnmodell	»
2. Arbeitsanweisungen Leistungslohnmodell	»
3. Beurteilungsbogen für Mitarbeitende	»
4. Spesen, Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeits	»
5. Tabelle der bezahlten Feiertage	»
6. Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit	»
7. Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen	»
8. Quellen- und Bezugsverzeichnis	»
Unterschriften	»

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

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 Holzbau-branche leisten. Das Erreichen unserer Ziele belegen wir uns durch gemeinsame Leit-systeme und eine neutrale, wissenschaftliche Begleitung von Holzbauunternehmen.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Holzbau Schweiz

Als repräsentative Arbeitgeberorganisation der Holzbaubranche vertreten wir rund 1000 Holzbauunternehmen in der Deutschschweiz und im Tessin. Re-gional sind wir mit 29 Sektionen vertreten.

Mitgliednutzen

Wir schaffen für unsere Mitgliedunter-nehmungen Markt-vorteile und stellen deshalb die Verbesserung der Wettbe-werbsfähigkeit und der Rahmenbedin-gungen 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. 044 253 63 93
www.holzbau-schweiz.ch
info@holzbau-schweiz.ch

Syna

Als zweitgrösste Gewerkschaft der Schweiz bieten wir unseren Mitgliedern ein umfassendes Dienstleistungsangebot. Als Kompetenzzentrum in Fragen der Arbeitswelt sind wir Gesprächs- und Ver-handlungspartner für Arbeitgebende und Behörden.

Mitgliednutzen

Syna vertritt die Interessen von Arbeit-nehmenden und Erwerbslosen gegenüber Staat, Wirtschaft und der Gesellschaft. Unser Ziel ist es, die Wirtschafts- und Sozialpolitik zugunsten der Arbeit-nehmenden mitzugestalten.

Aktionsfelder

- Beratung in beruflichen Fragen
- Rechtsunterstützung
- Aushandeln von Gesamtarbeits-verträgen
- 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 gut 200000 Mitgliedern in gegen 100 Sekretariaten umfassende Unterstützung. Unia führt die grösste Arbeitslosenkasse der Schweiz und betreut 500 Gesamtarbeitsverträge. Sie regeln die Arbeitsbedingungen von rund einer 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 4500 Kader. Poliere, Vorarbeiter, Bauführer, Bauleiter, Werkmeister, technische und planerische Kader sowie Ingenieure zählen zu den Mitgliedern von Baukader Schweiz.

Mitgliednutzen

Unser 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
Telefon 062 205 55 00
www.baukader.ch
info@baukader.ch

KV Schweiz

Als Angestelltenorganisation vertreten wir gesamtschweizerisch in vielen verschiedenen Branchen (Maschinen-industrie, Banken, Versicherungen, Bauhauptgewerbe etc.) rund 60000 Mitglieder.

Mitgliednutzen

Mit dem KV Schweiz haben seine Mitglieder einen starken Partner im Rücken, der hilft, beruflich à jour zu bleiben und deren Recht am Arbeitsplatz zu vertreten.

Aktionsfelder

- Aus- und Weiterbildung
- Verhandeln von guten Arbeitbedingungen
- Schützen der Rechte der Angestellten
- Gleichstellung am Arbeitsplatz
- Jugendfragen
- Informationen aus erster Hand
- Diverse Dienstleistungen, wie Vergünstigungen bei Krankenversicherungen, REKA, VISA und SBB-Gutscheine
- Rückerstattung Berufsbeiträge

Kontakt

KV Schweiz
Tel: 044 283 45 45
www.kvschweiz.ch
angestelltenpolitik@kvschweiz.ch

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > Zusammenarbeit auf Stufe Branche

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

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 Rollen-verständnis.

Unsere Werte - das wollen wir erreichen

Bereiche

Unsere Werte	»
Unser Verhalten	»
Unsere Leistungen	»
Unsere Mittel	»
Mögliche Spannungsfelder	»

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Wettbewerbsfähig dank kontinuierlicher Entwicklung und Innovation

Wir optimieren die unternehmerischen Rahmenbedingungen in Unternehmenskultur, Bildungs- und Kompetenzförderung, Arbeitssicherheit, Gesundheit und im umweltver-antwortlichen 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 Weiter-entwicklung des Ausbildungssystems und das Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterbildung sind darum zentrale Bestandteile der Branchen- und Betriebsentwicklung.

Moderne Technik und Infrastruktur sowie die Qualitäts- und Effizienz-sicherung 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 Arbeitnehmenden am Unternehmenserfolg, einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen ihnen und ihren Arbeitgebenden sowie dem Einbezug der Arbeitnehmenden bei betrieblichen Entschei-dungen sichern wir den sozialen Wohlstand, die soziale Sicherheit und den Arbeits-frieden 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 Arbeitge-benden 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, KV Schweiz*

Unser Verhalten - so arbeiten wir zusammen

Gemeinsame Mehrwerte durch partnerschaftliche Ziele

Unser Denken und Handeln zeichnen sich durch gegenseitiges Vertrauen, hohe Fach-kompetenz sowie professionelles und zielorientiertes Verhalten aus. Als Basis für den gemeinsamen Fortschritt kommunizieren wir offen miteinander, fördern die Eigenver-antwortung 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 allgemein verbindlich erklären. Dieser Gesamtarbeitsvertrag schützt die Arbeitnehmenden vor sozialem Missbrauch und fördert einen erfolgsorientierten und fairen Wettbewerb.

Professionelle und koordinierte Dienstleistungen

Durch koordinierte und professionelle Dienstleistungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende 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-Vollzugsfonds tragen alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, 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 Arbeitnehmenden 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 Entlohnung und Anreizsysteme	Leistungsdifferenzierung in der Entlohnung 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 Gesamt-arbeitsvertrag 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.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > Zusammenarbeit im Unternehmen

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

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.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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.

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
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, welche meine persönlichen Bedürfnisse berücksichtigen.

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.

Ich profitiere als Arbeitgeberin, 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.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > A. Geltungsbereich

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

02. Betrieblicher Geltungsbereich

03. Personeller Geltungsbereich

04. Anerkennung von Berufs-
und Bildungsabschlüssen

05. Ausnahmebestimmungen

B. Arbeitsverhältnis

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Geltungsbereich

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



01. Räumlicher Geltungsbereich

01a. **Vertragsgebiet:** Der GAV gilt für die gesamte Schweiz, mit Ausnahme der Kantone: Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras. Für den Kanton Graubünden gilt der GAV Holzbau ab 1. Januar 2009.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > A. Geltungsbereich > 02. Betrieblicher Geltungsbereich

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

02. Betrieblicher Geltungsbereich

03. Personeller Geltungsbereich

04. Anerkennung von Berufs-
und Bildungsabschlüssen

05. Ausnahmebestimmungen

B. Arbeitsverhältnis



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Geltungsbereich

02. Betrieblicher Geltungsbereich

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

02a. Betriebsstruktur und Betriebsleistung:

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Holzbaugewerbes (Zimmerei-gewerbes). Dazu gehören Holzbaubetriebe, Betriebsteile und Montagegruppen, die Holzbauarbeiten (Zimmerei- und industrielle Holzsystembauarbeiten) herstellen und montieren oder herstellen und reparieren. Dies schliesst folgende Tätigkeiten ein:

- holzbaugewerbliche Boden-, Wand- und Dachkonstruktionen;
- vorgefertigte Holzbausysteme;
- holzbaugewerbliche Abbundleistungen;
- holzbaugewerbliche Unterkonstruktionen;
- holzbaugewerbliche Wärmedämmungen;
- holzbaugewerbliche äussere- und innere Bekleidungen;
- holzbaugewerbliche Treppen und holzbaugewerbliche Oberflächenbehandlungen auf Tragkonstruktionen und Bekleidungen.

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

- Herstellung und/oder Verkauf von Sägereiprodukten;
- Herstellung und/oder Montage von Doppel- und Hohlraumböden;
- Herstellung und/oder Verlegung von Parkettböden.

Ebenfalls ausgenommen sind Betriebe und Betriebsteile, die reine Handelsprodukte, wie Sägereiprodukte, Hobelwaren, verleimtes Konstruktionsholz, verleimte Holzwerkstoffplatten, Boden-, Wand- und Dachbauteile herstellen und verkaufen. Bei Herstellung und Montage der erwähnten Produkte gilt Artikel 2a.

02c. Betriebsteile mit anderem GAV: Der

GAV Holzbau schliesst angegliederte Betriebsteile von Unternehmen gesamtheitlich ein. Ausnahme bilden Betriebsteile, die einem 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 10 zur Genehmigung unterbreitet werden.

02e. Personalausleihe: Personalausleihfirmen sind dem GAV Holzbau im Rahmen von Art. 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. Gesetzesgrundlage bilden das Gesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG) und die dazugehörige 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 Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen.
- 02g. **GAV Konkurrenz:** Bei sich konkurrierenden 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.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > A. Geltungsbereich > 03. Personeller Geltungsbereich

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

02. Betrieblicher Geltungsbereich

03. Personeller Geltungsbereich

04. Anerkennung von Berufs-
und Bildungsabschlüssen

05. Ausnahmebestimmungen

B. Arbeitsverhältnis

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Geltungsbereich

03. Personeller Geltungsbereich

03a. **Persönliche Unterstellung:** Der GAV Holz-bau gilt für alle Mitarbeitenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 02 beschäftigt sind.

03b. **Mitarbeiterkategorien:** Der GAV Holzbau gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Absatz 2 beschäftigt sind, wie Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, Holzbau-Arbeiter, Holz-bau-Fachmann/Zimmermann, Holzbau-Vorarbeiter, Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau, Holzbau-Ingenieur FH, Holzbau-Meister und das kaufmännische Personal.



zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 03c. **Einteilung der Mitarbeitenden in Kategorien:** Die Einteilung der Mitarbeitenden in Mitarbeiterkategorien ist im schriftlichen Einzelarbeitsvertrag festzuhalten.
- 03d. **Ausnahmen für höhere Kadermitarbeitende:** Vom GAV Holzbau ausgenommen sind Geschäftsführer und höhere Kadermitarbeitende, die im Handelsregister eingetragen sind und/oder aufgrund ihrer Anstellungsfunktion über gleichwertige (weit reichende) betriebliche Entscheidungsbefugnisse verfügen.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > A. Geltungsbereich > 04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

02. Betrieblicher Geltungsbereich

03. Personeller Geltungsbereich

04. Anerkennung von Berufs-
und Bildungsabschlüssen

05. Ausnahmebestimmungen

B. Arbeitsverhältnis



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Geltungsbereich

04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

- 04a. **Anerkennung von Grundausbildungen:**
Mitarbeitende, die einen eidgenössischen
Fähigkeitsausweis als Holzbau Fachmann/ Zimmermann
besitzen, haben Anrecht auf den Mindestlohn dieser
Mitarbeiterkategorie.



zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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.

04c. **Anerkennung von technischen Fort-**

bildungen: Mitarbeitende mit erfolgreich bestandener, eidgenössischer Berufsprüfung als Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau, Holzbau-Ingenieur FH und Holzbau-Meister haben Anrecht auf die entsprechenden Mindestlöhne dieser Mitarbeiterkategorie.

04d. **Anerkennung von kaufmännischen Fort-bildungen:**

Haben Mitarbeitende eidgenössisch anerkannte, höhere kaufmännische Berufsprüfungen bestanden (Betriebswirtschaftler/in HF, Betriebsökonom/in FH, höhere Fachprüfung Controller/in, Marketingleiter/in, Organisator/in und Wirtschaftsinformatiker/in), haben sie Anrecht auf die jeweiligen Mindestlöhne dieser Kategorie.

04e. **Anerkennung ausländischer Bildungs-abschlüsse:**

Grundsätzlich werden gleichwertige ausländische Ausbildungsdiplome und -zertifikate anerkannt. Im Streitfall entscheidet die Paritätische Berufskommission Holzbau oder letztinstanzlich die zuständigen Gerichte.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > A. Geltungsbereich > 05. Ausnahmebestimmungen

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

02. Betrieblicher Geltungsbereich

03. Personeller Geltungsbereich

04. Anerkennung von Berufs-
und Bildungsabschlüssen

05. Ausnahmebestimmungen

B. Arbeitsverhältnis



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Geltungsbereich

05. Ausnahmebestimmungen



zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 05a. **Anerkennung von Mischanstellungs-verhältnissen:** Im gegenseitigen Einverständnis können ab Stufe Techniker HF Holzbau bezüglich der Anstellungsfunktion Mischanstellungs-verhältnisse vereinbart werden. Der von der stufengerechten Anstellungsfunktion abweichende Anteil ist im Einzelarbeits-vertrag prozentual festzuhalten. Der Mindestlohn setzt sich zusammen aus dem prozentualen Anteil der stufen-gerechten Anstellungsfunktion sowie dem prozentualen Anteil der abweichenden Anstellungsfunktion. Der Mindestlohn für die abweichende Anstellungsfunktion ist mindestens der Mitarbeiterkategorie Holzbau-Polier mit Ausbildung gleich-gestellt.
- 05b. **Entlöhnung bei Minderleistungsfähigkeit:** Vom Mindestlohn abweichende Lohn-regelungen infolge körperlicher und/oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit qualifi-zierter Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > B. Arbeitsverhältnis

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des
Arbeitsverhältnisses

07. Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

08. Allgemeine Pflichten für
Arbeitgebende

09. Allgemeine Pflichten für
Mitarbeitende

10. Berufliche Aus- und
Weiterbildung

11. Mitwirkungsgesetz und
Verfahren bei
Betriebsschliessungen



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsverhältnis

06. Beginn des Arbeitsverhältnisses

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

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

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > B. Arbeitsverhältnis > 07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des
Arbeitsverhältnisses

**07. Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

08. Allgemeine Pflichten für
Arbeitgebende

09. Allgemeine Pflichten für
Mitarbeitende

10. Berufliche Aus- und
Weiterbildung

11. Mitwirkungsgesetz und
Verfahren bei
Betriebsschliessungen

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsverhältnis

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 länger vereinbarte Kündigungsfristen.

07b. **Ordentliche Kündigungsfristen:** Nach Ablauf der Probezeit kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gegenseitig 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.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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 (Regelungen zum Krankentag-geld siehe Art. 37).

07d. Krankheit oder Unfall nach Kündigung:

Erkranken oder verunfallen Mitarbeitende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 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.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > B. Arbeitsverhältnis > 08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des
Arbeitsverhältnisses

07. Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

**08. Allgemeine Pflichten für
Arbeitgebende**

09. Allgemeine Pflichten für
Mitarbeitende

10. Berufliche Aus- und
Weiterbildung

11. Mitwirkungsgesetz und
Verfahren bei
Betriebsschliessungen



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsverhältnis

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 Arbeitgeber aktiv eine auf partnerschaftlichen Mehrwerten basierende Unternehmenskultur.

- 08a. **Informationspflicht:** Der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber überlassen.

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 08b. **Mitarbeiterentwicklung:** Der Arbeitgeber 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 (Bezugsquelle gemäss GAV Anhang 8).
- 08c. **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz:** Die Arbeitgebenden verpflichten sich, die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörige Verordnung 3, das Unfallversicherungsgesetz, die dazu gehörenden Verordnungen und die Branchenlösung Holzbau Schweiz.
- 08d. **Personalversicherungen:** Die Versicherten sind über Leistungen oder Leistungskorrekturen im Bereich der Personalversicherungen und der Personalvorsorge aktuell zu informieren. Der Arbeitgeber gewährt den Mitarbeitenden eine angemessene Transparenz und Mitwirkung auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen.
- 08e. **Schwarzarbeit:** Gegen Arbeitgeber, 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 betriebsrechtlichen Lohnpfändungen erfolgen. Grundsätzlich leistet der Arbeitgeber Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > B. Arbeitsverhältnis > 09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des
Arbeitsverhältnisses

07. Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

08. Allgemeine Pflichten für
Arbeitgebende

**09. Allgemeine Pflichten für
Mitarbeitende**

10. Berufliche Aus- und
Weiterbildung

11. Mitwirkungsgesetz und
Verfahren bei
Betriebsschliessungen

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsverhältnis

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 Arbeitgebers in guten Treuen.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 09b. **Umgang mit materiellen Ressourcen:** Die Mitarbeitenden behandeln und bedienen Material, Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen, Anlagen und Fahrzeuge des Arbeitgebers umsichtig und fachgerecht.
- 09c. **Persönliche Haftung:** Die Mitarbeitenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügen. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, wird auf Art. 321e OR verwiesen.
- 09d. **Verschwiegenheit:** Die Mitarbeitenden behandeln betriebsspezifische Fabrikations- und Geschäftsprozesse vertraulich.
- 09e. **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz:** Die Mitarbeitenden halten die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz eigenverantwortlich ein. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörige Verordnung 3, das Unfallversicherungsgesetz, die dazu gehörenden Verordnungen, die Branchenlösung Holzbau Schweiz und betriebsspezifische Regelungen.
- 09f. **Schwarzarbeit:** Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Mitarbeitende keine Berufsarbeit für Dritte leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen oder die Arbeitgeber der Holzbaubranche konkurrenzieren. Im Falle von Schwarzarbeit kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) eine Verwarnung und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem Arbeitsverträge aus wichtigen Gründen sofort auflösen, sofern er die Mitarbeitenden zuvor schriftlich verwarnt hat.
- 09g. **Arbeitsleistungen für Dritte:** Arbeitssätze für Dritte müssen zeitgerecht mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden.
- 09h. **Abtretung von Lohnforderungen:** Mitarbeitende dürfen ihren Lohn nicht an Dritte abtreten (Art. 325 OR). Lohnabtretungen (auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages) werden vom Arbeitgeber 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, aus welchem Grund der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (Krankheit, Unfall etc.) sowie den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Mehrere Absenzen infolge Krankheit, kann der Arbeitgeber für jeden Krankheitsfall ein Arztzeugnis verlangen. Zweifelt der Arbeitgeber an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, dass er sich vom Vertrauensarzt des Versicherers untersuchen lässt.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > B. Arbeitsverhältnis > 10. Berufliche Aus- und Weiterbildung

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des
Arbeitsverhältnisses

07. Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

08. Allgemeine Pflichten für
Arbeitgebende

09. Allgemeine Pflichten für
Mitarbeitende

**10. Berufliche Aus- und
Weiterbildung**

11. Mitwirkungsgesetz und
Verfahren bei
Betriebsschliessungen



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsverhältnis

10. Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 10b. **Fördermassnahmen:** Bildungswillige und bildungsfähige Mitarbeitende sollen unter Berücksichtigung ihrer Anstellungs-funktion und ihrem betrieblichen Aufgabenbereich gefördert werden. Diese Mitarbeitenden haben Anspruch, während jährlich maximal 5 bezahlten Arbeits-tagen für innerund/ oder ausser-betriebliche berufliche Aus- und Weiter-bildungen freigestellt zu werden. Die Übernahme der Kursgebühr ist mit dem Arbeitgeber abzusprechen. Der Besuch von ausserbetrieblichen Weiterbildungs-kursen 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 Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes und/oder der Kurskosten) bedarf der Einwilligung des Arbeitgebers und einer Regelung der Finanzierung.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Zusammenarbeitskultur > B. Arbeitsverhältnis > 11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen

Zusammenarbeitskultur

Die Sozialpartner

Zusammenarbeit auf Stufe
Branche

Zusammenarbeit im Unternehmen

A. Geltungsbereich

B. Arbeitsverhältnis

06. Beginn des
Arbeitsverhältnisses

07. Beendigung des
Arbeitsverhältnisses

08. Allgemeine Pflichten für
Arbeitgebende

09. Allgemeine Pflichten für
Mitarbeitende

10. Berufliche Aus- und
Weiterbildung

**11. Mitwirkungsgesetz und
Verfahren bei
Betriebsschliessungen**

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsverhältnis

11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen

11a. Grundlagen der Mitwirkung durch Mitarbeitende:

Betriebsübergang, Betriebsschliessungen, Massen-entlassungen sowie Mitwirkung der Mitarbeitenden im Betrieb werden im Mitwirkungsgesetz, im Fusionsgesetz und in den einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts geregelt.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

Lohn

Vollzugsmodell

partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

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. 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 Überoder 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



zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Erwerbstätigkeit in den Ruhestand abgedeckt werden. Grundlage für unsere Flexibilität bildet gegenseitige Transparenz über die geleisteten Arbeitsstunden.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > C. Arbeitszeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

16. Feier- und Ruhetag

D. Arbeitszeitflexibilität

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

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

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 12b. **Jährliche Normalarbeitszeit:** Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt 2190 Stunden. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 8.4 Stunden und wird wie folgt berechnet: Normalarbeitszeit 2190 Stunden / 52,14 Wochen / 5 Arbeitstage.
- 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 Arbeitgeber kann als Grundlage für den betrieblichen Jahresarbeitszeitkalendar eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 bis 47,5 oder 37,5 bis 45 Stunden wählen. Dementsprechend gestalten sich die wöchentlichen Gleitstunden gemäss Artikel 17e unterschiedlich. Für Kaufmännisches Personal gilt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > C. Arbeitszeit > 13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

16. Feier- und Ruhetag

D. Arbeitszeitflexibilität

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

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 für betriebliches und kaufmännisches Personal vor.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 13b. **Individueller betrieblicher Arbeitszeit-kalender:** Ein Betrieb kann unter Mitwirkung der Mitarbeitenden einen betriebs-spezifischen Arbeitszeitkalender erstellen. Dieser ist unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und vor seiner Anwendung der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorzulegen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > C. Arbeitszeit > 14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

16. Feier- und Ruhetag

D. Arbeitszeitflexibilität

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

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 sowie für Lehrlinge beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen.
- 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 Lehrlinge beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen, die einem Ferienlohnanspruch von 13,04 % des Bruttolohnes entsprechen.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 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. um mehr als einen Monat überschritten, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um ein Zwölftel kürzen.
- 14e. **Ferienanspruch pro rata temporis:** Bei Anfang und Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder bei Änderungen des Ferienanspruchs unter dem Jahr wird der Ferienanspruch pro rata temporis geregelt.
- 14f. **Arbeit anstelle Ferien:** 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 Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR).



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > C. Arbeitszeit > 15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

16. Feier- und Ruhetag

D. Arbeitszeitflexibilität

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

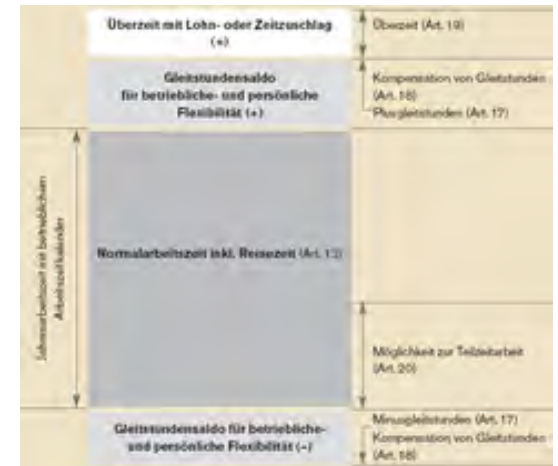
- 15a. **Festlegen von Betriebsferien:** Der Arbeit-geber legt den Zeitpunkt von Betriebsfe-rien rechtzeitig (in der Regel Anfang Jahr) fest. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.
- 15b. **Festlegen individueller Ferien:** Die Mitar-beitenden legen ihren individuellen Fe-rienanspruch rechtzeitig fest und nehmen dabei gebührende Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > C. Arbeitszeit > 16. Feier- und Ruhetag

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

16. **Feier- und Ruhetag**

D. Arbeitszeitflexibilität

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeit

16. Feier- und Ruhetage

- 16a. **Definition:** Als Feier- und Ruhetage gelten die gemäss eidgenössischem und kantonalem Recht festgelegten Tage, einschliesslich der 1. August.
- 16b. **Lohnanspruch bei Feier- und Ruhetagen:** Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles während Feiertagen und Ruhetagen, sofern sie am Tage vor oder nach dem Feiertag nicht unent-schuldigt von der Arbeit ferngeblieben sind. Feiertage werden im betrieblichen Jahres-arbeitszeitkalender mit 8,4 Stunden pro Tag angerechnet. Ein genereller Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles besteht beim 1. August.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 16c. **Anzahl Feier- und Ruhetage pro Jahr:** Vergütet werden maximal 9 Feier- oder Ruhetage pro Jahr (inkl. 1. August), wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Die Auflistung der bezahlten Feiertage nach Kan-tonen und/oder Regionen sind im GAV Anhang 5 geregelt.
- 16d. **Zusätzliche Feier- und Ruhetage:** In be-triebsinternen Vereinbarungen können weitere bezahlte Feier- und Ruhetage fest-gelegt werden. Sofern in einzelnen Kan-tonsgebieten mehr als neun Feier- und Ruhetage üblich bzw. vorgeschrieben sind, kann der Arbeitgeber die zusätzlichen Feier- und Ruhetage vor- oder nachholen lassen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

17a. Flexibilität durch Gleitstunden:

Gleitstunden erlauben, gegenüber der im Arbeitszeitkalender vorgegebenen Normal-arbeitszeit im Sinne von Mehr- oder Min-derarbeitszeit abzuweichen. Sie tragen zur Erhöhung der Arbeitszeitflexibilität für Arbeitgeber und Mitarbeitende bei.

17b. Ziel der Gleitstunden:

Ziel ist, kurzfristige Auslastungsschwankungen der Betriebe auszugleichen oder individuelle Kurzab-senzen von Mitarbeitenden durch einen laufenden Gleitstundensaldo zu ermög-lichen.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 17c. **Nachweis des Gleitstundensaldos:** Werden Gleitstunden aufgebaut oder eingezogen, informieren sich Arbeitgeber und Mitarbeitende gegenseitig über die Auswirkungen im Gleitstundensaldo. Der aktuelle Gleitstundensaldo ist monatlich schriftlich auf der Lohnabrechnung auszuweisen.
- 17d. **Anweisung von Gleitstunden:** Die Leistung von Gleitstunden erfolgt unter Mitentscheid der Mitarbeitenden.
- 17e. **Maximale 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 nicht mehr als 10 Gleitstunden betragen.
- 17f. **Maximaler Gleitstundensaldo:** Der maximale Gleitstundensaldo für Mitarbeitende darf zu keiner Zeit mehr als 100 Plusstunden oder 50 Minusstunden betragen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität > 18. Kompensation von Gleitstunden

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeitflexibilität

18. Kompensation von Gleitstunden

- 18a. **Kompensation von Gleitstunden:** Die Kom-pensation von Gleitstunden erfolgt in ge-genseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden.
- 18b. **Auszahlung von Gleitstunden:** Werden die Gleitstunden im gegenseitigen Einver-nehmen zwischen Arbeitgeber und Mitar-beitenden durch Lohnzahlungen kompen-siert, erfolgt die Abrechnung am 31. März des Kalenderjahres. Eine Reduktion des Gleitstundensaldos durch Lohnzahlung unter dem Jahr ist nicht gestattet.

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

18c. Überschreiten des Gleitstundensaldos:

Wird der erlaubte Gleitstundensaldo überschritten, werden diese Mehrstunden mit 25 % Zeitzuschlag kompensiert oder in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden ausnahmsweise mit 25 % Lohnzuschlag ausbezahlt.

18d. Anrechnung von Minusstunden am Ferien Guthaben:

Minusgleitstunden dürfen nicht an Ferienguthaben angerechnet und mit Ferienguthaben verrechnet werden.

18e. Positiver Gleitstundensaldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Vom Arbeitgeber 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 Arbeitgeber angewiesene Minusgleitstunden am Ende eines Arbeitsverhältnisses verfallen zulasten des Arbeitgebers. Minusstunden aus Verschulden der Mitarbeitenden verfallen zulasten der Mitarbeitenden.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität > 19. Überzeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von
Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeitflexibilität

19. Überzeit

19a. **Definition:** Wird die maximale wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeits-gesetz überschritten, wird diese Zeit als Überzeit bezeichnet. Sie ist nur im be-schränkten Rahmen, gemäss den zwin-genden Bestimmungen des Arbeits-gesetzes zulässig.

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

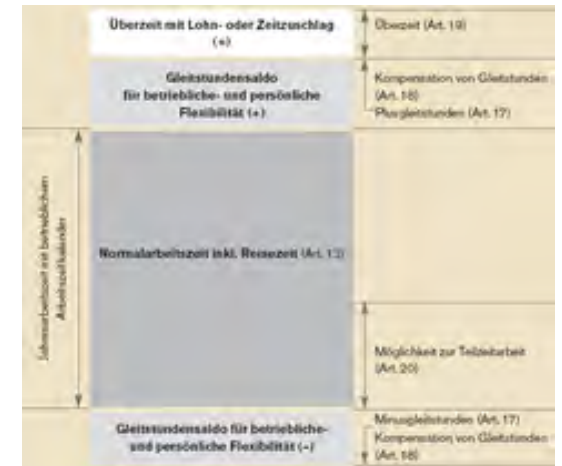
Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität > 20. Teilzeitarbeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von
Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeitflexibilität

20. Teilzeitarbeit

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

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität > 21. Abend- und Nachtarbeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Arbeitszeitflexibilität

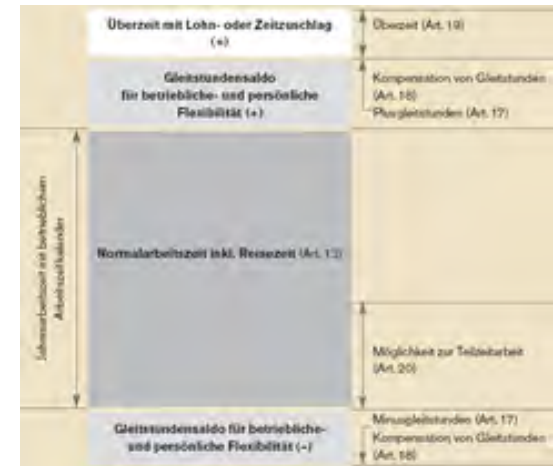
21. Abend- und Nachtarbeit

- 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. Davon ausgeschlossen wird Schichtarbeit.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität > 22. Sonn- und Feiertagsarbeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von
Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeitflexibilität

22. Wochenend- und Feiertagsarbeit

22a. **Lohn- oder Zeitzuschläge:** Samstags- und Sonntagsarbeit ist bei der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) meldepflichtig. Für durch den Arbeitgeber angeordnete 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.

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

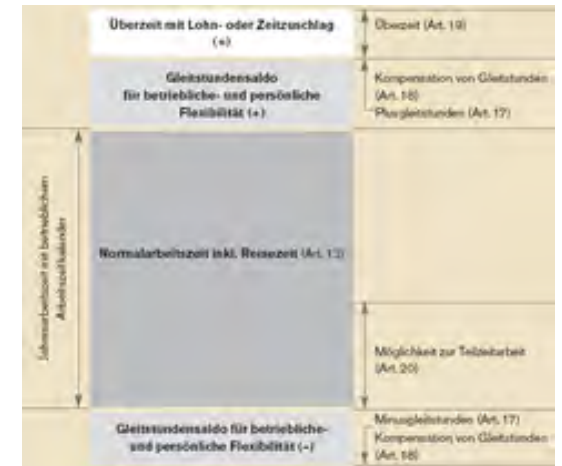
Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Arbeitszeit > D. Arbeitszeitflexibilität > 23. Schichtarbeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Einstieg

C. Arbeitszeit

D. Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

18. Kompensation von
Gleitstunden

19. Überzeit

20. Teilzeitarbeit

21. Abend- und Nachtarbeit

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

23. Schichtarbeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeitflexibilität

23. Schichtarbeit

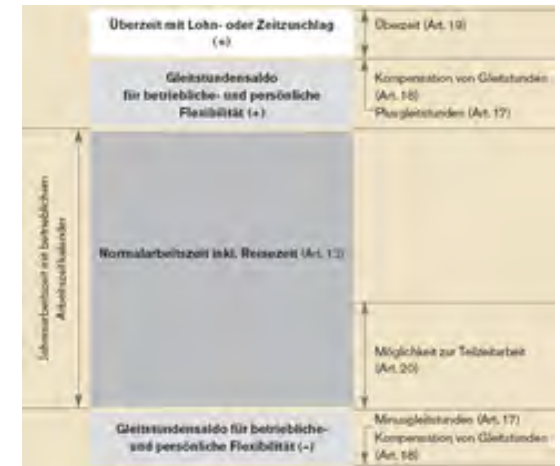
- 23a. **Gestaltung von Schichtarbeit:** Schichtarbeit ist unter Mitentscheid der Mitarbeitenden festzulegen. Vertraglich akzeptierte Schichtmodelle sind im GAV Anhang 7 auf-geführt. Betriebliche Schichtarbeitsmodelle sind der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) zur Prüfung vorzulegen.
- 23b. **Zuschläge für Schichtarbeit:** Bei Schicht-arbeit wird die reduzierte Tagesarbeitszeit von 8 (anstelle 8,4 Stunden) durch einen Zeitzuschlag von 6,25 % ausgeglichen. Bei Leistung von Nachtarbeit von 23.00 Uhr bis 05.00 Uhr ist gemäss Arbeitsgesetz ein zu-sätzlicher Zeitzuschlag von 10 % zu vergü-ten.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

23c. **Meldepflicht:** Schichtarbeit ist bei der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) meldepflichtig.



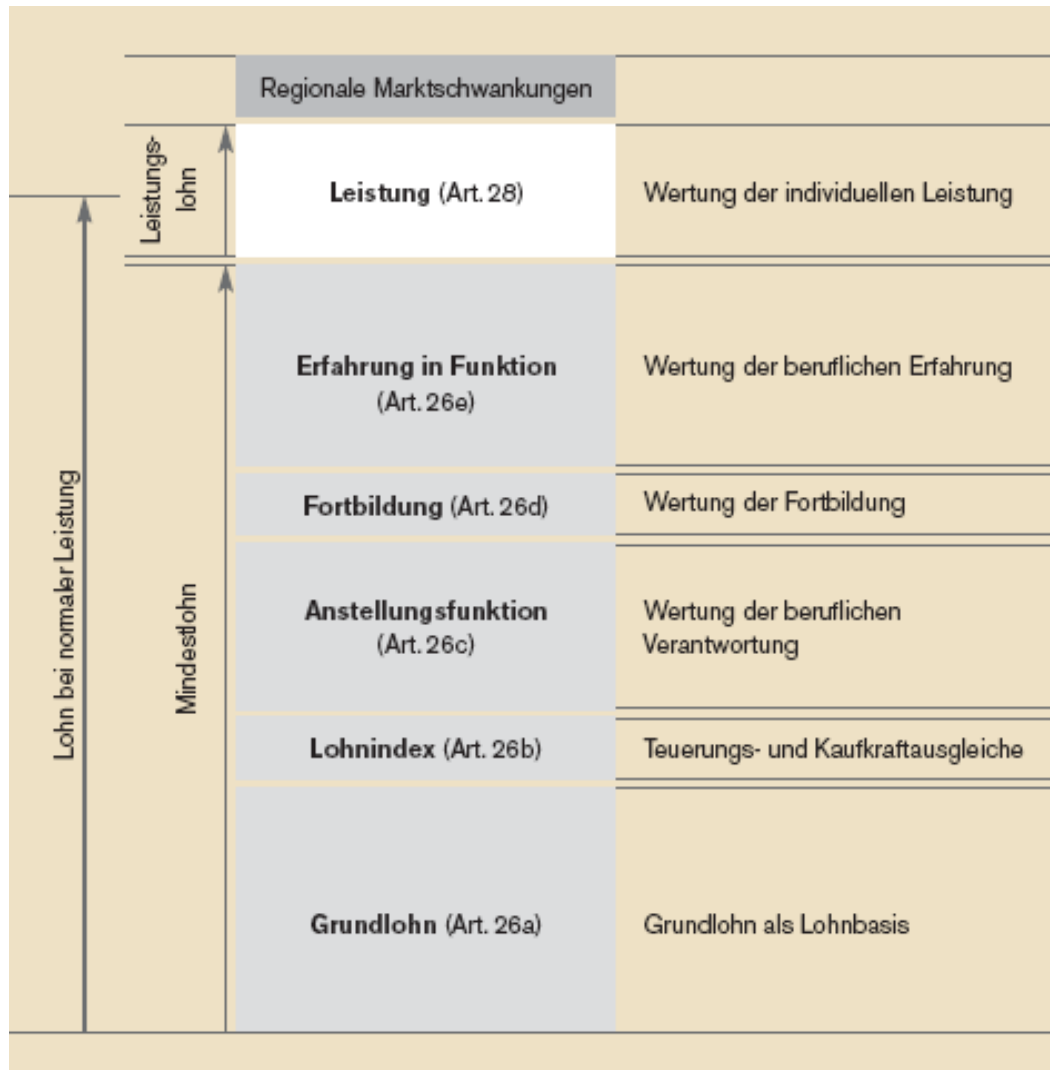
Inhaltsverzeichnis	GAV > Lohn > Einstieg
Zusammenarbeitskultur	 <p>partnerschaftlich, professionell, erfolgreich</p>
Arbeitszeit	
Lohn	
Einstieg	
E. Lohn	
F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
G. Lohnzuschläge und Zulagen	
H. Sozialversicherungen	
Vollzugsmodell	<h2>Lohn</h2> <p>Nicht alle Mitarbeitenden haben gleiche Wertvorstellungen. Die einen setzen auf Zeitwohlstand im Berufs- und Privatleben, die anderen wollen durch ihr berufliches Engagement materiellen Wohlstand erreichen.</p> <p>Das neue Lohnsystem steht im Zentrum einer innovativen, auf partnerschaftlichen Mehrwerten beruhenden Sozialpartnerschaft. Durch das kriteriengebundene Lohn-system 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 Markt-lohns teuerungs- oder kaufkraftbedingte Lohnanpassungen vorzunehmen. Die Anstellungsfunktion bewertet die individuelle Bereitschaft, mehr berufliche Verant-wortung 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 leistungs-bezogene Lohnanteil bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, durch Leistungs-motivation, Kundenorientierung und qualifizierte Arbeitsergebnisse</p>
Inhalt GAV Anhang	
Kontakt Vollzugsorganisation	
Jahresarbeitszeitkalender 2008	
Produkte	
Fragen GAV Schulung	

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

den individuellen und betrieblichen Erfolg zu erhöhen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > E. Lohn

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlöhnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

24. Grundsätze der Entlöhnung

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

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

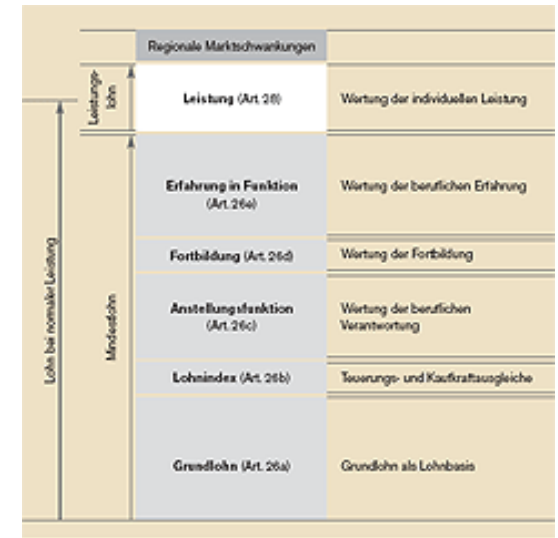
Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > E. Lohn > 25. Das Lohnsystem

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

25. Das Lohnsystem

25a. **Definition:** Das Lohnsystem im GAV Holz-bau regelt die minimale Entlohnung für: Holzbau-Lehrlinge, Holzbau-Arbeiter, Holzbau-Fachmann/Zimmermann, Holz-bau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau, Holzbau-Ingenieur FH und Holzbau-Meister.

25b. **Kaufmännisches Personal:** Das kaufmännische Personal ist dem Lohnsystem des GAV Holzbau nicht unterstellt. Für kaufmännisches Personal gilt ein Mindestlohn von CHF 3500.— pro Monat. Ebenfalls wird auf die Empfehlungen des Verbandes KV Schweiz verwiesen.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

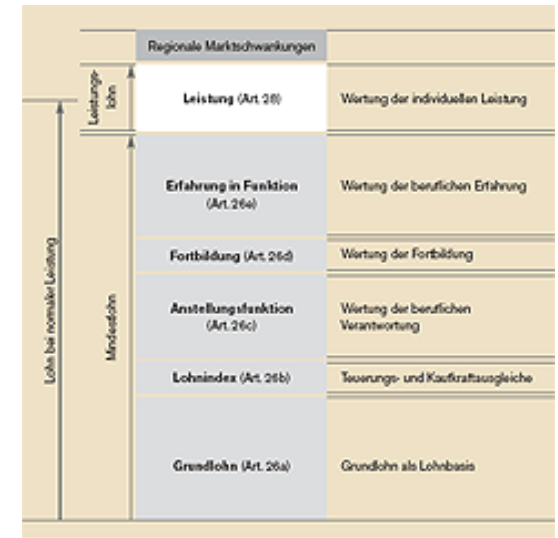
Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > E. Lohn > 26. Die Bestandteile des Mindestlohns

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

- 26a. **Grundlohn:** Der Grundlohn besteht aus einem fixen Geldbetrag.
- 26b. **Lohnindex:** Lohnanpassungen durch Jahresteuern gemäss Landesindex für Konsumentenpreise und/oder Kaufkraft-anpassungen werden im Modul Lohnindex berücksichtigt. Die Berechnungsgrundlage für Teuerungsanpassungen bilden die durchschnittlichen schweizerischen Markt-löhne der Holzbaubranche, gemäss jährlicher Lohnerhebung durch die Sozial-partner.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

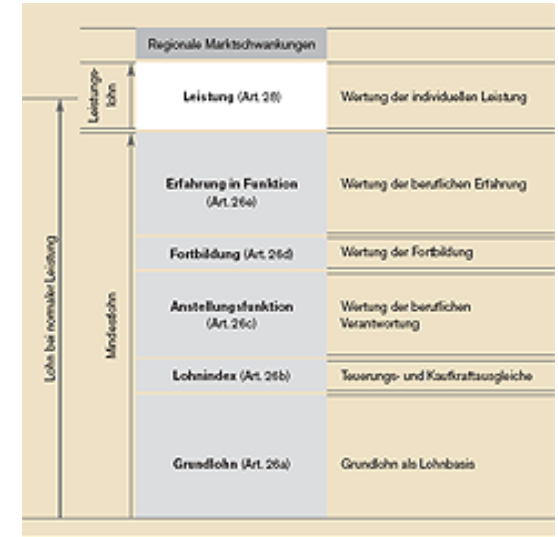
hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

26c. **Anstellungsfunktion:** Die Anstellungsfunktion wird im schriftlichen Einzelarbeitsvertrag gemäss Artikel 2-5 geregelt.

26d. **Fortbildung:** Der fortbildungsabhängige Lohnbestandteil berücksichtigt branchen-erkannte Kaderausbildungen für die Lohnkategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier. Grundlagen bilden offizielle Abschlusszeugnisse ohne Abhängigkeit von erfolgreich bestandenen Diplomprüfungen.

26e. **Erfahrung in Funktion:** Der erfahrungsabhängige Lohnbestandteil bezieht sich auf die Erfahrungsjahre in einer Funktion, unabhängig eines Stellenwechsels. Wird die Anstellungsfunktion verändert, beginnt die Erfahrungsbemessung neu. Der Lohnautomatismus bezieht sich ausschliesslich auf die Mindestlöhne. Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1000 Arbeitsstunden pro Jahr. Darunterliegende Jahresarbeitsstunden werden nicht als Erfahrungsjahr angerechnet.



Inhaltsverzeichnis GAV > Lohn > E. Lohn > 27. Bemessung des Mindestlohns

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

27. Bemessung des Mindestlohns

27a. **Bemessungsgrundlage:** Der Mindestlohn bildet die Summe von: Grundlohn (CHF) + Lohnindex (CHF) + Anstellungsfunktion (CHF) + Fortbildung (CHF) + Erfahrung in Funktion (CHF) und wird auf der Basis der Lohntabelle 2 (Beispiel siehe GAV Anhang 2) bestimmt.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

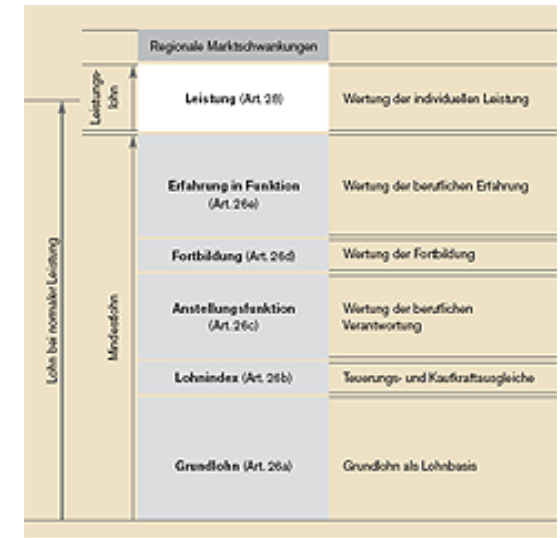
Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > E. Lohn > 28. Der variable Leistungslohn

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

28. Der variable Leistungslohn

- 28a. **Betriebliche Leistungslohnsumme:** Die betriebliche Leistungslohnsumme bildet einen zwingenden Bestandteil des Lohnsystems. Die Ausschüttung der Leistungslohnsumme kann gemäss Artikel 28 b oder Artikel 28 c-e erfolgen.
- 28b. **Gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme:** Die gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme (inkl. Mindestlohn) erfolgt gemäss Lohntabelle 1 (Beispiel siehe GAV Anhang 1). Sie gilt für alle vertragsunterstellten Unternehmen, die kein Leistungslohnmodell gemäss Absatz 28 c-e umsetzen.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

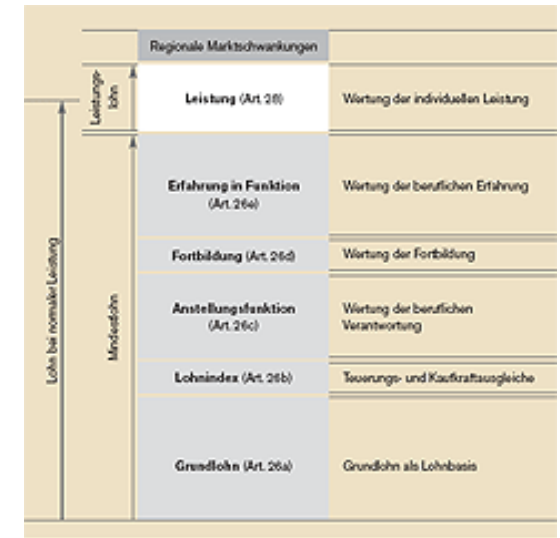
28c. **Individuelle Ausschüttung der betrieblichen**

Leistungslohnsumme: Die betriebliche Leistungslohnsumme kann gemäss Absatz 28c–e und GAV Anhang 2 individuell (nach dem Leistungsprinzip) auf die Mitarbeitenden aufgeteilt werden. Bei Einführung der leistungsorientierten Entlohnung muss das Mitarbeiter-Beurteilungssystem zur GAV-Konformitätsprüfung der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden. Für Unternehmen, die das Mitarbeiter-Beurteilungssystem Holzbau Schweiz anwenden, gilt lediglich die Meldepflicht an die SPBH.

28d. **Bemessung der betrieblichen Leistungslohnsumme:** Die betriebliche Leistungslohnsumme pro Jahr wird auf der Basis der Lohntabelle 3 (Beispiel siehe GAV Anhang 2) bemessen. Sie setzt sich aus der Summe der Jahrespauschalen pro Mitarbeiter zusammen. Bei Teilzeitanstellungen werden die Jahrespauschalen 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 GAV 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.



Inhaltsverzeichnis GAV > Lohn > E. Lohn > 29. Mindestlohnanpassungen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

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, mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Mindestlöhne durch den Bundesrat.

29b. Lohnanpassungen infolge Erfahrung in

Funktion: Lohnanpassungen durch Ver-änderungen der Erfahrung in Funktion erfolgen per 1. Januar des nächsten Jahreswechsels.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

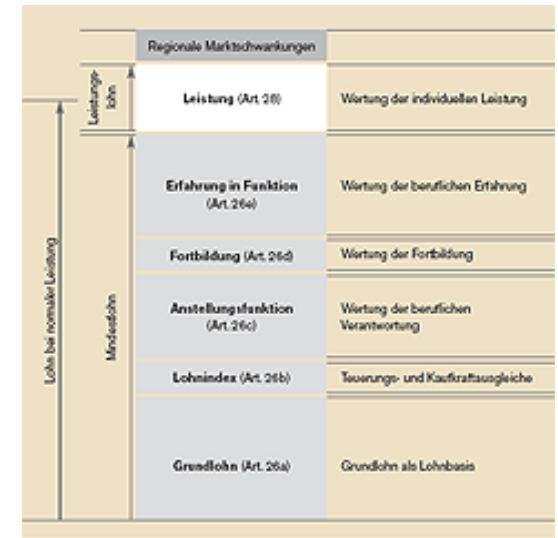
Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

29c. **Lohnanpassungen durch Fortbildung und Funktionswechsel:** Lohnanpassungen in-folge Fortbildung und/oder Funktions-wechsel erfolgen zum jeweiligen Zeitpunkt unter dem Jahr.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > E. Lohn > 30. Leistungslohnanpassungen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

30. Leistungslohnanpassungen

30a. Zeitpunkt für Leistungslohnanpassungen:

Anpassungen der betrieblichen Leistungslohnsumme werden alle drei Jahre per 30. September des laufenden Jahres durch die Vertragspartner festgelegt, erstmals per 30. September 2010. Die Anpassung der betrieblichen Leistungslohnsumme erfolgt jeweils per 1. Januar, mit der All-gemeinverbindlichkeitserklärung der Leistungslohnanteile durch den Bundesrat.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalendar 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

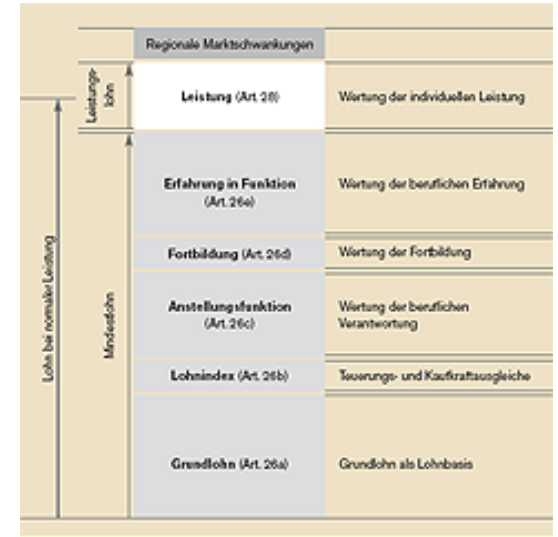
zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > E. Lohn > 31. Anspruch auf den 13. Monatslohn und Regeln der Auszahlung

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

24. Grundsätze der Entlohnung

25. Das Lohnsystem

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

27. Bemessung des Mindestlohns

28. Der variable Leistungslohn

29. Mindestlohnanpassungen

30. Leistungslohnanpassungen

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

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn

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

- 31a. **Anspruch der Arbeitnehmenden:** Die Mitarbeitenden haben ab Anstellungsbeginn Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 31b. **Auszahlung bei ganzjähriger Anstellung:** Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird den Mitarbeitenden Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.
- 31c. **Pro rata Auszahlung:** Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Mitarbeitenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,33 % des im Kalenderjahr bezogenen Lohns vergütet.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

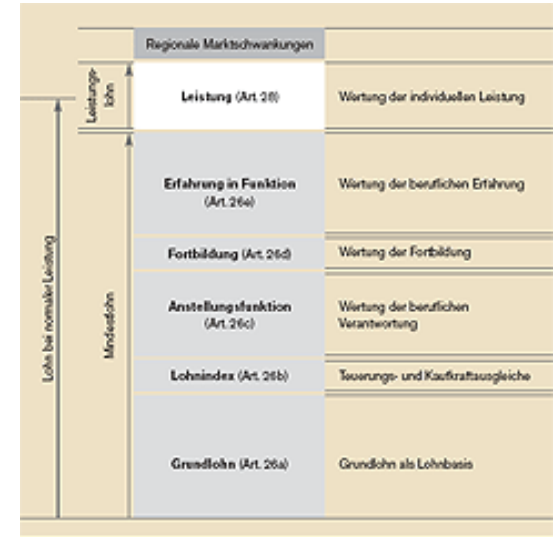
Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen

32a. **Lebenspartner, Lebenspartnerinnen:** Lebenspartner und -partnerinnen sind Ehepartnern und Ehepartnerinnen gleichgestellt.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

32b. Den Mitarbeitern werden folgende Kurz-absenzen vergütet:

- Eigene Hochzeit: 2 Tage
- Geburt eines eigenen Kindes: 1 Tag
- Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung: 1 Tag
- Wohnungswechsel, Maximum 1-mal pro Jahr: 1 Tag
- Pflege eigener, kranker Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann: 3 Tage

Todesfälle:

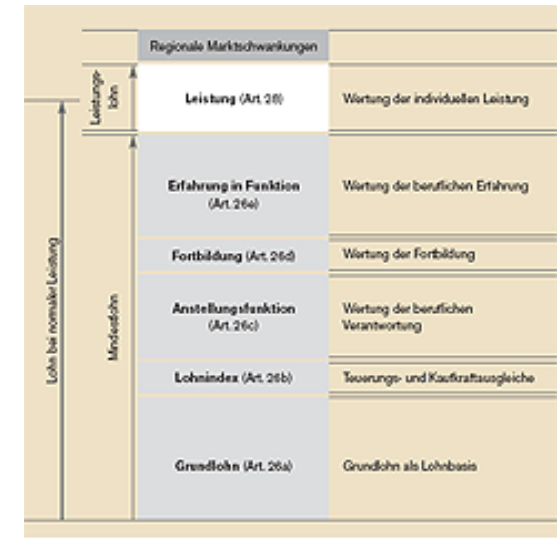
- Ehepartner oder -partnerin: 3 Tage
- Eigene Kinder oder Stiefkinder: 3 Tage
- Eltern: 2 Tage
- Geschwister: 2 Tage
- Grosseltern: 2 Tage
- Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter: 1 Tag
- Arbeitskollegen der Firma (zur Teilnahme am Begräbnis) wenn das Begräbnis auf einen Arbeitstag fällt: 1/2 Tag

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 etc. verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Basis dazu bildet Artikel 324a OR, soweit nicht die Art. 37 und 38 anwendbar sind.

32d. Bemessung von Kurzabsenzen:

Kurzabsenzen werden mit 8,4 Stunden pro Tag berechnet.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung > 33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

- 33a. **Rekrutenschule, inkl. Durchdiener:** Mit-arbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während der Rekrutenschule. Die Entschädigung beträgt, bezogen auf den Bruttolohn:
- Rekrutenschule, inkl. Durchdiener:
 - Ledige: 50 %
 - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten: 80 %

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

33b. **Obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivil-dienst:**

Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivil-diensteinsätzen in Friedenszeiten. Die Entschädigung beträgt, bezogen auf den Bruttolohn:

Ledige:

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

Verheiratete oder Ledige mit Unter-stützungspflichten:

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

33c. **Entschädigungsvoraussetzungen:**

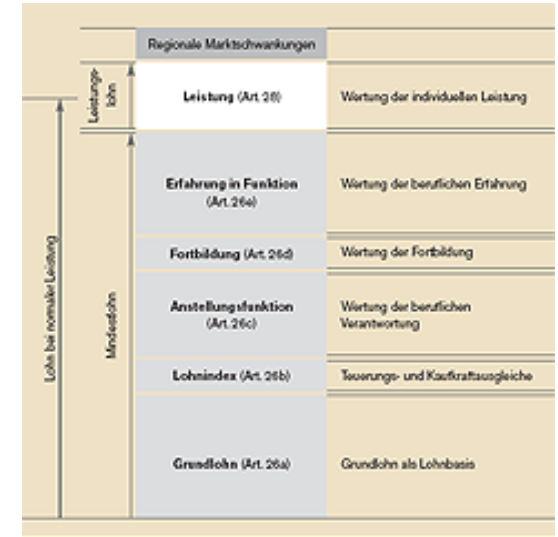
Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Ein-rücken mehr als drei Monate gedauert hat oder eingerechnet Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert. Artikel 324a OR bleibt vorbehalten.

33d. **Lohnausfallberechnung:**

Der Lohnausfall wird mit 8,4 Stunden pro Tag berechnet.

33e. **EO Entschädigung:**

Die Entschädigung der EO fällt im Umfang der Lohnfort-zahlung dem Arbeitgeber zu.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > G. Lohnzuschläge und Zulagen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der
Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

36. Abgangsentschädigung

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

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 (Art. 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 Mittagessen-entschädigung auszurichten.

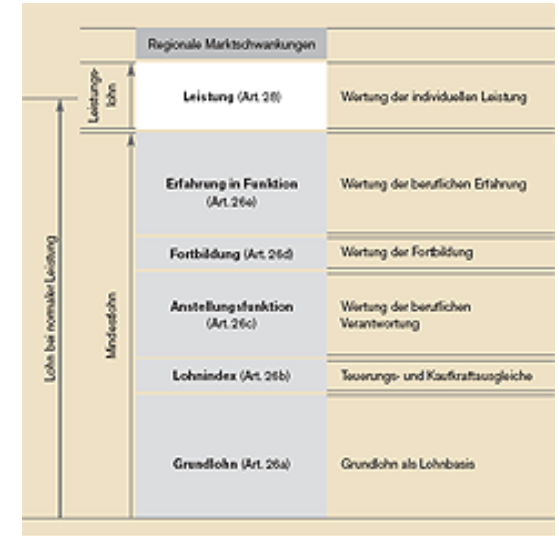
zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

34c. **Benutzung von Privatfahrzeugen:** Benutzen Mitarbeitende auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers 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.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > G. Lohnzuschläge und Zulagen > 35. Lohnfortzahlung im Todesfall

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der
Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

36. Abgangsentschädigung

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohnzuschläge und Zulagen

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

35a. **Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

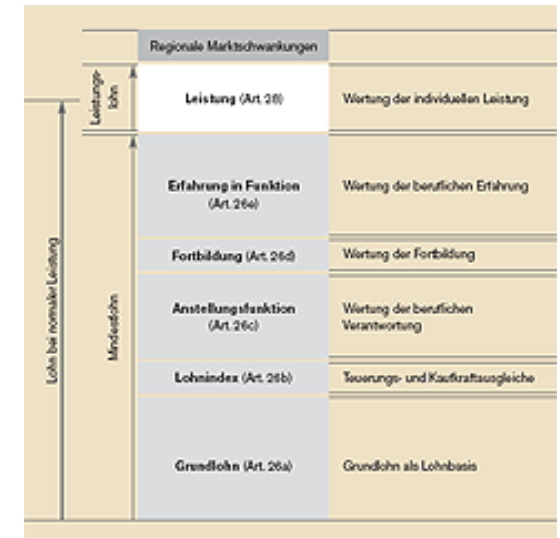
Mit dem Tod von Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis.

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

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > G. Lohnzuschläge und Zulagen > 36. Abgangsentschädigung

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

36. Abgangsentschädigung

H. Sozialversicherungen

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Lohnzuschläge und Zulagen

36. Abgangsentschädigung

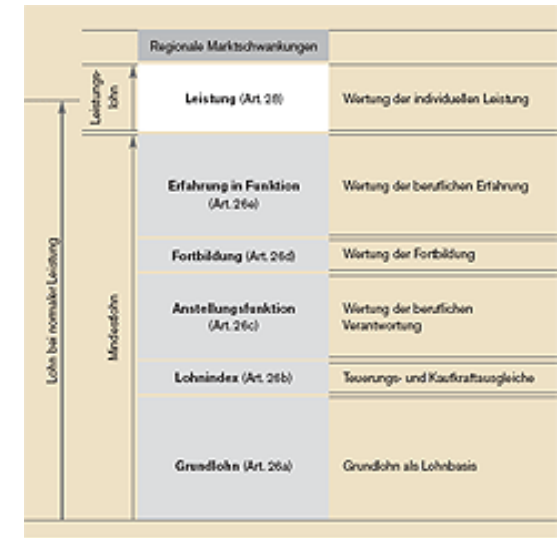
36a. Anspruch auf Abgangsentschädigung:

Der Anspruch auf Abgangsentschädigung richtet sich nach Art. 339b ff. OR.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > H. Sozialversicherungen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der
Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

38. Unfallversicherung

39. Berufliche Vorsorge

40. Mutterschaftsversicherung

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

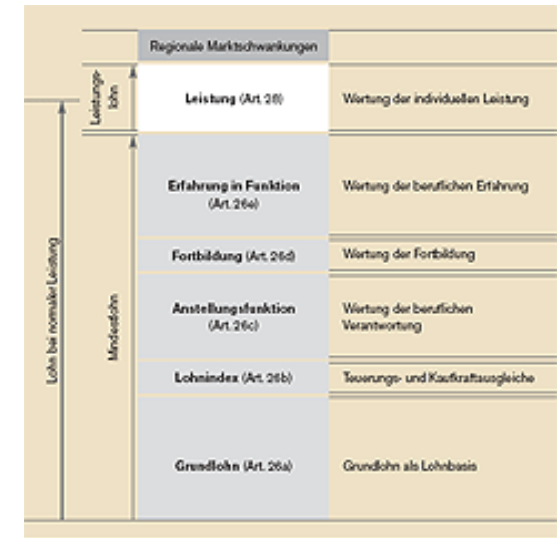
- 37a. **Versicherungspflicht:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zugunsten der Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherungsbedingungen haben mindestens die nachfolgenden Leistungen gemäss GAV Holzbau zu enthalten.
- 37b. **Unbezahlte Karenztage:** Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag (Wartefrist) zu Lasten der Mitarbeitenden.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 37c. **Versicherungsleistungen:** Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen: 80 % des Bruttolohnes, 730 volle Taggelder, 180 volle Taggelder für AHV-Rentner. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR vollumfänglich abgegolten. Die Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden zu je 50 % aufgeteilt.
- 37d. **Aufschub von Versicherungsleistungen bis max. 30 Tage:** Der Arbeitgeber kann einen Aufschub der Versicherungsleistungen von höchstens 30 Tagen vereinbaren. In diesem Fall entrichtet der Arbeitgeber während der Aufschubszeit 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. **Informationspflicht der Versicherung:**

Werden bei der Aufnahme in die Kranken-taggeldversicherung Vorbehalte ange-bracht, sind die Mitarbeitenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über deren In-halte und eventuelle Vorbehaltsfristen zu informieren.

37m. **Rückwirkende Anerkennung:** Bei rück-wirkender

Anerkennung durch einen Versi-cherungsträger fällt der im Sinne einer Bevorschussung erbrachte Betrag in der Höhe der geleisteten Zahlungen dem Leistungserbringer zu.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > H. Sozialversicherungen > 38. Unfallversicherung

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der
Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

38. Unfallversicherung

39. Berufliche Vorsorge

40. Mutterschaftsversicherung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

Sozialversicherungen

38. Unfallversicherung

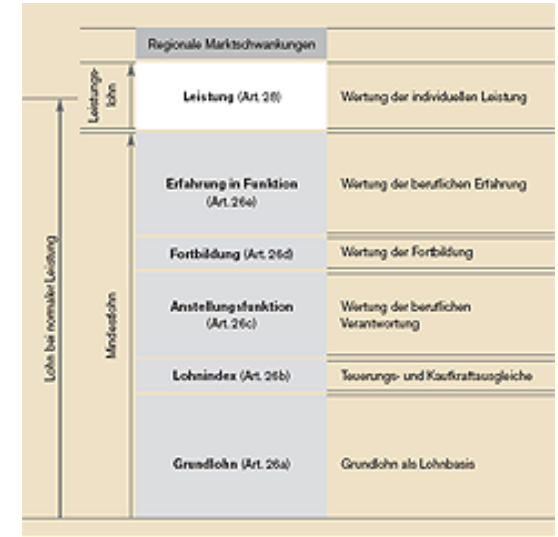
38a. **Versicherungsleistungen bei Unfall:** Die Leistungen bei Unfall richten sich nach den Bestimmungen des UVG. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf 80 % Lohnausfallentschädigung gemäss Leistungsvo-raussetzungen der SUVA. Die SUVA-Ka-renztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a/b OR des Arbeitgebers vollum-fänglich abgegolten.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

- 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, setzt sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis herab.
- 38c. **Prämienfinanzierung für Berufsunfälle:** Die Prämien für die SUVA-Berufsunfallversicherung trägt ausschliesslich der Arbeitgeber.
- 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 180 Tage abschliessen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > H. Sozialversicherungen > 39. Berufliche Vorsorge

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der
Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

38. Unfallversicherung

39. Berufliche Vorsorge

40. Mutterschaftsversicherung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

Sozialversicherungen

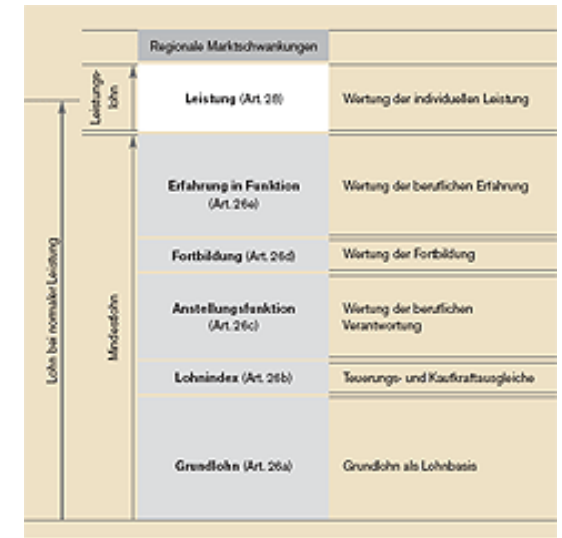
39. Berufliche Vorsorge

39a. **Versicherungspflicht:** Die Mitarbeitenden sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu versichern.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Lohn > H. Sozialversicherungen > 40. Mutterschaftsversicherung

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Einstieg

E. Lohn

F. Lohn bei Verhinderung an der
Arbeitsleistung

G. Lohnzuschläge und Zulagen

H. Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

38. Unfallversicherung

39. Berufliche Vorsorge

40. Mutterschaftsversicherung

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Sozialversicherungen

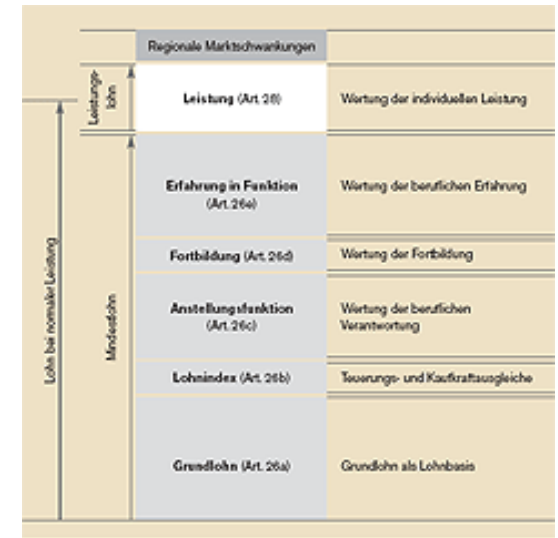
40. Mutterschaftsversicherung

40a. **Anspruch:** Während des Mutterschafts-ur-laus haben die Mitarbeitenden Anspruch auf die gesetzlich vorgegebenen Leistungen der Mutterschaftsversicherung.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

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 4 eigenständigen Säulen. Die Säulen 1 bis 3 haben zum Ziel, durch Anreizsysteme und Betriebskontrollen die solidarische Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in allen vertragsunterstellten Firmen zu sichern. Die Säule 4 bietet den Sozialpartnern die Möglichkeit, im Interesse der Branche die Verankerung der neuen Unternehmenskultur in beratendem und wissenschaftlichem Sinne zu begleiten.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

<p>Säule 1: Ich möchte das Branchenlabel als sozialverantwortlicher Arbeitgeber erhalten.</p>	<p>Säule 2: Als Arbeitnehmer trage ich Mitverantwortung im Vertragsvollzug.</p>
<p>Was: Als Arbeitgeber übernehme ich meine soziale Verantwortung. Als aktiver Beweis dafür unterstelle ich mich freiwillig einer jährlichen Betriebsprüfung. Meine Kunden mache ich darauf aufmerksam, bei Arbeitsvergaben die Liste der geprüften Unternehmen zu beachten.</p>	<p>Was: Als Arbeitnehmer 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.</p>
<p>Nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die jährliche Betriebsprüfung gibt meinen Mitarbeitern Sicherheit, dass der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau und die arbeitsrechtlichen Minimalbestimmungen eingehalten sind. - Das Branchenlabel hilft mir, im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens die Vertragseinhaltung zu belegen. - Durch das Branchenlabel profilieren sich mich als sozialverantwortlicher Arbeitgeber gegenüber meinen Kunden. - Durch das Branchenlabel erhalte ich von den Sozialpartnern spezifische Beratungsleistungen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen. 	<p>Nutzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Säule 3: Als Sozialpartner setzen wir uns konsequent für die Vertragseinhaltung ein.</p>	<p>Säule 4: Die Sozialpartner begleiten Sie gerne in der Umsetzung der neuen Unternehmenskultur.</p>
<p>Was: Als Sozialpartner setzen wir uns aktiv und gezielt für die solidarische Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages ein. Durch Betriebsprüfungen kontrollieren wir vorwiegend die Unternehmen, die sich nicht im Rahmen der Säule 1 der jährlichen Kontrolle unterstellen.</p>	<p>Was: Wie bei anderen lernenden Organisationen wird der Prozess der steten Systemoptimierung wissenschaftlich begleitet. Die spezifischen Erkenntnisse aus der aktiven Begleitung von Referenzbetrieben werden berücksichtigt, um unsere GAV-Systeme zu optimieren.</p>



Nutzen:

- Die Sozialpartner nehmen aktiv von ihrem Recht gebrauch, Betriebskontrollen anzuordnen und durchzuführen, um sozialverantwortliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schützen und den Vertragsvollzug nahtlos durchzusetzen.
- Zur Belohnung der sozialverantwortlichen Arbeitgeber vergeben wir ein Branchenlabel an die Unternehmen der Säule 1 und publizieren diese in einer öffentlich zugänglichen Liste.
- Das Sozillabel vermarkten wir zusätzlich als vergaberelevantes Kriterium bei Bauherren, Investoren und öffentlichen Bauinstanzen.

Nutzen:

- Um die eigene Kompetenz in der 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 ausgewählter Referenzbetriebe und die statistischen Leitsysteme geben den Sozialpartnern die Möglichkeit, die Vertragssysteme zu optimieren.
- Auch individuelle Beratungen bieten wir Ihnen gerne an.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > Die Organisation

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Die Organisation

Wir gewährleisten gemeinsam und professionell die Entwicklung, Umsetzung und Pflege 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.

Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > Paritätische Berufskommission

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

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 Arbeit-geber- 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.

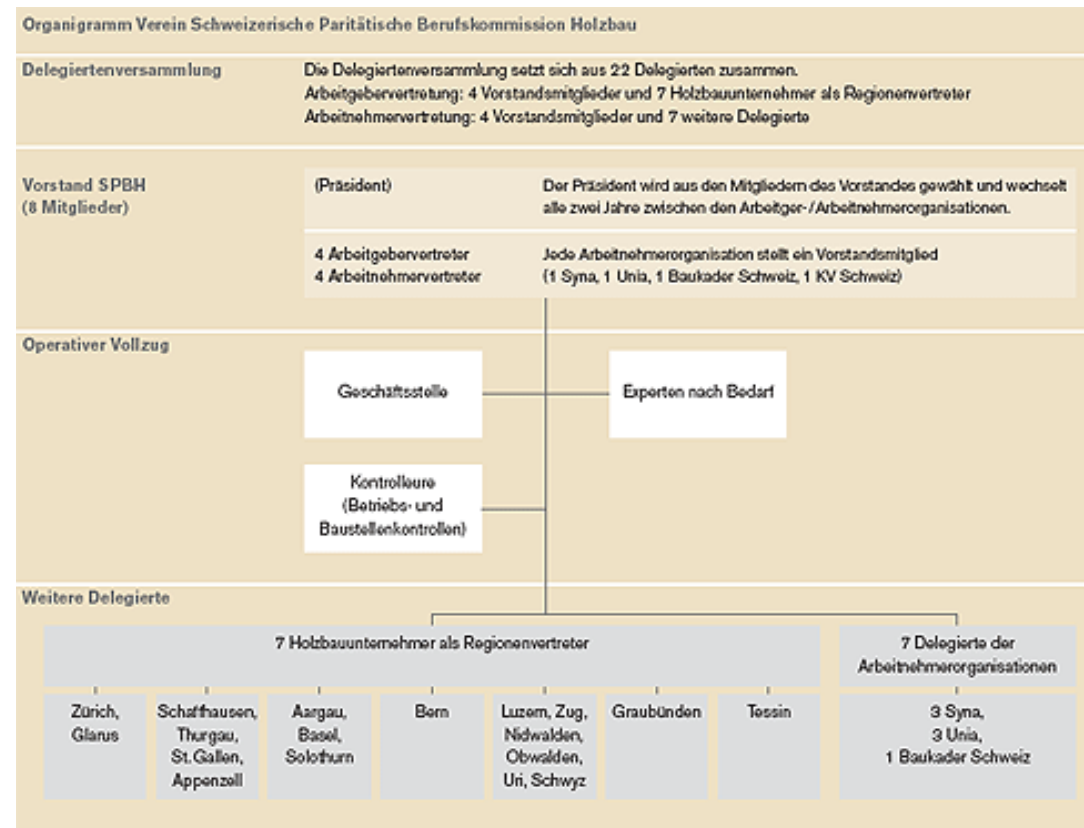
Die Kontrollorgane: Die Betriebsprüfungen werden durch von uns lizenzierte Kontrol-leure durchgeführt. So sichern wir eine qualifizierte und effiziente Betriebskontrolle. Die Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen führen wir durch eigene, ausgebildete Kontrol-leure durch. Basis

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

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.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > Vollzugsfonds

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Vollzugsfonds

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

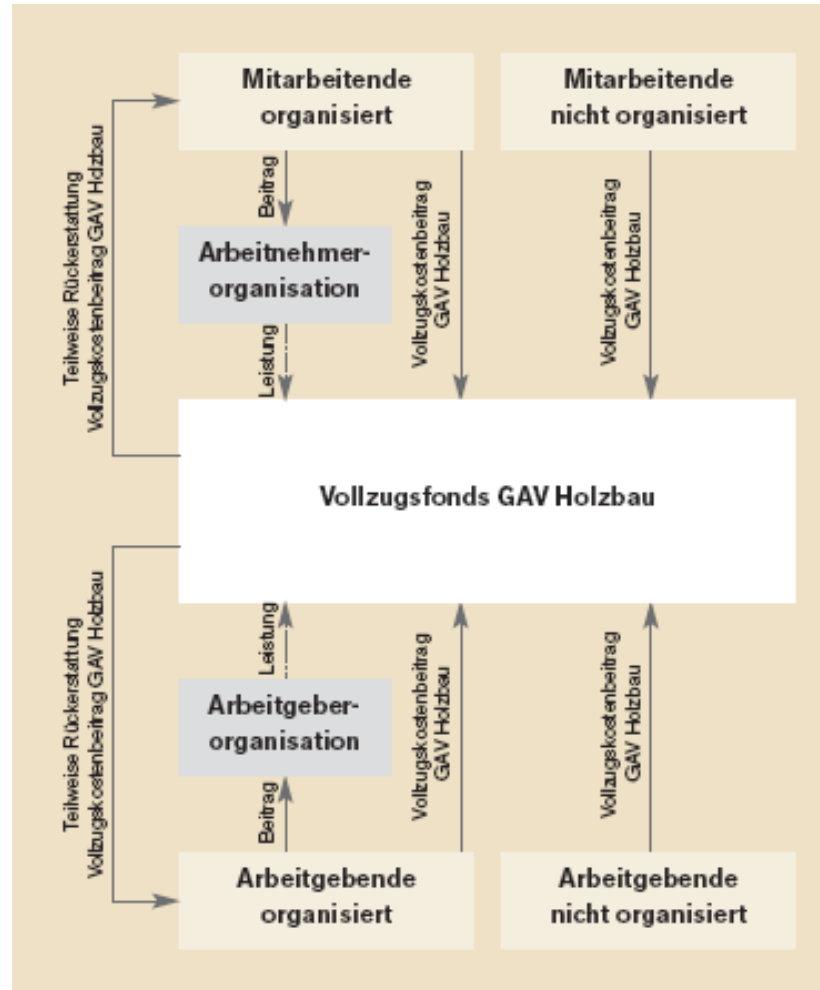
Durch eine effiziente Vollzugsorganisation und einen hohen Grad an eigen-verantwortlicher Selbstkontrolle halten wir die Vollzugskosten tief. Über die finanziellen Angelegenheiten legen wir uns jährlich Rechenschaft ab.

Mitarbeitende und Arbeitgebende, die Mitglied in den Organisationen der Sozial-partner sind, tragen durch ihre Mitgliederbeiträge wesentlich zur Entwicklung und zum Vollzug des GAV Holzbau bei. Sie erhalten vom Vollzugsfonds eine angemessene Rückerstattung.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen

42. GAV Vollzugsinstanzen

43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission hat folgende Zwecke

J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

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, KV Schweiz und die Kaderorganisation Baukader Schweiz.
- 41b. **Externe Spezialisten:** Zur Erhöhung der Entwicklungskompetenz können die Sozialpartner gemeinsam externe Spezialisten einsetzen.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

© holzbau schweiz 2006



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen > 42. GAV Vollzugsinstanzen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen

42. GAV Vollzugsinstanzen

43. Die Schweizerische
Paritätische Berufskommission
hat folgende Zwecke

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

42. GAV Vollzugsinstanzen

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

42b. **Die Schweizerische Paritätische Berufs-kommission Holzbau (SPBH):**
Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau besteht aus 22 Mitgliedern. Die Sitze sind paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen aufgeteilt.

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

42c. **Die Vertretung der Arbeitgebenden in der SPBH:** Die Arbeitgebenden sind in der SPBH durch 4 Branchenvertreter und je einem Vertreter der 7 Vertragsgebiete 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 KV Schweiz) der Arbeitnehmerorganisationen vertreten.

42e. **Präsident der SPBH:** Die SPBH konstituiert sich selbst. Aus den ordentlichen 22 Mitgliedern wird als Zusatzfunktion ein Vorsitzender gewählt.

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



verband schweizer holzbau-unternehmungen
association suisse des entreprises de construction en bois
associazione svizzera costruttori in legno
associazioni svizra da las interpresas da construcziun en lain

Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen >

43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission hat folgende Zwecke

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen

42. GAV Vollzugsinstanzen

43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission hat folgende Zwecke

J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

- 43a. **Zweck:** Die gemeinsame Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV Holzbau, die Führung des Vollzugsfonds Holzbau und die Durchführung weiterer von Sozial-partnern oder dem Staat übertragener Aufgaben.
- 43b. **Massnahmen:** Zu diesem Zweck trifft sie sämtliche Massnahmen, die nötig sind. Dazu gehört auch die Durchführung von Zivilprozessen und Verwaltungsverfahren, namentlich zur Durchsetzung des GAV Holzbau im Namen und mit Vollmacht der Vertragsparteien des GAV.
- 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.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

Grundlage für einen einheitlichen und professionellen Vertragsvollzug für Betriebs- und Baustellenkontrollen sowie für Kontrollen von Personalausleihfirmen bildet ein EDV-gestütztes Prüfsystem.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

44a. **Anlaufstelle:** Anlauf- und Koordinations-stelle für jährliche GAV Audits bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

44b. **Auftraggebende Instanz:** Jährliche, freiwillige GAV Audits werden im Auftrag des Arbeitgebers durchgeführt. Die GAV Audits werden durch den Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufs-kommission Holzbau (SPBH) ausgelöst und koordiniert.

44c. **Prüfinstanz:** Die GAV Audits werden auf der Basis einheitlicher Prüfbestimmungen durch von der SPBH lizenzierte Kontrolleure durchgeführt. Die Sozialpartner gehen davon aus, dass sich die Treuhand-/ Revisionsstelle des jeweiligen Arbeitgebers bei der SPBH lizenzieren lässt.

44d. **Branchenlabel:** Kann das GAV Audit jährlich erfolgreich abgeschlossen werden, erhält der Arbeitgeber für seine Unternehmung ein Branchenlabel.

44e. **Kostenfolge:** Die Kosten für jährliche GAV Audits werden durch den Auftraggeber (Arbeitgeber) finanziert.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

- 45a. **Das Branchenlabel:** Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) entwickelt und vermarktet stellvertretend für die Sozialpartner ein Branchenlabel für GAV-geprüfte Unternehmen.
- 45b. **Rechtsberatung Arbeitsrecht:** Durch das jahresaktuelle Branchenlabel erhält der Arbeitgeber eine kostenlose juristische Beratung im Bereich Arbeitsrecht.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

45c. **Marketingmassnahmen:** Das Branchen- label wird bei Bauherren, Investoren, öffentlichen Bauinstanzen und Mitarbeitenden vermarktet.

45d. **Öffentliche Publikation:** Jährlich geprüfte Unternehmen mit Branchenlabel werden durch ein öffentlich zugängliches Register im Internet und/oder in Printmedien publi-ziert.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

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 Vollzugsfonds an gerichtlichen Streitverfahren wird dabei ausgeschlossen.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

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 Arbeitgeber und Mitarbeitenden erzielen, ordnet sie eine Betriebsprüfung an.

46d. **Kostenfolge:** Werden bei erfolgter Rechtsberatung keine arbeitgeberseitigen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, erfolgt die Rechtsberatung zulasten des Vollzugsfonds.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

- 47a. **Anordnung von Betriebsprüfungen:** Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Betriebsprüfungen anordnen und durchsetzen. Diese werden insbesondere bei Unternehmungen erfolgen, die sich nicht jährlich dem freiwilligen GAV Audit unterstellen.
- 47b. **Prüfsystem:** Betriebsprüfungen erfolgen nach einheitlichen Kriterien auf der Basis des von den Sozialpartnern entwickelten und vereinbarten Prüfsystems GAV Holzbau.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. **Angeordnete Betriebskontrollen** (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

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

47d. **Stichtag für Betriebsprüfungen:** Als Stichtag für die Kontrolle der betrieblichen Leistungslohnsumme wird der am nächsten zurückliegende 1. Januar festgelegt.

47e. **Kostenfolge:** Werden bei erfolgten Betriebsprüfungen keine oder nur unwesentliche Verstöße gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Vollzugsfonds finanziert. Bei Vertragsverstößen gehen die Kosten für die Betriebskontrollen zu Lasten der Unternehmung. Die Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigung von betrieblichen Aufwänden im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

- 48a. **Anlauf- und Koordinationsstelle:** Anlauf und Koordinationsstelle für Baustellen und Schwarzarbeitskontrollen bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).
- 48b. **Kontrollinstanz:** Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen werden durch Kontrollinstanzen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) getätigt.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

48c. **Kostenfolge:** Werden bei erfolgten Bau-stellenkontrollen keine- oder nur unwe-sentliche Verstöße gegen den Gesamt-arbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Voll-zugsfonds finanziert. Bei Vertragsver-stößen gehen die Kosten für die Baustel-lenkontrollen zulasten der Unternehmung. Die Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigung von betrieblichen Auf-wänden im Zusammenhang mit angeord-neten Baustellen- und Schwarzarbeitsprü-fungen.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

49a. **Kontrollinstanz:** Kontrollen von Personal-ausleihfirmen werden durch lizenzierte Betriebskontrolleure der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) und/oder durch Vollzugsorgane der Kantone durchgeführt.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

- 49b. **Kostenfolge:** Werden bei erfolgten Kontrollen keine oder nur unwesentliche Verstöße gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Vollzugsfonds 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.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

- 50a. **Festlegung der Konventionalstrafen:** Werden Vertragsverstösse festgestellt, entscheidet der Vorstand der SPBH über die Höhe von Konventionalstrafen, gemäss GAV Anhang 7.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

- 51a. **Rechnungsstellung:** Für die von den Arbeitnehmenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgeber durch die SPBH Rechnung gestellt. Der Arbeitgeber hat den Beitrag des Arbeitnehmenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau zu überweisen. Der Arbeitnehmende erhält als Ausweis eine Berufskarte, die gleichzeitig als Quittung gilt.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

51b. **Arbeitnehmerverzeichnis:** Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau ein Arbeitnehmerverzeichnis der von ihm beschäftigten und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von AHV-Nummer, Funktion und Adresse eines jeden Arbeitnehmenden) einzureichen. Werden nur zeitweise Arbeitnehmende beschäftigt, ist das Arbeitnehmendenverzeichnis mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden.

51c. **Umgehung der Meldepflicht:** Unterlässt der Arbeitgeber trotz zweimaliger Mahnung die Meldung gemäss Artikel 51b, oder führt er dem GAV unterstellte Arbeitnehmenden im Arbeitnehmerverzeichnis nicht auf, so haftet er gegenüber der SPBH für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während fünf Jahren. Ausserdem kann ihm die SPBH eine Konventionalstrafe auferlegen.

51d. **Rückforderungsrecht:** Bezüglich der einbezahlten Vollzugskosten besteht gegenüber dem Arbeitgeber kein Rückforderungsrecht. Arbeitnehmende, die glauben, den Betrag nicht zu schulden, haben Rückforderungsansprüche mit Begründung schriftlich an die SPBH zu richten.

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



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau > 52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Das Vollzugssystem GAV Holzbau

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

- 52a. **Wissenschaftliche Begleitung von Unternehmungen:** Die Sozialpartner handeln im Sinne ihres Leitbildes und setzen sich für die Förderung erfolgreicher Unternehmenskulturen im Holzbau ein. Durch die wissenschaftliche Begleitung von Holzbauunternehmen werden die Vertragssysteme des GAV Holzbau stetig und umsetzungsorientiert optimiert.
- 52b. **Vertragliche Leitsysteme:** Ergänzend werden gemeinsam Leit- und Kennzahlensysteme im Rahmen von betriebswirtschaftlichen, branchenspezifischen und sozialen Bereichen entwickelt und gepflegt.

44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1)

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3)

48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3)

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4)

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

52c. **Statistischer Auftrag:** Über die Beratungs-tätigkeiten für Arbeitgeber und Mitarbei-tende sowie über Resultate der Betriebs- und Baustellenkontrollen werden personen- und betriebsneutrale Statistiken geführt.

52d. **Kostenfolge:** Die wissenschaftliche Beglei-tung von Referenzbetrieben, die Experten-beratung und die Kosten der Leitsysteme werden durch den Vollzugs-fonds Holzbau finanziert, soweit sie von den Vertragspar-teien gemeinsam vereinbart worden sind.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > K. Vollzugsfonds

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau

K. Vollzugsfonds

53. Grundsätze der Finanzierung

L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Vollzugsfonds

53. Grundsätze der Finanzierung

- 53a. **Solidaritätsgrundsätze:** Alle Leistungen für den Vollzug und die Qualitätssicherung des GAV Holzbau werden durch die dem GAV Holzbau unterstellten Arbeitgeber und Mitarbeitenden paritätisch finanziert.
- 53b. **Verrechnungsgrundlagen:** Die Entschädigung von Spezialisten und Kontrolleure wird durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) festgelegt.
- 53c. **Vollzugsfonds:** Zur Deckung der GAV-Vollzugskosten unterhält der Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Vollzugsfonds.

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

53d. **Beitragsbasis:** Die Beiträge in den Vollzugsfonds werden auf der Basis der SUVA-pflichtigen Lohnsumme bemessen und betragen für Arbeitgebende 0,6% und Mitarbeitende 0,6%.

53e. **Buchführung:** Über die finanziellen Belange des Vollzugsfonds und des Vereins GAV Holzbau besteht eine ordentliche Buchführungspflicht. Die Kontrolle der Buchführung wird durch eine unabhängige Kontrollstelle vorgenommen.

53f. **Rückerstattung von Vollzugskostenbeiträgen:** In vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen organisierte Mitarbeitende und die in Holzbau Schweiz organisierten Arbeitgebenden erhalten Rückerstattungen ihrer Vollzugsbeiträge, da sie durch ihre Mitgliederbeiträge wesentlich an die Vertragsentwicklungs- und Vollzugskosten beitragen. Die Rückerstattungen betragen 0,5% der SUVA-Lohnsumme, max. 80% des Verbandsbeitrages.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

54. Zusatzvereinbarungen

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

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infratsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 55. Anschlussverträge

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

55. Anschlussverträge

- 55a. **Berechtigung:** Die Vertragspartner des GAV Holzbau sind berechtigt, Anschlussverträge mit anderen Organisationen abschliessen zu können, wenn alle Vertragsparteien ihr schriftliches Einverständnis dazu erteilen und die Voraussetzungen zur Allgemein-verbindlichkeit 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 Holzbau-branche gleich- oder anderslautende lokale Gesamtarbeitsverträge oder vom GAV Holz-bau abweichende Bestimmungen abzu-schliessen.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infraktsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 56. Mediationsverfahren

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

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 Berufs-kommission Holzbau (SPBH) anrufen und um die Bestimmung eines Mediators ersuchen.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infraktsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

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.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infraktsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 58. Verhandlungsrythmus

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

58. Verhandlungsrythmus

- 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.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrythmus

59. Infratsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 59. Inkraftsetzung des GAV Holzbau 2007

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

59. Inkraftsetzung des GAV Holzbau 2007

- 59a. **Dauer des Vertrages:** Der GAV Holzbau tritt mit der Allgemeinverbindlichkeit durch den Bundesrat am 1. November 2007 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2010. Sofern der Vertrag nicht bis spätestens 6 Monate vor dessen Ablauf gekündigt wird, verlängert er sich jeweils automatisch um ein weiteres Jahr.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infratsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 60. GAV Kündigungsbestimmungen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



Klicken Sie hier um den Titel einzugeben

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

60. GAV Kündigungsbestimmungen

- 60a. **Beschlussfähigkeit:** Jede Vertragspartei hat das Recht, unter Einhaltung der Kündigungsformalitäten den Vertrag für sich zu kündigen. Der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau gilt als aufgelöst, wenn die Arbeitgeberorganisation oder mindestens zwei Arbeitnehmerorganisationen den Vertrag gekündigt haben.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infraktsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 61. Übergangsbestimmungen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

61. Übergangsbestimmungen

61a. **Arbeitsverträge:** Grundlage für Anstellungsverhältnisse gemäss GAV Holzbau bilden schriftliche Einzelarbeitsverträge (Artikel 6). Die bestehenden Anstellungsverträge sind im Sinne von Vertragsänderungen auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag anzupassen. Bezugsquelle für Musterarbeitsverträge siehe GAV Anhang 8.

61b. **Lohngarantie:** Im Übergang von bestehenden zu neuen Anstellungsverträgen werden die aktuell aus-bezahlten Löhne der Mitarbeitenden garantiert.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infraktsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Vollzugsmodell > L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche > 62. Friedenspflicht

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs

Die Organisation

Paritätische Berufskommission

Vollzugsfonds

I. GAV Entwicklungs- und
Vollzugsinstanzen

J. Das Vollzugssystem GAV
Holzbau

K. Vollzugsfonds

L. Regelungen zur
Sozialpartnerschaft auf Stufe
Branche



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

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.

54. Zusatzvereinbarungen

55. Anschlussverträge

56. Mediationsverfahren

57. Gerichtliche Verfahren und
Gerichtsstand

58. Verhandlungsrhythmus

59. Infraktsetzung des GAV
Holzbau 2007

60. GAV
Kündigungsbestimmungen

61. Übergangsbestimmungen

62. Friedenspflicht

Inhalt GAV Anhang

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch



Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsanweisungen vereinfachtes Lohnmodell

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

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

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1-3; von 3)	Art. GAV
01	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungs-funktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAVHolzbau unterstellt sind (Betriebsbeispiel 2.1, Spalte A bis D).	Kap. A
02	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben (Betriebsbeispiel 2.1, Spalte E und F).	Art. 26d
03	Ermitteln Sie die Anzahl abgeschlossener 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

	Erfahrungsjahre in Funktion, (GAV Art. 26e)											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	≥ 10	
Holzbau-Lehrling 1. Lehrjahr	790.00											
Holzbau-Lehrling 2. Lehrjahr	990.00											
Holzbau-Lehrling 3. Lehrjahr	1290.00											
Holzbau-Arbeiter	3795.00	3955.00	4085.00	4205.00	4285.00	4375.00	4457.00	4519.00	4581.00	4643.00	4705.00	
Holzbau-Fachmann/Zimmereisen	4225.00	4475.00	4600.00	4725.00	4895.00	4975.00	5090.00	5191.00	5283.00	5385.00	5485.00	
Holzbau-Vorarbeiter ohne Fortbildung	4855.00	4905.00	5030.00	5155.00	5275.00	5395.00	5497.00	5469.00	5531.00	5593.00	5655.00	
Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung	4855.00	5205.00	5330.00	5455.00	5575.00	5695.00	5797.00	5769.00	5831.00	5893.00	5955.00	
Holzbau-Polier ohne Fortbildung	5290.00	5440.00	5565.00	5790.00	5874.00	5958.00	6042.00	6104.00	6166.00	6228.00	6290.00	
Holzbau-Polier mit Fortbildung	5590.00	5840.00	5965.00	6090.00	6174.00	6258.00	6342.00	6404.00	6466.00	6528.00	6590.00	
Techniker HF Holzbau	5905.00	6155.00	6280.00	6405.00	6489.00	6573.00	6657.00	6719.00	6781.00	6843.00	6905.00	
Holzbau-Ingenieur FH	6885.00	6805.00	6930.00	7055.00	7139.00	7223.00	7307.00	7369.00	7431.00	7493.00	7555.00	
Holzbau-Meister	6340.00	6590.00	6715.00	6840.00	6924.00	7008.00	7092.00	7154.00	7216.00	7278.00	7340.00	
Kaufmännisches Personal	3595.00											

Betriebsbeispiel – Tabelle 1.1: Bestimmung der Löhne bei gleichmässiger Leistungslohnausschüttung

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L		
Mitarbeitende	GAV	GAV	Anstellungsfunktion	Fortbildung	Fortbildung	Erfahrung	Anstellung	Mindestlohn und	Mindestlohn und	Rate	Mindestlohn		
Name, Vorname	Unterstellung	Lohnsystem	(Basis: Einstufungsmass)	Vorarbeiter	Polier	in Funktion	(%)	aus Lohntabelle 1	effektiv	pro Jahr	pro Jahr		
01 Isenich Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lehrling 3. Lehrjahr	ja	nein	ja	nein	100%	1200.00	1200.00	13	15600.00	
02 Lischer Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	-	-	-	3	100%	4205.00	4205.00	13	54665.00	
03 Gasser Gian	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmereisen	-	-	-	2	100%	4600.00	4600.00	13	59800.00	
04 Zahnd Fritz	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmereisen	-	-	-	7	100%	5090.00	5090.00	13	66170.00	
05 Andenegg Simon	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmereisen	-	-	-	16	60%	5205.00	3123.00	13	40755.00	
06 Lüthi Vasco	nein	nein	Schreiner Monteur	-	-	-	-	100%	4894.00	4894.00	13	63622.00	
07 Lehner Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	-	x	-	6	100%	5407.00	5407.00	13	70291.00	
08 Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	-	-	4	100%	5539.00	5539.00	13	72007.00	
09 Zulliger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	-	-	x	-	14	100%	6540.00	6540.00	13	85020.00
10 Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	-	-	-	2	60%	6280.00	3768.00	13	48994.00	
11 Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	-	x	-	6	40%	6342.00	2536.80	13	32973.40	
12 Züllig Michael	ja	nein*	Kaufmann	-	-	-	-	50%	3595.00	1797.50	13	23270.00	
Total betriebliche Mindestlohnsumme											632629.00		



Beispiel für Mitarbeiter mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
Beispiel für Mitarbeiter, der einem anderen allgemeinverbindlichen GAV unterstellt ist,
siehe Vasco Lüthi (Artikel 02c)
Beispiel für Mitarbeiter mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel 05a)

* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 1

Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 2. Arbeitsanweisungen Leistungslohnmodell

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitsanweisungen Leistungsmodell

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

Arbeitsschritt 1: Bestimmen Sie die individuellen Mindestlöhne der Mitarbeitenden.

Arbeitsschritte

Arbeitsschritt 1:	»
Arbeitsschritt 2:	»
Arbeitsschritt 3:	»
Arbeitsschritt 4:	»

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1-3; von 6)	Art. GAV
01	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungs-funktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAV Holzbau unterstellt sind (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1, Spalten A bis D).	Kap. A
02	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
03	Ermitteln Sie die Anzahl abgeschlossener 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 Mindestlöhne im Leistungslohnmodell

	Erfahrungsjahre in Funktion, (GAV Art. 26e)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10
Holzbau-Lehrling 1. Lehrjahr	700.00										
Holzbau-Lehrling 2. Lehrjahr	900.00										
Holzbau-Lehrling 3. Lehrjahr	1200.00										
Holzbau-Arbeiter	3450.00	3720.00	3855.00	3990.00	4064.00	4142.00	4222.00	4294.00	4356.00	4418.00	4480.00
Holzbau-Fachmann / Zimmermann	3980.00	4230.00	4355.00	4480.00	4544.00	4612.00	4732.00	4794.00	4856.00	4918.00	4980.00
Holzbau-Vorarbeiter ohne Fortbildung	4380.00	4630.00	4755.00	4880.00	4944.00	5012.00	5132.00	5194.00	5256.00	5318.00	5380.00
Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung	4650.00	4900.00	5025.00	5150.00	5214.00	5282.00	5402.00	5464.00	5526.00	5588.00	5650.00
Holzbau-Polier ohne Fortbildung	4950.00	5200.00	5325.00	5450.00	5514.00	5582.00	5702.00	5764.00	5826.00	5888.00	5950.00
Holzbau-Polier mit Fortbildung	5280.00	5530.00	5655.00	5780.00	5844.00	5912.00	6032.00	6094.00	6156.00	6218.00	6280.00
Techniker HF Holzbau	5580.00	5830.00	5955.00	6080.00	6144.00	6212.00	6332.00	6394.00	6456.00	6518.00	6580.00
Holzbau-Ingenieur FH	6180.00	6430.00	6555.00	6680.00	6744.00	6812.00	6932.00	6994.00	7056.00	7118.00	7180.00
Holzbau-Meister	5950.00	6200.00	6325.00	6450.00	6514.00	6582.00	6702.00	6764.00	6826.00	6888.00	6950.00
Kaufmännisches Personal	3500.00										

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1: Bestimmung der Mindestlöhne im Leistungslohnmodell

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Mitarbeitende:	GAV	GAV	Anstellungsfunktion	Fortbildung	Fortbildung	Erfahrung	Anstellung	Mindestlohn	Mindestlohn
Name, Vorname	Unterstellung	Lohnsystem	(Basierend auf Einzelarbeitsvertrag)	Vorarbeiter	Polier	in Funktion	(%)	aus Lohntabelle 2	effektiv
				ja	nein	ja	nein	(Jahre)	CHF/Monat
01 Inelchen Thomas	ja	nen*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	–	–	–	–	100%	1200.00
02 Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	–	–	–	3	100%	3080.00
03 Gasser Gian	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	2	100%	4355.00
04 Zahnd Fritz	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	7	100%	4794.00
05 Anderweg Simon	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	16	60%	4590.00
06 Lüthi Vasco	nein	nen	Schreiner/Monteur	–	–	–	–	100%	4994.00
07 Lehmann Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	–	x	–	6	100%	5132.00
08 Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	–	–	4	100%	5264.00
09 Zölliger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	–	x	–	14	100%	6280.00
10 Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	–	–	–	2	60%	5655.00
11 Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	40%	6032.00
12 Zöllig Michael	ja	nen*	Kaufbau	–	–	–	–	50%	3500.00
Total betriebliche Mindestlohnsumme pro Monat									46622.80

Beispiel für Mitarbeiter mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
 Beispiel für Mitarbeiter, der einem anderen allgemeinverbindlichen GAV unterstellt ist, siehe Vasco Lüthi (Artikel 02c)
 Beispiel für Mitarbeiter mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel 05a)

* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 2

Arbeitsschritt 2: Bestimmen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 4 von 6)	Art. GAV
04	Berechnen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme (Summe aller Leistungslohnanteile pro Mitarbeitender) mit der Lohn-tabelle 3. (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.2, Spalte C bis E).	Art. 28d

Lohntabelle 3: zur Bestimmung der betrieblichen Leistungslohnsumme im Leistungslohnmodell

	Leistungspauschale pro Monat (CHF)
Holzbau-Lehrling: 1. Lehrjahr	–
Holzbau-Lehrling: 2. Lehrjahr	–
Holzbau-Lehrling: 3. Lehrjahr	–
Holzbau-Arbeiter	225.00
Holzbau Fachmann /Zimmermann	245.00
Holzbau-Vorarbeiter	275.00
Holzbau-Polier	310.00
Techniker HF Holzbau	325.00
Holzbau-Ingenieur FH	375.00
Holzbau-Meister	360.00
Kaufmännisches Personal	–

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.2: Berechnung der betrieblichen Leistungslohnsumme.

A	B	C	D	E
Mitarbeitende: Name, Vorname	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Leistungs- pauschale CHF/Monat	Anstellung (%)	Leistungs- pauschale effektiv CHF/Monat
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	–	100%	–
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	225.00	100%	225.00
03 Gasser Gian	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	245.00	100%	245.00
04 Zahnd Fritz	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	245.00	100%	245.00
05 Anderegg Simon	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	245.00	60%	147.00
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	–	100%	–
07 Lehnerr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	275.00	100%	275.00
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	275.00	100%	275.00
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	310.00	100%	310.00
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	325.00	60%	195.00
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	310.00	40%	124.00
12 Zöllig Michaela	Kauffrau	–	50%	–
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat				2041.00

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

Beispiel für Mitarbeiter, der einem anderen allgemeinverbindlichen GAV unterstellt ist, siehe Vasco Lüthi (Artikel 02c)

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

Arbeitsschritt 3: Teilen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme entsprechend der Mitarbeiterqualifikation auf die Mitarbeitenden auf.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 5 von 6)	Art. GAV
05	Beurteilen Sie die individuelle Leistung der Mitarbeitenden ge-mäss Mitarbeiterbeurteilungsbogen im GAV Anhang 3 (Betriebs-beispiel – Mitarbeiterbeurteilung). Teilen Sie anschliessend die betriebliche Leistungslohnsumme im Verhältnis der Gesamtbe-urteilung pro Arbeitnehmer (Mitarbeiterbeurteilungsbogen Punkt 1.6) auf die Mitarbeitenden auf (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3, Spalte C bis F).	GAV Anhang 3

**Betriebsbeispiel – Mitarbeiterbeurteilung
(Ausschnitt aus Mitarbeiterbeurteilungsbogen)**

Skizze 1.0 Bewertungsmaß für die Mitarbeiterbeurteilung			Merkmal	Punkte
Stufe	Stufenbeschreibung	Beurteilung		
4	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten liegen deutlich über den Anforderungen und Erwartungen, diese sind überdurchschnittlich und leistungsfähig	sehr	10	
3	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen, diese sind ausreichend und leistungsfähig	gut	8	
2	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen, diese sind durchschnittlich und leistungsfähig	mäßig	6	
1	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen, diese sind mäßig und leistungsfähig	wenig	4	
0	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen, diese sind mäßig und leistungsfähig	gering	2	

Beispiel: Mitarbeiterbeurteilung des Mitarbeiters					
Bewertungskriterium	Beurteilung				Bemerkungen
	4	3	2	1	
1.1 Gesamtbewertung Fachkompetenz					
Fachkompetenz: Fachwissen und Fähigkeiten				2	ausreichend
Fachkompetenz: Fachwissen und Fähigkeiten				3	ausreichend
Beherrschung der Arbeitsmittel (methodisch) selbst				1	ausreichend
1.2 Gesamtbewertung Sozialkompetenz					
Team- und Kooperationsfähigkeit				2	ausreichend
Kommunikationsfähigkeit				3	ausreichend
Netz- und Konfliktfähigkeit				1	ausreichend
1.3 Gesamtbewertung Selbstkompetenz					
Leistungsbewertung und Selbstwert				3	ausreichend
Lern- und Entwicklungsbereitschaft				1	ausreichend
Entscheidungskraft				1	ausreichend
1.4 Gesamtbewertung unternehmerische Kompetenz					
Werte und Verantwortung				3	ausreichend
Wissen und Entscheidungsfindung				3	ausreichend
Strukturierungsfähigkeit und Arbeitsorganisation				1	ausreichend
Zusatz für Kennzahlenbeurteilung					
1.5 Gesamtbewertung Führungskompetenz					
Ziel- und Handlungsplanung				1	ausreichend
Rollenspiel und Vertrieb				1	ausreichend
Team- und Mitarbeiterführung				1	ausreichend
1.6 Gesamtsumme					
Summierung aller bewerteten Leistungsparameter	20				
Wichtig: Summe der Beurteilungswerte 1,0-10,0					

Beispiel für Mitarbeiter Peter Lehnerr in Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3

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

A	B	C	D	E	F
Mitarbeitende: Name, Vorname	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Leistungspunkte	Anstellung (%)	Leistungspunkte effektiv mit Anstellungsgrad	Leistungslohn effektiv CHF/Monat
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernendst. 3. Lehrjahr	-	100%	-	-
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	2.3	100%	2.3	212.41
03 Gasser Gish	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	2.8	100%	2.8	258.58
04 Zahnd Fritz	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	3.9	100%	3.9	360.17
05 Anderegg Simon	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	3.0	60%	1.8	166.23
06 Lüthi Vasco	Schweizer Meister	-	100%	-	-
07 Lehner Peter	Holzbau-Vorarbeiter	2.8	100%	2.8	258.58
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	2.5	100%	2.5	230.88
09 Zoliger Michael	Holzbau-Poler	3.0	100%	3.0	277.05
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3.0	60%	1.8	166.23
11 Alder Markus	Holzbau-Poler	3.0	40%	1.2	110.82
12 Zöllig Michaela	Kaufrau	-	50%	-	-
Total gewichtete Leistungspunkte unter Berücksichtigung des Anstellungsgrades				22.10	
Total betriebliche Leistungslohnsomme pro Monat				2041.60	2040.94
Total Leistungslohnsomme pro gewichteter Leistungspunkt und Monat				92.35	

Beispiel für Mitarbeiter mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Art. 20a)
 Beispiel für Mitarbeiter, der einem anderen allgemeinverbindlichen GAV unterstellt ist, siehe Vasco Lüthi (Art. 02c)
 Beispiel für Mitarbeiter mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Art. 05a)

Arbeitsschritt 4: Bestimmen Sie die Löhne der Mitarbeitenden pro Monat (Mindestlöhne inklusive Leistungslohnanteile).

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 6 von 6)	Art. GAV
6	Addieren Sie die Mindestlöhne mit den Leistungslohnanteilen der Mitarbeitenden. Der jährliche Leistungslohnanteil der Mitarbeitenden wird in 13 Raten ausgeschüttet (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.4, Spalten C bis G).	

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

A	B	C	D	E	F	G
Mitarbeitende:	Anstellungsfunktion	Mindestlohn	Leistungslohn	Mindestlohn und		Mindestlohn und
Name, Vorname	(Basis Einzelarbeitsvertrag)	effektiv	effektiv	Leistungslohn	Raten	Leistungslohn
		CHF/Monat	CHF/Monat	CHF/Monat	pro Jahr	CHF/Jahr
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	1200.00	-	1200.00	13	15600.00
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	3980.00	212.41	4192.40	13	54501.20
03 Gasser Gian	Holzbau-Fachmann /Zimmermann	4355.00	258.58	4613.60	13	59976.80
04 Zahnd Fritz	Holzbau-Fachmann /Zimmermann	4794.00	360.17	5154.20	13	67004.60
05 Anderegg Simon	Holzbau-Fachmann /Zimmermann	2988.00	166.23	3154.20	13	41004.60
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	4894.00	-	4894.00	13	63622.00
07 Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	5132.00	258.58	5390.60	13	70077.80
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	5264.00	230.88	5494.90	13	71433.70
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	6280.00	277.05	6557.10	13	85242.30
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3573.00	166.23	3739.20	13	48606.60
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	2412.80	110.82	2523.60	13	32806.80
12 Zöllig Michaela	Kauffrau	1750.00	-	1750.00	13	22750.00
Total betriebliche Mindestlöhne und betriebliche Leistungslohnsumme pro Jahr						632629.40

Beispiel für Mitarbeiter mit Teilzeitanstellung, siehe Simon Anderegg (Artikel 20a)
 Beispiel für Mitarbeiter, der einem anderen allgemeinverbindlichen GAV unterstellt ist, siehe Vasco Lüthi (Artikel 02c)
 Beispiel für Mitarbeiter mit Mischanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Artikel 05a)

Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 3. Beurteilungsbogen für Mitarbeitende

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Beurteilungsbogen für Mitarbeitende

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

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

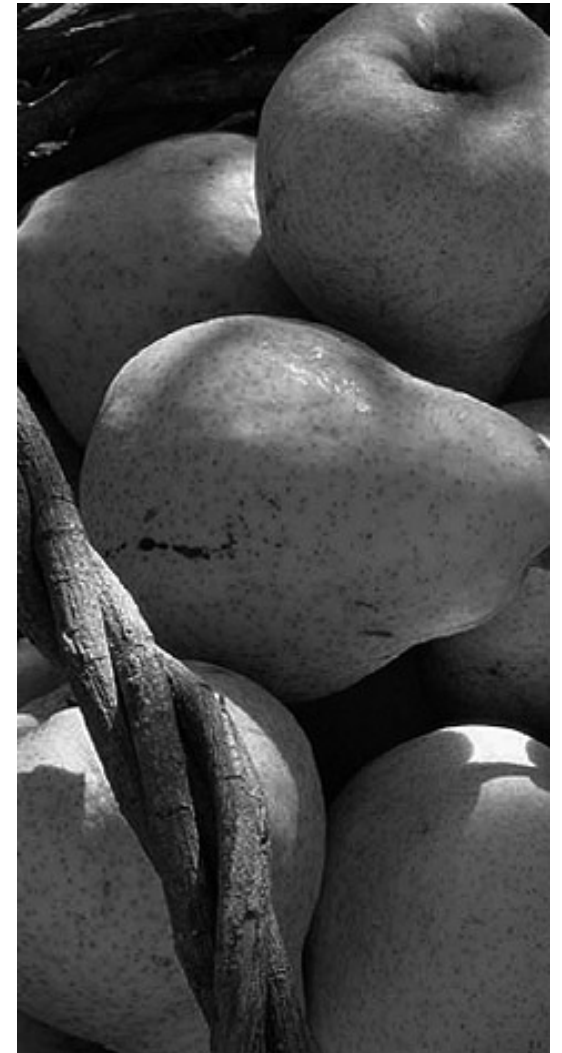
tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

© holzbau schweiz 2006

Merkung 1.0 Merkmalssatz für die Merkmalserkennung		
Stufe	Werkstoff	Maßgabe
4	Fingerring, Fingerring, Lötungen und Schweißnähte durch die die	stark
3	Fingerring, Fingerring, Lötungen und Schweißnähte durch die die	stark
2	Fingerring, Fingerring, Lötungen und Schweißnähte durch die die	stark
1	Fingerring, Fingerring, Lötungen und Schweißnähte durch die die	stark

Beurteilung Kompetenzbeurteilung der Merkmalserkennung		
Beurteilung	Beurteilung	Beurteilung
1	2	3
1.1 Beurteilung Fachkompetenz		
Funktionswissen, Fachwissen und Fertigkeiten		
Funktionsverständnis, Fachwissen und Fertigkeiten		
Beurteilung der Arbeitsleistung (Leistungsmaß)		
1.1		
1.2 Beurteilung Sozialkompetenz		
Team- und Kooperationsfähigkeit		
Kommunikationsfähigkeit		
Wirk- und Konfliktfähigkeit		
1.2		
1.3 Beurteilung Selbstkompetenz		
Eigenschaftsbeurteilung und Selbstbeurteilung		
Fähigkeit und Fertigkeiten		
Eigenschaftsbeurteilung		
1.3		
1.4 Beurteilung unternehmerische Kompetenz		
Markt- und Kundenorientierung		
Arbeits- und Qualitätsbewusstsein		
Innovationsfähigkeit und Selbstverpflichtung		
1.4		
Zusatz für Metallwerkstoffe		
1.5 Beurteilung Führungskompetenz		
Ziel- und Strukturverständnis		
Kommunikation und Interaktion		
Team- und Mitarbeiterorientierung		
1.5		
1.6 Gesamturteil		
Beurteilung der gesamten Leistung		
Gesamt- und Beurteilungswerte 1.1-1.5		
1.6		

Formular Beurteilungsbogen siehe Bezugsnachweis GAV Anhang 8



Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 4. Spesen, Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeitszeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Spesen

Lohnzulagen und Spesen (GAV Art. 34)

Morgenessen	CHF	10.-
Mittagessen	CHF	15.-
Nachtessen	CHF	15.-
Übernachtung	CHF	75.-
Tagespauschale (Essen und Übernachtung)	CHF	115.-
Betriebliche Nutzung des Privatfahrzeugs pro Km	CHF/Km	0.60

Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeitszeit

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich





tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Jahreslohn (ohne 13. ML)	Monatslohn (ohne 13. ML)	Stundenlohn (ohne 13. ML)	
JL	JL / 12 Mt/A	JL / 182.5 h/Mt	
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 (ink. Reisezeit), gilt gleichwertig für Werk- und Baustellenpersonal.



verband schweizer holzbau-unternehmungen
association suisse des entreprises de construction en bois
associazione svizzera costruttori in legno
associazion svizra da las interpresas da construcziun en lain

 Home  Sitemap  Kontakt  Drucken

GAV

Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 5. Tabelle der bezahlten Feiertage

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis
Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Tabelle der bezahlten Feiertage

Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 6. Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis
Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit

In zwei Schichten

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Modell 1: Traditionelles 2-Schichtsystem

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		

Modell 2: Schnell rotierendes 2-Schichtsystem

Woche		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	Gruppe I	F	F	F	S	S		
	Gruppe II	S	S	S	F	F		
2	Gruppe I	S	S	S	F	F		
	Gruppe II	F	F	F	S	S		
3	Gruppe I	F	F	F	S	S		

F = Frühschicht (z. B. 5 –14 Uhr, inkl. Pausen)
S = Spätschicht (z. B. 14 –23 Uhr, inkl. Pausen)

In drei Schichten



Modell 3: Traditionelles 3-Schichtsystem								
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		

Modell 4: Schnell rotierendes 3-Schichtsystem								
Woche		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	Gruppe I	F	F	F	T	T		
	Gruppe II	S	S	S	F	F		
	Gruppe III	T	T	T	S	S		
2	Gruppe I	S	S	S	F	F		
	Gruppe II	T	T	T	S	S		
	Gruppe III	F	F	F	T	T		
3	Gruppe I	T	T	T	S	S		
	Gruppe II	F	F	F	T	T		
	Gruppe III	S	S	S	F	F		
4	Gruppe I	F	F	F	T	T		

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)

Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 7. Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

**7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen**

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebende und Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der vorenthaltenen Leistungen belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrags abgehalten werden.

Die Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Mitarbeitenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
2. Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes.
3. Einmalige oder mehrmalige und die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen.
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen.
5. Grösse des Betriebes.
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Mitarbeitende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten.
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
8. In leichten Fällen kann der Vorstand der SPBH einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

Die SPBH kann Arbeitgeber oder Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, die Aufwendungen der GAV-Kontrolle auferlegen.

Die SPBH kann Arbeitgeber und/oder Mitarbeitende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt, die allfälligen Verfahrenskosten 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 Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.



Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > 8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Quellen- und Bezugsverzeichnis

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

GAV Produkte	Verein Schweizerische Parästische Berufskommission Holzbau (SPBH)	Holzbau Schweiz	Syns	Unis	Baukader Schweiz	KV Schweiz
GAV Holzbau 2007 – Broschüre	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Broschüre Führungskultur		✓				
Betriebsaudit mit GAV Label	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Statuten Verein Schweizerische Parästische Berufskommission Holzbau (SPBH)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Führungssystem Branchenlösung Holzbau (mit Möglichkeit zur ISO-Zertifizierung), exklusiv für Mitglieder Holzbau Schweiz		✓				
Abacus Lohnsoftware mit GAV Modul Holzbau		✓				
GAV Holzbau Musterarbeitsverträge	✓	✓				
Zulassungs- und Beurteilungsbogen zur Mitarbeiterqualifikation und -entwicklung, Rückmeldungen der Mitarbeitenden	✓	✓				
Lohnempfehlungen für kaufmännisches Personal	✓	✓				✓
Maat: Zusammenarbeit in Unternehmen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bruttolohneskarten: Zusammenarbeit in Unternehmen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
GAV Holzbau 2007	www.holzbau-schweiz.ch					
Gesetzbestände	www.gesetz.ch					
Informationen zur Allgemeinen Geschäftsbedingungen	www.seco.admin.ch					



Inhaltsverzeichnis

GAV > Inhalt GAV Anhang > Unterschriften

Zusammenarbeitskultur

Arbeitszeit

Lohn

Vollzugsmodell

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen
vereinfachtes Lohnmodell

2. Arbeitsanweisungen
Leistungslohnmodell

3. Beurteilungsbogen für
Mitarbeitende

4. Spesen, Umrechnungsformeln
für Lohn und Arbeitszeit

5. Tabelle der bezahlten Feiertage

6. Arbeitszeitmodelle bei
Schichtarbeit

7. Bemessung von Kosten und
Konventionalstrafen

8. Quellen- und Bezugsverzeichnis

Unterschriften

Kontakt Vollzugsorganisation

Jahresarbeitszeitkalender 2008



partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Inhalt GAV Anhang

Unterschriften

Holzbau Schweiz

Thomas Rohner
Zentralleitungsmitglied

Hans Rupli
Zentralpräsident

Thomas Zeller
Geschäftsführer

Gewerkschaft Syna

holzbau schweiz

verband schweizer holzbau-unternehmungen
 association suisse des entreprises de construction en bois
 associazione svizzera costruttori in legno
 associaziun svizra da las interpresas da construcziun en lain

holzbau schweiz

hofwiesenstrasse 135, 8057 zürich
 tel. 044 253 63 93, fax 044 253 63 99
 www.holzbau-schweiz.ch,
 info@holzbau-schweiz.ch

Produkte

Fragen GAV Schulung

zentralsitz

hofwiesenstrasse 135
8057 zürich

tel. +41 (0)44 253 63 93
fax +41 (0)44 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch

Ernst Zülle
Zentralsekretär

Kurt Regotz
Zentralpräsident

Werner Rindlisbacher
Zentralsekretär

Gewerkschaft Unia

Franz Cahannes
Nationaler Leiter Holzbau

Andreas Rieger
Co-Präsident

Renzo Ambrosetti
Co-Präsident

Baukader Schweiz (Schweizerischer Baukaderverband)

Beat Walker
Vizepräsident

Gerhard Fischer
Zentralpräsident

Brigitta Bienz
Geschäftsführerin

KV Schweiz (Kaufmännischer Verband Schweiz)

Benedikt Gschwind
Ressortleiter

Prof. Dr. Edi Class
Generalsekretär

Barbara Gisi
Abteilungsleiterin



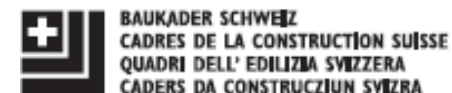
syna zentralsekretariat

josefstrasse 59, 8031 zürich
tel. 044 279 71 71, fax 044 279 71 72
www.syna.ch,
info@syna.ch



unia zentralsekretariat

strassburgstrasse 11, 8004 zürich
tel. 044 295 15 15, fax 044 295 17 55
www.unia.ch,
info@unia.ch



baukader schweiz

mühlegasse 10, postfach, 4603 olten
tel. 062 205 55 00, fax 062 205 55 01
www.baukader.ch,
info@baukader.ch



© holzbau schweiz 2006

kv schweiz

hans-huber-strasse 4, postfach 1853,
8027 zürich
tel. 044 283 45 45, fax 044 283 45 70
www.kvschweiz.ch,
info@kvschweiz.ch