Gesamtarbeitsvertrag
Holzbau
Ausgabe 2015

2015

Unser gemeinsamer Weg

partnerschaftlich, professionell, erfolgreich

Unser gemeinsamer Weg

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

Neben einer nachvollziehbaren Preis- und Angebotserstellung liegt der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg der Holzbaubranche im kundenorientierten Verhalten aller und in einer fairen, auf partnerschaftlichen Mehrwerten aufgebauten Zusammenarbeitskultur zwischen Mitarbeitenden, Arbeitgebern, Leistungspartnern und Kunden.

Darum wollen wir mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag neue Wege beschreiten: **partnerschaftlich, professionell, erfolgreich …**

Inhalt

Zusammenarbeitskultur
Die Sozialpartner 4
Zusammenarbeit auf Stufe Branche 6
Zusammenarbeit im Unternehmen 8

§ **A.** Geltungsbereich 10
01. Räumlicher Geltungsbereich 10
02. Betrieblicher Geltungsbereich 10
03. Personeller Geltungsbereich 11
04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen 11
05. Ausnahmebestimmungen 11

§ **B.** Arbeitsverhältnis 12
06. Beginn des Arbeitsverhältnisses 12
07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses 12
08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende 12
09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende 13
10. Berufliche Aus- und Weiterbildung 13
11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen 13

Arbeitszeit
Einstieg 14

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

§ **D.** Arbeitszeitflexibilität 16
17. Gleitstunden 16
18. Kompensation von Gleitstunden 16
19. Überzeit 17
20. Teilzeitarbeit 17
21. Abend- und Nachtarbeit 17
22. Wochenend- und Feiertagsarbeit 17
23. Schichtarbeit 17

Lohn
Einstieg 18

§ **E.** Lohn 19
24. Grundsätze der Entlöhnung 19
25. Das Lohnsystem 19
26. Die Bestandteile des Mindestlohns 19
27. Bemessung des Mindestlohns 19
28. Der variable Leistungslohn 20
29. Mindestlohnanpassungen 20
30. Leistungslohnanpassungen 20
31. Anspruch auf den 13. Monatslohn und Regeln der Auszahlung 20

§ **F.** Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung 21
32. Kurzabsenzen 21
33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten 21

§ **G.** Lohnzuschläge und Zulagen 22
34. Spesen 22
35. Lohnfortzahlung im Todesfall 22
36. Abgangsentschädigung 22

§ **H.** Sozialversicherungen 22
37. Krankentaggeldversicherung 22
38. Unfallversicherung 23
39. Berufliche Vorsorge 23
40. Mutterschaftsversicherung 23

Vollzugsmodell
Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs 24
Die Organisation 26
Paritätische Berufskommission 28
Vollzugsfonds 30

§ **I.** GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen 31
41. GAV Entwicklungsinstanzen 31
42. GAV Vollzugsinstanzen 31
43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau 31

§ **J.** Das Vollzugssystem GAV Holzbau 31
44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden (Vollzugssäule 1) 31
45. GAV Labelling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1) 32
46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2) 32
47. Angeordnete Betriebskontrollen (Vollzugssäule 3) 32
48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen (Vollzugssäule 3) 32
49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3) 32
50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3) 32
51. Erhebung des Vollzugsbeitrages 32
52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur im Holzbau (Vollzugssäule 4) 33

§ **K.** Vollzugsfonds 33
53. Grundsätze der Finanzierung 33

§ **L.** Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche 34
54. Zusatzvereinbarungen 34
55. Anschlussverträge 34
56. Mediationsverfahren 34
57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand 34
58. Verhandlungsrhythmus 34
59. Verlängerung des GAV Holzbau 2007 34
60. GAV Kündigungsbestimmungen 34
61. Übergangsbestimmungen 34
62. Friedenspflicht 34

Inhalt GAV Anhang

1. Arbeitsanweisungen vereinfachtes Lohnmodell 36
2. Arbeitsanweisungen Leistungslohnmodell 38
3. Beurteilungsbogen für Mitarbeitende 44
4. Spesen, Umrechnung Lohn und Arbeitszeit 44
5. Tabelle der bezahlten Feiertage 45
6. Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit 46
7. Lohnansprüche während militärischen Dienstleistungen 47
8. Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende 48
9. Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen 49
10. Quellen- und Bezugsverzeichnis 50

Unterschriften 51

Zürich, November 2012

Die Sozialpartner

Durch partnerschaftliche Ziele zu neuem Denken

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

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

Holzbau Schweiz
Als repräsentative Arbeitgeberorganisation der Holzbaubranche vertreten wir rund 1000 Holzbauunternehmungen in der Deutschschweiz und im Tessin. Regional sind wir mit 29 Sektionen vertreten.

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

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

Kontakt
Holzbau Schweiz
Tel. 044 253 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 Verhandlungspartner für Arbeitgebende und Behörden.

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

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

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

Unia
Als grösste Gewerkschaft der Schweiz bietet Unia ihren gut 200 000 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 4 500 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 (Maschinenindustrie, Gewerbe, Handel, Banken, Versicherungen) rund 55 000 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
– Vergünstigungen bei Partnern: Krankenversicherungen, Reka-Checks, Reisen, Informatikprodukte, Kulturangebot
– Rückerstattung Berufsbeiträge

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

Zusammenarbeit

der Sozialpartner auf Stufe Branche

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

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

Leitbild

Unsere Werte – das wollen wir erreichen

Wettbewerbsfähig dank kontinuierlicher Entwicklung und Innovation
Wir optimieren die unternehmerischen Rahmenbedingungen in Unternehmenskultur, Bildungs- und Kompetenzförderung, Arbeitssicherheit, Gesundheit und im umweltverantwortlichen Verhalten. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Markt- und Wettbewerbsfähigkeit des Holzbaus. Die Förderung der Qualifikationen der Beschäftigten ist der Schlüssel für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Branche sowie für die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen. Die Weiterentwicklung des Ausbildungssystems und das Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterbildung sind darum zentrale Bestandteile der Branchen- und Betriebsentwicklung.
Moderne Technik und Infrastruktur sowie die Qualitäts- und Effizienzsicherung tragen in der Branche und in den Betrieben zu einem hohen Standard im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz haben in der Betriebs- und Unternehmensführung einen zentralen Stellenwert.

Gemeinsam den sozialen Wohlstand sichern
Dank einer gerechten und leistungsorientierten Beteiligung der Arbeitnehmenden am Unternehmenserfolg, einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen ihnen und ihren Arbeitgebenden sowie dem Einbezug der Arbeitnehmenden bei betrieblichen Entscheidungen sichern wir den sozialen Wohlstand, die soziale Sicherheit und den Arbeitsfrieden im Holzbau.
Die Sozialpartner bekennen sich zu einer transparenten, von sozialer Verantwortung geprägten Unternehmensführung. Dazu gehört der regelmässige, offene Dialog mit den Beschäftigten über Unternehmensziele, -entwicklung und -erfolg. Die Arbeitgebenden setzen sich nachhaltig für den Erhalt bisheriger und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ein.

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

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

Unser Verhalten – so arbeiten wir zusammen

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

Unsere Leistungen – das bieten wir an

Ein innovativer Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbaugewerbe
Die Sozialpartner erarbeiten gemeinsam den Gesamtarbeitsvertrag für den Holzbau. Der Bundesrat soll ihn für die Deutschschweiz und das Tessin als 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 Entlöhnung und Anreizsysteme	Leistungsdifferenzierung in der Entlöhnung und in den Anreizsystemen
Zeitsouveränität für die Mitarbeitenden	Einsatzflexibilität der Mitarbeitenden
Beschäftigungssicherung	Kostenoptimierung
Standardisierung und eindeutige Regelungen	Unternehmerische Spielräume und Flexibilität
Kompromisslösungen	Sachlogische Lösungen

Die Konfliktlösung und der Ausgleich dieser Interessen beziehungsweise der konstruktive Umgang mit diesen Spannungsfeldern sollen durch gemeinsam getragene, auf Vertrauen basierende Verhandlungen erfolgen. Der Gesamtarbeitsvertrag ist ein Ergebnis dieses Interessenausgleichs und enthält Instrumente, um während der Vertragsdauer Meinungsverschiedenheiten friedlich und im Dialog zu lösen.
Die Sozialpartner verpflichten sich einerseits, die Perspektiven und Sachzwänge des anderen Partners zu berücksichtigen und in die eigenen Überlegungen einzubeziehen. Andererseits unterstützen sie Lösungen für einen konstruktiven, differenzierten Umgang mit möglichen Spannungsfeldern.

Zusammenarbeit

im Unternehmen

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

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

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

Mitarbeitende

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

Als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter

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

Ich profitiere als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter davon, dass

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

Arbeitgebende

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

Als Arbeitgeberin, als Arbeitgeber

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

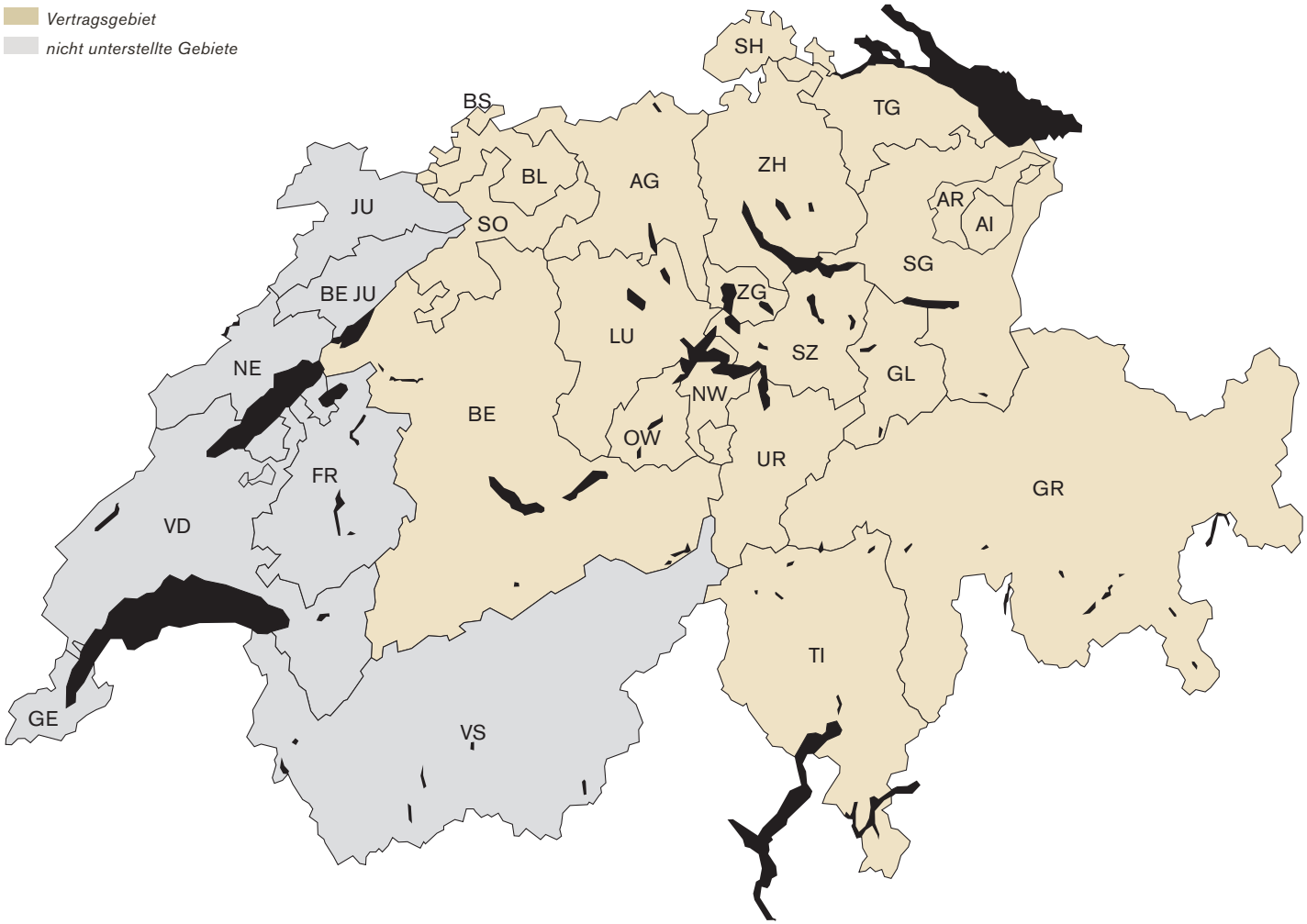
Ich profitiere als Arbeitergeberin, als Arbeitgeber von

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

Geltungsbereich

01. Räumlicher Geltungsbereich

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



02. Betrieblicher Geltungsbereich

02a. **Betriebsstruktur und Betriebsleistung:** Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden des Holzbaugewerbes (Zimmereigewerbes). 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;
- vorfabrizierte 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 anderen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

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

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

02f. **Firmen ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs:** Für Firmen und deren Mitarbeitende mit Sitz im Ausland gilt der GAV Holzbau ab dem 1. Arbeitstag in der Schweiz. Gesetzesgrundlage bilden das Gesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmenden (EntsG) und die dazugehörende Verordnung (EntsV). Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmenden sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen.

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

03. Personeller Geltungsbereich

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

03b. **Mitarbeiterkategorien:** Der GAV Holzbau gilt für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 beschäftigt sind, wie Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, Holzbau-Arbeiter, Holzbearbeiter EBA, Zimmermann EFZ, Holzbau-Vorarbeiter, Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau, Holzbau-Ingenieur FH, Holzbau-Meister, Kauffrau/Kaufmann EFZ, das übrige kaufmännische Personal, Praktikanten in Ausbildung und Mitarbeitende in einer Kurzzeitanstellung wie Schüler und Studenten.

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

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

04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

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

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

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

04d. **Anerkennung von kaufmännischen Fortbildungen:** Haben Mitarbeitende eidgenössisch anerkannte, höhere kaufmännische Berufsprüfungen bestanden (Betriebswirtschafter/in HF, Betriebsökonom/in FH, höhere Fachprüfung Controller/in, Marketingleiter/in, Organisator/in und Wirtschaftsinformatiker/in), haben sie Anrecht auf die jeweiligen Mindestlöhne dieser Kategorie.

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

05. Ausnahmebestimmungen

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

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

Arbeitsverhältnis

06. Beginn des Arbeitsverhältnisses

06a. **Arbeitsvertrag:** Der Arbeitgebende schliesst mit den Mitarbeitenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Basis dazu bilden der GAV Holzbau, die allgemeinen betrieblichen und die gesetzlichen Bestimmungen. Der Vertrag hat den Anforderungen des GAV zu genügen und hat zudem Angaben über die Ausbildung, die Funktion sowie die Erfahrungsjahre des Mitarbeitenden zu enthalten.

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

07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

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

08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

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

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

08b. **Mitarbeiterentwicklung:** Der Arbeitgebende verpflichtet sich, einmal jährlich individuelle Mitarbeitergespräche zu führen. Die Gespräche dienen der Leistungsbeurteilung und der allfälligen Formulierung von mitarbeiterbezogenen Förderungsmassnahmen. Basis für die Mitarbeitergespräche bildet die Broschüre Führungskultur (Bezugsquelle gemäss GAV Anhang 10).

08c. **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz:** Die Arbeitgebenden verpflichten sich, die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörende 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 Arbeitgebende gewährt den Mitarbeitenden eine angemessene Transparenz und Mitwirkung auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen.

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

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

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

09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende

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

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

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

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

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

09e. **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz:** Die Mitarbeitenden halten die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz eigenverantwortlich ein. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörende 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitgebende ausserdem Arbeitsverträge aus wichtigen Gründen sofort auflösen, sofern er die Mitarbeitenden zuvor schriftlich verwarnt hat.

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

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

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

10. Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

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

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

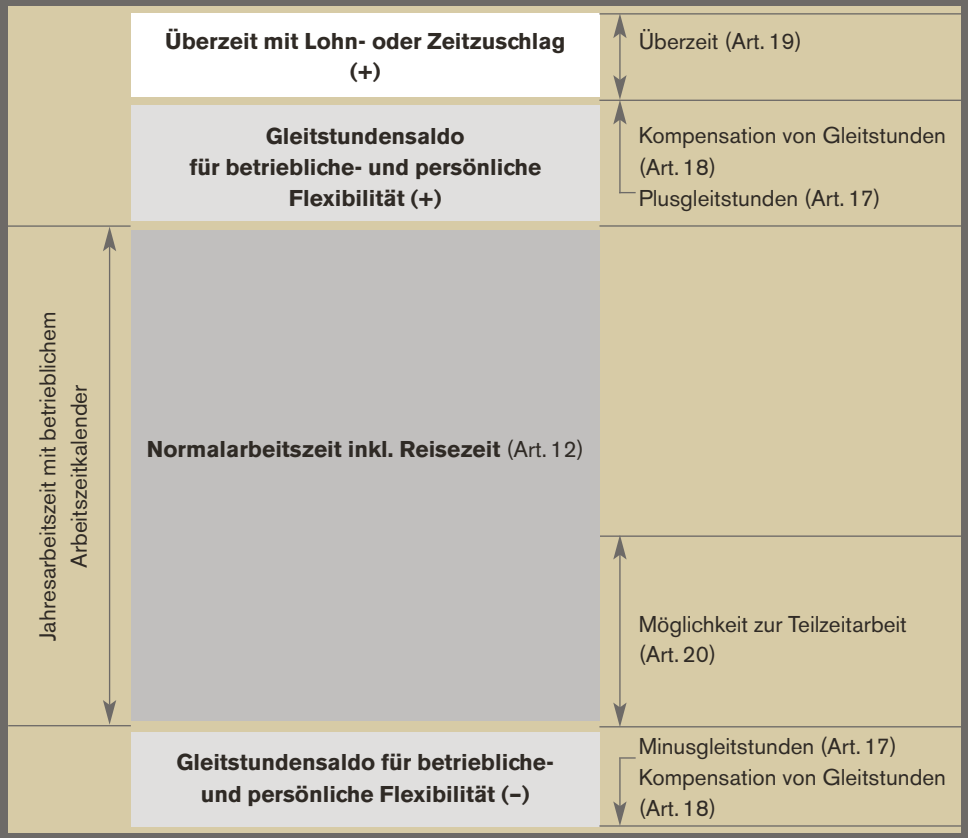
11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen

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

Arbeitszeit

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

Stetig steigender Konkurrenz- und Arbeitsdruck, schwankende Auftragslagen und zunehmend höhere Erwartungen der Kunden stellen uns vor neue Herausforderungen. Wir leben und arbeiten alle in einer Zeit, in der hohe berufliche Leistungsbereitschaft und Zeitflexibilität der Arbeitgebenden und Mitarbeitenden vorausgesetzt werden. Gleichzeitig steigen auch die Ansprüche der Gesellschaft im Freizeitverhalten. Unser Arbeitszeitmodell reagiert auf diese Umfeldbedingungen nicht mit starren Lösungen, sondern mit ausgewogener und partnerschaftlicher Flexibilität für Mitarbeitende und Arbeitgebende. Das Arbeitszeitmodell im Holzbaugewerbe geht von einer einheitlichen Jahresarbeitszeit für alle Mitarbeitenden aus, ohne Unterscheidung von Arbeit oder Reisetätigkeit. Durch klar definierte Spielräume zur Über- oder Unterschreitung der Normalarbeitszeit können betriebliche und mitarbeiterbezogene Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden. Durch die Möglichkeit, den Anstellungsgrad der Mitarbeitenden individuell zu bestimmen, können beispielsweise abrupte Übergänge von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand abgefedert werden. Grundlage für unsere Flexibilität bildet gegenseitige Transparenz über die geleisteten Arbeitsstunden.



Arbeitszeit

12. Normalarbeitszeit

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

12b. **Jährliche Normalarbeitszeit:** Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 2190 Stunden. Die durchschnittliche tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8.4 Stunden und wird wie folgt berechnet: jährliche Normalarbeitszeit von 2190 Stunden / 52.14 Wochen / 5 Arbeitstage. Die Normalarbeitszeit ist unter Angabe der für jeden Tag geplanten Arbeitszeiten in einem schriftlichen Jahresarbeitszeitkalender zu erfassen. Die Behandlung der darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden (Gleitstunden und Mehrstunden) richtet sich nach den Artikeln 17 ff. GAV.

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

12d. **Wöchentliche Arbeitszeit:** Der Arbeitgebende kann als Grundlage für den betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender eine wöchentliche Arbeitszeit von 37.5 bis 47.5 oder 37.5 bis 45 Stunden wählen. Dementsprechend gestalten sich die monatlichen Gleitstunden gemäss Artikel 17e unterschiedlich. Für kaufmännisches Personal gilt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden.

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

12f. **Zeit für Vorbereitung und Kontrolle:** Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche (Qualifikationsgespräche) vereinbaren Betrieb und Kadermitarbeitende ab Stufe Polier unter Berücksichtigung arbeitsgesetzlicher Vorschriften schriftlich den Zeitumfang für Vorbereitung, Kontrollen und Rapporte. Dieser zusätzliche Aufwand darf zehn Stunden monatlich nicht überschreiten und ist zusätzlich zur jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Jahresarbeitszeitkalender zu leisten. Poliere, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von CHF 300.00 pro Jahr. Die Vorbereitungszeit ist separat zu erfassen. Die pro Monat zulässigen Vorbereitungszeiten sind nicht kumulierbar. Wird in einem Monat die maximale Vorbereitungszeit von zehn Stunden nicht ausgeschöpft, so verfallen die nicht benutzten Stunden.

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

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

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

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

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

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

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

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

14e. **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 Arbeitgebenden verletzt, so kann der Arbeitgebende den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Artikel 329d Absatz 3 OR).

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

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

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

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

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

16. Feier- und Ruhetage

16a. **Definition:** Als Feier- und Ruhetage gelten die gemäss eidgenössischem und kantonalem Recht festgelegten Tage, einschliesslich der 1. August.

16b. **Lohnanspruch bei Feier- und Ruhetagen:** Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles während Feier- und Ruhetagen, sofern sie am Tage vor oder nach dem Feiertag nicht unentschuldigt von der Arbeit fern geblieben sind. Feiertage werden im Jahresarbeitszeitkalender mit 8.4 Stunden oder der für die Jahreszeit (Sommer/Winter) geltenden täglichen Normalarbeitszeit angerechnet. Ein genereller Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles besteht beim 1. August.

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 Kantonen und/oder Regionen sind im GAV Anhang 5 geregelt. Die Berechnung bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden richtet sich nach GAV-Anhang 8.

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

Arbeitszeitflexibilität

17. Gleitstunden

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

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

17c. **Nachweis des Gleitstundensaldos:** Werden Gleitstunden aufgebaut oder eingezogen, informieren sich Arbeitgebende und Mitarbeitende gegenseitig über die Auswirkungen im Gleitstundensaldo. Der aktuelle Gleitstundensaldo ist monatlich schriftlich auf der Lohnabrechnung oder einem Beiblatt zur Lohnabrechnung auszuweisen.

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 pro Monat nicht mehr als 10 Stunden betragen. Bei Teilzeitmitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Monat nach Massgabe des Anstellungsgrades pro rata.

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

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

17h. **Maximaler kumulierter Gleitstundensaldo:** Der maximale kumulierte Gleitstundensaldo für Mitarbeitende darf zu keiner Zeit mehr als 100 Plusstunden oder 50 Minusstunden betragen.

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

18. Kompensation von Gleitstunden

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

18b. **Auszahlung von Gleitstunden:** Werden die kumulierten Gleitstunden im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden durch Lohn-

zahlungen getilgt, erfolgt die Abrechnung wahlweise und betriebseinheitlich einmalig mit der Lohnabrechnung im Dezember oder im April eines jeden Kalenderjahres. Der Zeitpunkt der Auszahlung muss bis spätestens Ende November bekannt gegeben werden. Eine Reduktion des Gleitstundensaldos durch Lohnzahlung zu einem anderen Zeitpunkt ist nicht gestattet. Bei Lernenden, welche in ein ordentliches Arbeitsverhältnis übernommen werden, dürfen zum Ende der Lehre die positiven Gleitstundensaldi bis 50 Stunden durch Zahlung ausgeglichen werden. Lohnabzüge für negative Ferien- und Gleitstundensaldi sind nicht zulässig.

18c. **Überschreiten des Gleitstundensaldos:** Wird der monatlich oder jährlich erlaubte Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17e oder 17h GAV überschritten, so entstehen Mehrstunden. Diese Mehrstunden sollen im dem Monat der Entstehung nachfolgenden Monat, spätestens aber innert 14 Wochen mit 25% Zeitzuschlag kompensiert oder ausnahmsweise in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden mit 25% Lohnzuschlag ausbezahlt werden.

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

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

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

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

19. Überzeit

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

20. Teilzeitarbeit

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

21. Abend- und Nachtarbeit

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

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

22. Wochenend- und Feiertagsarbeit

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

23. Schichtarbeit

23a. **Gestaltung von Schichtarbeit:** Schichtarbeit ist unter Mitentscheid der Mitarbeitenden festzulegen. Vertraglich akzeptierte Schichtmodelle sind im GAV Anhang 6 aufgeführt. Betriebliche Schichtarbeitsmodelle sind der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) zur Prüfung vorzulegen.

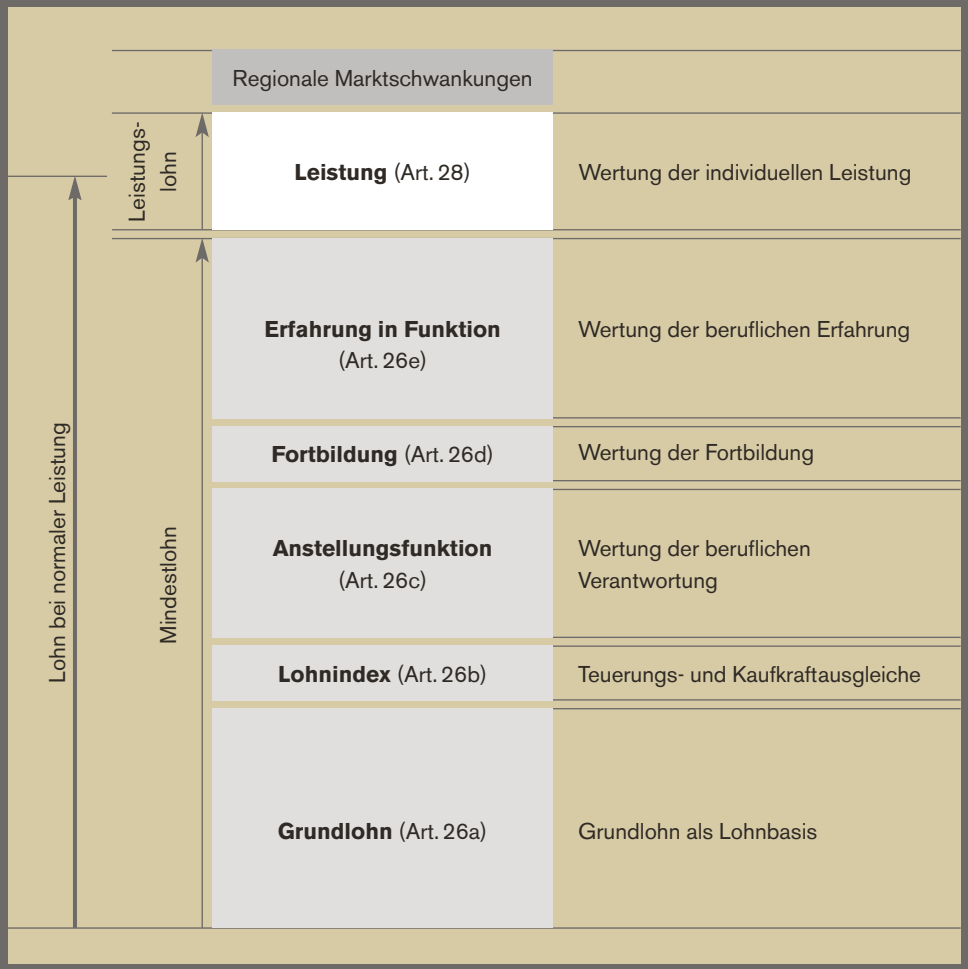
23b. **Zuschläge für Schichtarbeit:** Bei Schichtarbeit gilt eine reduzierte durchschnittliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden anstelle von 8.4 Stunden pro Tag. Die in Schichten geleisteten Arbeitszeiten der Mitarbeitenden sind mit einem Zeitzuschlag von 5% in der Arbeitszeitkontrolle zu erfassen. Die in Schichten geleistete wöchentliche Normalarbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten. Fällt eine Schicht ganz oder teilweise in die Zeit von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr (Nachtarbeit), so sind auf den in diesem Zeitabschnitt geleisteten Arbeitszeiten folgende Zuschläge zusätzlich geschuldet: bei vorübergehender Nachtarbeit ein Lohnzuschlag von 25%, bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit eine Kompensation von 10% der Zeit. Gleitstunden werden während Perioden mit Schichtarbeit durch Vergleich der im Jahresarbeitszeitkalender für jeden Tag eingetragenen Normalarbeitszeit mit der in der Arbeitszeitkontrolle erfassten Arbeitszeit einschliesslich sämtlicher Zuschläge ermittelt.

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

Lohn

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

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



Lohn

24. Grundsätze der Entlöhnung

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

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

25. Das Lohnsystem

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

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

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

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

25e. **Praktikanten in Ausbildung:** Praktikanten in Ausbildung im Sinne von Artikel 3b GAV sind dem Lohnsystem gemäss den Artikeln 26 bis 30 GAV nicht unterstellt. Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten zwingend einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres. Der Lohn für Praktikanten in Ausbildung kann zwischen dem Arbeitgebenden und dem Arbeitnehmenden in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt werden. Für die Festsetzung des Lohnes wird auf die Empfehlungen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) verwiesen.

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

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

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

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

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

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

26e. **Berechnung von Erfahrungsjahren:** Der erfahrungsabhängige Lohnbestandteil bezieht sich auf die Erfahrungsjahre in einer Funktion, unabhängig von einem Stellenwechsel. Wird die Anstellungsfunktion verändert, beginnt die Erfahrungsbemessung neu. Der Lohnautomatismus bezieht sich ausschliesslich auf die Mindestlöhne. Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1000 Arbeitsstunden pro Jahr. Darunterliegende Jahresarbeitsstunden werden nicht als Erfahrungsjahr angerechnet. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Fortbildung, welche einen Funktionswechsel zur Folge hat, hat der Mitarbeitende unabhängig von der Anzahl seiner Erfahrungsjahre in der neuen Funktion ab dem Zeitpunkt des Funktionswechsels Anspruch auf mindestens denjenigen Lohn, den er in seiner vorherigen Funktion erhielt. In Mischanstellungsverhältnissen, in denen ein Mitarbeitender eine Gesamtarbeitsleistung von mehr als 1000 Stunden pro Jahr erbringt, wird ihm in allen Funktionen ein Erfahrungsjahr angerechnet, unabhängig vom jeweiligen auf die verschiedenen Funktionen entfallenden prozentualen Anteil der Beschäftigung.

27. Bemessung des Mindestlohns

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

28. Der variable Leistungslohn

28a. **Betriebliche Leistungslohnsumme:** Die betriebliche Leistungslohnsumme bildet einen zwingenden Bestandteil des Lohnsystems. Die Ausschüttung der Leistungslohnsumme kann gemäss Artikel 28b oder Artikel 28 c–e GAV 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 Betriebe, die kein Leistungslohnmodell gemäss Artikel 28c–e umsetzen.

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

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

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

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

29. Mindestlohnanpassungen

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

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

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

30. Leistungslohnanpassungen

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

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

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

31a. **Anspruch der 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 dem Mitarbeitenden Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

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

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

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

32. Kurzabsenzen

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

32b. **Den Mitarbeitern werden folgende Kurzabsenzen vergütet:**
- Eigene Hochzeit: 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes: 3 Tage
- Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung: 1 Tag
- Wohnungswechsel, Maximum einmal 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: 3 Tage
- Geschwister: 2 Tage
- Grosseltern: 1 Tag
- Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter: 1 Tag

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

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

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

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

33a. **Obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst:** Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während obligatorischen Militär, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildiensteinsätzen in Friedenszeiten. Die Entschädigung beträgt bezogen auf den Bruttolohn (siehe Anhang 7):

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

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:
- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100%
- Ab 5. Woche: 80%

33b. **Rekrutenschule, inkl. Durchdiener:** Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während der Rekrutenschule. Die Entschädigung beträgt bezogen auf den Bruttolohn:

Rekrutenschule, inkl. Durchdiener ohne Beförderungsdienste:
- Ledige: 50 %
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten: 80 %

33c. **Beförderungsdienste inkl. Durchdiener:** Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung während der militärischen Beförderungsdienste. Die Entschädigung beträgt bezogen auf den Bruttolohn:

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

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten:
- In den ersten 4 Wochen pro Kalenderjahr: 100%
- Ab 5. Woche: 80%

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

33e. **Lohnausfallberechnung:** Abwesenheiten nach Artikel 33 GAV werden mit 8.4 Stunden pro Tag berechnet.

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

Lohnzuschläge und Zulagen

34. Spesen

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

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

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

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

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

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

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

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

36. Abgangsentschädigung

36a. **Anspruch auf Abgangsentschädigung:** Der Anspruch auf Abgangsentschädigung richtet sich nach Artikel 339b ff. OR.

Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37k. **Vorbehalt in der Versicherungsdeckung:** Die Krankentaggeldversiche-

rung kann Krankheiten, die bei Versicherungsbeginn bestehen, durch einen Vorbehalt in schriftlicher Form ausschliessen. Das Gleiche gilt für zurückliegende Krankheiten, sofern diese erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können.

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

38. Unfallversicherung

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

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

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

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

38e. **Einzelabredeversicherung für Mitarbeitende:** Beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis können die Mitarbeitenden eine Einzelabredeversicherung für maximal 180 Tage abschliessen.

39. Berufliche Vorsorge

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

40. Mutterschaftsversicherung

40a. **Anspruch:** Während des Mutterschaftsurlaubs haben die Mitarbeitenden Anspruch auf die gesetzlich vorgegebenen Leistungen der Mutterschaftsversicherung.

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.

	Säule 1: Ich möchte das Branchenlabel als sozialverantwortlicher Arbeitgeber erhalten.	**Säule 2: Als Arbeitnehmer trage ich Mitverantwortung im Vertragsvollzug.**	**Säule 3: Als Sozialpartner setzen wir uns konsequent für die Vertragseinhaltung ein.**	**Säule 4: Die Sozialpartner begleiten Sie gerne in der Umsetzung der neuen Unternehmenskultur.**
Was	Als Arbeitgeber übernehme ich meine soziale Verantwortung. Als aktiver Beweis dafür unterstelle ich mich freiwillig einer Betriebsprüfung. Meine Kunden mache ich darauf aufmerksam, bei Arbeitsvergaben die Liste der geprüften Unternehmen zu beachten.	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.	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 freiwilligen Kontrolle unterstellen.	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.
Nutzen	– Die 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 profiliere ich mich als sozialverantwortlicher Arbeitgeber gegenüber meinen Kunden. – Durch das Branchenlabel erhalte ich von den Sozialpartnern spezifische Beratungsleistungen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen.	– Die Sozialpartner beraten mich in meinen Fragestellungen vertraulich. Mein Arbeitgeber erhält davon keine Kenntnis. – Liegt ein nachweisbarer Vertragsverstoss vor, werden die Sozialpartner gegenüber meinem Arbeitgeber vorstellig. – Im Rahmen der Vollzugsbestimmungen wird der Gesamtarbeitsvertrag in allen Holzbauunternehmen solidarisch durchgesetzt. – Die neue Unternehmenskultur im Holzbau sichert mir einen leistungsgerechten Lohn und trägt langfristig zu einem guten Arbeitsklima bei. Für diese Grundwerte setze ich mich ein.	– Die Sozialpartner nehmen aktiv von ihrem Recht Gebrauch, Betriebskontrollen anzuordnen und durchzuführen, um sozialverantwortliche Arbeitgeber und 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 Soziallabel vermarkten wir zusätzlich als vergaberelevantes Kriterium bei Bauherren, Investoren und öffentlichen Bauinstanzen.	– 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.

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.

Entwicklungs- / Vollzugsinstanzen

Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen, Finanzierungsprinzipien

	GAV-Entwicklung				GAV-Vollzug																											
					Säule 1 (Art. 44, 45, 50)										Säule 2 (Art. 46)				Säule 3 (Art. 47, 48, 49, 50)								Säule 4 (Art. 52)							
	GAV Entwicklung und Pflege	GAV Gestaltung, Produktion, Vertrieb	Allgemeinverbindlichkeitsverfahren	EDV basiertes Prüfsystem	Anlauf- und Koordinationsstelle	Auftragserteilung betriebliche Audits	Durchführung betriebliche Audits	Individualberatung Arbeitgebende	Führen einer Beratungsstatistik	Entscheid über Labelvergabe	Labelvermarktung	Entscheid über Konventionalstrafen	Liste der geprüften Unternehmen		Anlauf- und Koordinationsstelle	Individualberatung Mitarbeitende	Entscheid über Betriebsprüfung	Führen einer Beratungsstatistik	Entscheid über angeordnete Betriebskontrollen	Organisation / Koordination von Kontrollen	Betriebskontrollen	Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen	Kontrollen von Personalausleihfirmen	Entscheid über Konventionalstrafen	Juristische Analysen	Statistik über Kontrolltätigkeit	Wissenschaftliche Begleitung Betriebe	Aufbau- und Pflege der Leitsysteme	Individualberatung Unternehmenskultur	Koordinationsstelle Dienstleistungsverbund	Gemeinsame Medienarbeit / Kommunikation	Pflege von Radarsystemen
Holzbau Schweiz																																
Syna, Unia, Baukader Schweiz, KV Schweiz																																
Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH), Vorstand																																
Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH), Geschäftsstelle																																
Lizenzierte Kontrolleure für Audits und Betriebskontrollen (z. B. Treuhänder)																																
Lizenzierte Kontrolleure Baustellen- und Schwarzarbeitskontrolle																																
Lizenzierte Kontrolleure für Personalausleihfirmen																																
Jurist Arbeitsrecht																																
Wissenschaftliche Begleitung / Expertenberatung																																
Externe Spezialisten																																
Seco / Bundesrat																																
Finanzierung durch Vollzugsfond																																
Mitfinanzierung durch Kantone																																
Anwendung von Konventionalstrafen bei Vertragsverletzungen																																

Paritätische Berufskommission

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

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

Die Kontrollorgane: Die Betriebsprüfungen werden durch von uns lizenzierte Kontrolleure durchgeführt. So sichern wir eine qualifizierte und effiziente Betriebskontrolle. Die Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen führen wir durch eigene, ausgebildete Kontrolleure durch. Basis für die gesamte Kontrolltätigkeit bildet ein einheitliches Kontrollverfahren und eine eigens dafür entwickelte Software. Über die gesamte Kontrolltätigkeit führen wir eine neutrale Statistik als Basis für unsere lernende Organisation.

Organigramm Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

Delegiertenversammlung

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

Vorstand SPBH (8 Mitglieder)

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

Operativer Vollzug

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

Weitere Delegierte

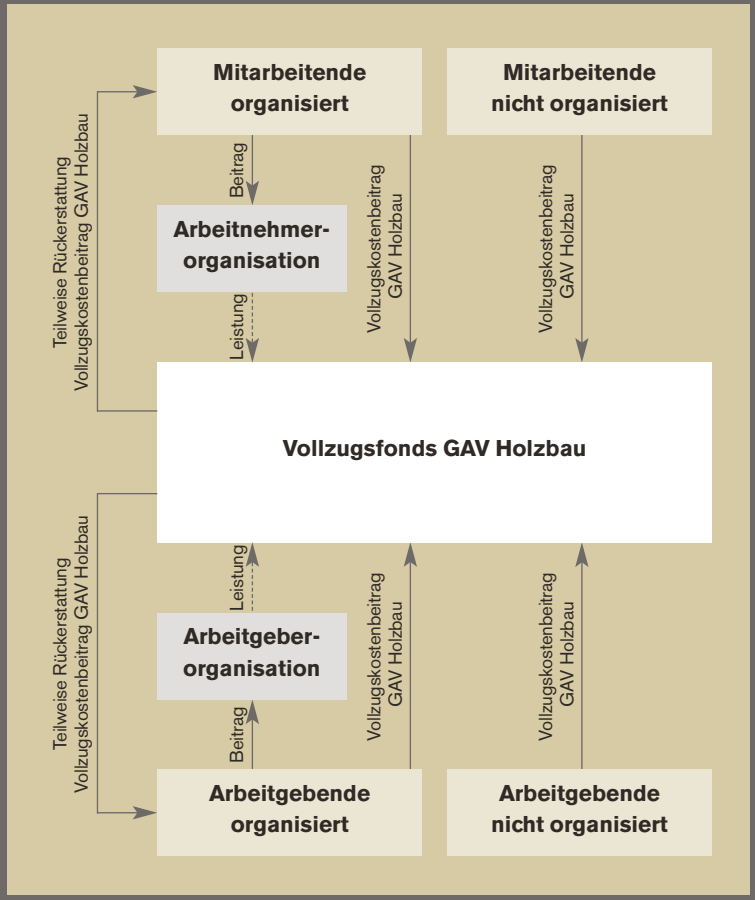
7 Holzbauunternehmer als Regionenvertreter							7 Delegierte der Arbeitnehmerorganisationen
Zürich, Glarus	Schaffhausen, Thurgau, St. Gallen, Appenzell	Aargau, Basel, Solothurn	Bern	Luzern, Zug, Nidwalden, Obwalden, Uri, Schwyz	Graubünden	Tessin	3 Syna, 3 Unia, 1 Baukader Schweiz

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 eigenverantwortlicher Selbstkontrolle halten wir die Vollzugskosten tief. Über die finanziellen Angelegenheiten legen wir uns jährlich Rechenschaft ab.

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



GAV Entwicklungs- und Vollzugsinstanzen

41. GAV Entwicklungsinstanzen

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

41b. **Externe Spezialisten:** Zur Erhöhung der Entwicklungskompetenz können die Sozialpartner gemeinsam externe Spezialisten einsetzen.

42. GAV Vollzugsinstanzen

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

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

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

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

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

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

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

43. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

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

43b. **Massnahmen:** Zu diesem Zweck trifft die SPBH 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.

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 Koordinationsstelle für GAV Audits bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

44b. **Auftraggebende Instanz:** Freiwillige GAV Audits werden im Auftrag des Arbeitgebenden durchgeführt. Die GAV Audits werden durch den Vorstand der 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 Arbeitgebenden bei der SPBH lizenzieren lässt.

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

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

45. GAV Labelling 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 Betriebe.

45b. **Rechtsberatung Arbeitsrecht:** Durch das Branchenlabel erhält der Arbeitgebende eine kostenlose juristische Beratung im Bereich Arbeitsrecht.

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

45d. **Öffentliche Publikation:** Geprüfte Betriebe mit Branchenlabel werden durch ein öffentlich zugängliches Register im Internet und/oder in Printmedien publiziert.

46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende (Vollzugssäule 2)

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

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

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

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

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.

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

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

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

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.

48c. **Kostenfolge:** Werden bei erfolgten Baustellenkontrollen 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 Baustellenkontrollen zulasten der Unternehmung. Die Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigung von betrieblichen Aufwänden im Zusammenhang mit angeordneten Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen.

49. Kontrollen von Personalausleihfirmen (Vollzugssäule 3)

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

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

50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)

50a. **Festlegung der Konventionalstrafen:** Werden Vertragsverstösse festgestellt, entscheidet der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) über die Höhe von Konventionalstrafen nach den Kriterien von Anhang 9.

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

51a. **Rechnungsstellung:** Für die von den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgebenden durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) Rechnung gestellt. Der Arbeitgebende hat den Beitrag des Arbeitnehmenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau zu überweisen. Der Arbeitneh-

mende erhält eine Quittung über den erfolgten Abzug.

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

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

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

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

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.

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

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

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 Arbeitgebenden und Mitarbeitenden paritätisch finanziert.

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

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

53d. **Beitragsbasis:** Die Beiträge in den Vollzugsfonds werden für als dem GAV Holzbau unterstellt erfasste Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz und deren Mitarbeitende auf der Basis der SUVA-pflichtigen Lohnsumme bemessen und betragen für Arbeitgebende 0.6% und für Mitarbeitende 0.6%. Die Beiträge ausländischer Betriebe und derer Mitarbeitenden, welche im Vertragsgebiet gemäss Art. 1 Arbeitsleistungen erbringen, die unter den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages fallen, werden auf Basis der auf den Arbeitseinsatz entfallenden Bruttolohnsumme bemessen und betragen insgesamt 1.2%, mindestens aber CHF 20.00 pro angebrochenem Kalendermonat.

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

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

Regelungen zur Sozialpartnerschaft auf Stufe Branche

54. Zusatzvereinbarungen

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

55. Anschlussverträge

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

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

56. Mediationsverfahren

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

57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand

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

58. Verhandlungsrhythmus

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

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

59. Verlängerung des GAV Holzbau 2007

59a. **Dauer des Vertrages:** Der GAV Holzbau vom 01.11.2007 wird mit seitherigen Ergänzungen bis 31.12.2015 verlängert. Sofern der Vertrag nicht bis spätestens 6 Monate vor dessen Ablauf gekündigt wird, verlängert er sich jeweils automatisch um ein weiteres Jahr. Die Verbindlichkeit des Vertrages setzt die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat voraus.

60. GAV Kündigungsbestimmungen

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

61. Übergangsbestimmungen

61a. **Arbeitsverträge:** Grundlage für Anstellungsverhältnisse gemäss GAV Holzbau bilden schriftliche Einzelarbeitsverträge (Artikel 6 GAV). Die bestehenden Anstellungsverträge sind im Sinne von Vertragsänderungen auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag anzupassen. Bezugsquelle für Musterarbeitsverträge siehe GAV Anhang 10.

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

62. Friedenspflicht

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

62b. **Friedenspflicht:** Es gilt der absolute Arbeitsfrieden.

GAV Anhang 2015

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

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

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

Lohntabelle 1: Mindestlohn inkl. gleichmässig ausgeschütteter Leistungslohn pro Mitarbeitender (in CHF)

	Erfahrungsjahre in Funktion (GAV Art. 26e)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EFZ)	**750.00**										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EFZ)	**980.00**										
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr (EFZ)	**1330.00**										
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr (EFZ)	**1700.00**										
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EBA)	**700.00**										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EBA)	**900.00**										
Holzbau-Arbeiter	**3851.00**	**4111.00**	**4241.00**	**4371.00**	**4458.00**	**4546.00**	**4633.00**	**4696.00**	**4762.00**	**4826.00**	**4890.00**
Holzbearbeiter EBA	**3500.00**	**3705.00**	**3909.00**	**4114.00**	**4318.00**	**4546.00**	**4633.00**	**4696.00**	**4762.00**	**4826.00**	**4890.00**
Zimmermann EFZ	**4391.00**	**4651.00**	**4781.00**	**4910.00**	**4998.00**	**5085.00**	**5173.00**	**5238.00**	**5301.00**	**5367.00**	**5431.00**
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	**4839.00**	**5098.00**	**5229.00**	**5359.00**	**5446.00**	**5534.00**	**5620.00**	**5684.00**	**5750.00**	**5813.00**	**5878.00**
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	**5151.00**	**5410.00**	**5541.00**	**5670.00**	**5758.00**	**5845.00**	**5932.00**	**5996.00**	**6061.00**	**6124.00**	**6190.00**
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	**5498.00**	**5759.00**	**5888.00**	**6018.00**	**6105.00**	**6193.00**	**6280.00**	**6345.00**	**6409.00**	**6473.00**	**6538.00**
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	**5810.00**	**6070.00**	**6200.00**	**6329.00**	**6417.00**	**6504.00**	**6592.00**	**6657.00**	**6720.00**	**6786.00**	**6849.00**
Techniker HF Holzbau	**6138.00**	**6398.00**	**6527.00**	**6658.00**	**6745.00**	**6832.00**	**6919.00**	**6984.00**	**7048.00**	**7112.00**	**7178.00**
Holzbau-Ingenieur FH	**6813.00**	**7073.00**	**7203.00**	**7332.00**	**7420.00**	**7507.00**	**7595.00**	**7659.00**	**7723.00**	**7789.00**	**7852.00**
Holzbau-Meister	**6590.00**	**6849.00**	**6980.00**	**7109.00**	**7197.00**	**7284.00**	**7372.00**	**7436.00**	**7500.00**	**7566.00**	**7629.00**
Kauffrau/Kaufmann EFZ	**4121.00**										
Übriges kaufmännisches Personal	**3900.00**										

Betriebsbeispiel – Tabelle 1.1: Bestimmung der Löhne bei gleichmässiger Leistungslohnausschüttung

A	B	C	D	E		F		G	H	I	J	K	L
Mitarbeitende: Name, Vorname	GAV Unterstellung	GAV Lohnsystem	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Fortbildung Vorarbeiter ja	nein	Fortbildung Polier ja	nein	Erfahrung in Funktion (Jahre)	Anstellung (%)	Mindestlohn und Leistungslohn aus Lohntabelle 1 (CHF/Monat)	Mindestlohn und Leistungslohn effektiv (CHF/Monat)	Raten pro Jahr	Mindestlohn pro Jahr effektiv (CHF/Jahr)
01 Ineichen Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr EFZ	–	–	–	–	–	100%	1'330.00	1'330.00	13	17'290.00
02 Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	–	–	–	–	3	100%	4'371.00	4'371.00	13	56'823.00
03 Landmann Kaspar	ja	ja	Holzbearbeiter EBA	–	–	–	–	0	100%	3'500.00	3'500.00	13	45'500.00
04 Zahnd Fritz	ja	ja	Zimmermann EFZ	–	–	–	–	7	100%	5'238.00	5'238.00	13	68'094.00
05 Anderegg Simon	ja	ja	Zimmermann EFZ	–	–	–	–	16	60%	5'431.00	3'258.60	13	42'361.80
06 Lüthi Vasco	ja	ja	Schreiner Monteur	–	–	–	–	4	100%	4'998.00	4'998.00	13	64'974.00
07 Lehnherr Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	–	x	–	–	6	100%	5'620.00	5'620.00	13	73'060.00
08 Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	–	–	–	4	100%	5'758.00	5'758.00	13	74'854.00
09 Zolliger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	14	100%	6'849.00	6'849.00	13	89'037.00
10 Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	–	–	–	–	2	60%	6'527.00	3'916.20	13	50'910.60
11 Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	6	40%	6'592.00	2'636.80	13	34'278.40
12 Züllig Michaela	ja	nein*	Kauffrau mit eidg. Fähigkeitsausw.	–	–	–	–	–	50%	4'121.00	2'060.50	13	26'786.50
Total betriebliche Mindestlohnsumme pro Jahr													**643'969.30**

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

* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 1

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

Arbeitsschritt A: Bestimmen Sie die individuellen Mindestlöhne der Mitarbeitenden.

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

Lohntabelle 2: Bestimmung der Grundlöhne im Leistungslohnmodell (in CHF)

	Erfahrungsjahre in Funktion (GAV Art. 26e)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EFZ)	**750.00**										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EFZ)	**980.00**										
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr (EFZ)	**1330.00**										
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr (EFZ)	**1700.00**										
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr (EBA)	**700.00**										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr (EBA)	**900.00**										
Holzbau-Arbeiter	**3581.00**	**3841.00**	**3971.00**	**4101.00**	**4188.00**	**4276.00**	**4363.00**	**4426.00**	**4492.00**	**4556.00**	**4620.00**
Holzbearbeiter EBA	**3230.00**	**3435.00**	**3639.00**	**3844.00**	**4048.00**	**4276.00**	**4363.00**	**4426.00**	**4492.00**	**4556.00**	**4620.00**
Zimmermann EFZ	**4076.00**	**4336.00**	**4466.00**	**4595.00**	**4683.00**	**4770.00**	**4858.00**	**4923.00**	**4986.00**	**5052.00**	**5116.00**
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	**4479.00**	**4738.00**	**4869.00**	**4999.00**	**5086.00**	**5174.00**	**5260.00**	**5324.00**	**5390.00**	**5453.00**	**5518.00**
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	**4791.00**	**5050.00**	**5181.00**	**5310.00**	**5398.00**	**5485.00**	**5572.00**	**5636.00**	**5701.00**	**5764.00**	**5830.00**
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	**5098.00**	**5359.00**	**5488.00**	**5618.00**	**5705.00**	**5793.00**	**5880.00**	**5945.00**	**6009.00**	**6073.00**	**6138.00**
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	**5410.00**	**5670.00**	**5800.00**	**5929.00**	**6017.00**	**6104.00**	**6192.00**	**6257.00**	**6320.00**	**6386.00**	**6449.00**
Techniker HF Holzbau	**5718.00**	**5978.00**	**6107.00**	**6238.00**	**6325.00**	**6412.00**	**6499.00**	**6564.00**	**6628.00**	**6692.00**	**6758.00**
Holzbau-Ingenieur FH	**6333.00**	**6593.00**	**6723.00**	**6852.00**	**6940.00**	**7027.00**	**7115.00**	**7179.00**	**7243.00**	**7309.00**	**7372.00**
Holzbau-Meister	**6130.00**	**6389.00**	**6520.00**	**6649.00**	**6737.00**	**6824.00**	**6912.00**	**6976.00**	**7040.00**	**7106.00**	**7169.00**
Kauffrau/Kaufmann EFZ	**4121.00**										
Übriges kaufmännisches Personal	**3900.00**										

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1: Bestimmung der Mindestlöhne im Leistungslohnmodell

A	B	C	D	E		F		G	H	I	J
Mitarbeitende: Name, Vorname	GAV Unterstellung	GAV Lohnsystem	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Fortbildung Vorarbeiter ja	nein	Fortbildung Polier ja	nein	Erfahrung in Funktion (Jahre)	Anstellung (%)	Mindestlohn aus Lohntabelle 2 (CHF/Monat)	Mindestlohn aus Lohntabelle 2 effektiv (CHF/Monat)
01 Ineichen Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr EFZ	–	–	–	–	–	100%	1'330.00	1'330.00
02 Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	–	–	–	–	3	100%	4'101.00	4'101.00
03 Landmann Kaspar	ja	ja	Holzbearbeiter EBA	–	–	–	–	0	100%	3'230.00	3'230.00
04 Zahnd Fritz	ja	ja	Zimmermann EFZ	–	–	–	–	7	100%	4'923.00	4'923.00
05 Anderegg Simon	ja	ja	Zimmermann EFZ	–	–	–	–	16	60%	5'116.00	3'069.60
06 Lüthi Vasco	ja	ja	Schreiner Monteur	–	–	–	–	4	100%	4'683.00	4'683.00
07 Lehnherr Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	–	x	–	–	6	100%	5'260.00	5'260.00
08 Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	–	–	–	4	100%	5'398.00	5'398.00
09 Zolliger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	14	100%	6'449.00	6'449.00
10 Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	–	–	–	–	2	60%	6'107.00	3'664.20
11 Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	6	40%	6'192.00	2'476.80
12 Züllig Michaela	ja	nein*	Kauffrau EFZ	–	–	–	–	–	50%	4'121.00	2'060.50
Total betriebliche Mindestlohnsumme pro Monat											**46'645.10**

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

* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 2

Arbeitsschritt B: Bestimmen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme.

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

Lohntabelle 3: Bestimmung der betrieblichen Leistungslohnsumme im Leistungslohnmodell

	Leistungspauschale pro Monat (CHF)
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr EFZ	–
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr EFZ	–
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr EFZ	–
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr EFZ	–
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr EBA	–
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr EBA	–
Holzbau-Arbeiter	**270.00**
Holzbearbeiter EBA	**270.00**
Zimmermann EFZ	**315.00**
Holzbau-Vorarbeiter	**360.00**
Holzbau-Polier	**400.00**
Techniker HF Fachrichtung Holzbau	**420.00**
Holzbau-Ingenieur FH	**480.00**
Holzbau-Meister	**460.00**
Kauffrau/Kaufmann EFZ	–
übriges kaufmännisches Personal	–

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.2: Berechnung der betrieblichen Leistungslohnsumme

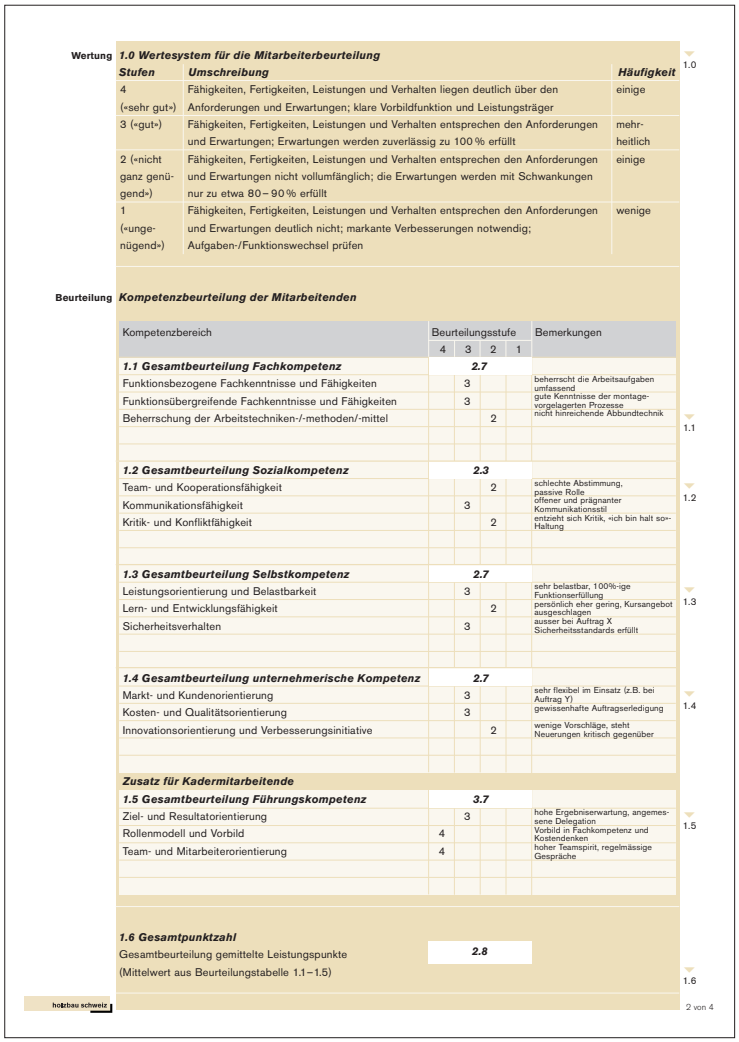
A Mitarbeitende: Name, Vorname	B Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	C Leistungs-pauschale (CHF/Monat)	D Anstellung (%)	E Leistungs-pauschale effektiv (CHF/Monat)
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr EFZ	–	100%	–
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	270.00	100%	270.00
03 Landmann Kaspar	Holzbearbeiter EBA	270.00	100%	270.00
04 Zahnd Fritz	Zimmermann EFZ	315.00	100%	315.00
05 Anderegg Simon	Zimmermann EFZ	315.00	60%	189.00
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	315.00	100%	315.00
07 Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	360.00	100%	360.00
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	360.00	100%	360.00
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	400.00	100%	400.00
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	420.00	60%	252.00
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	400.00	40%	160.00
12 Züllig Michaela	Kauffrau EFZ	–	50%	–
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat				**2'891.00**

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

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

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

Betriebsbeispiel – Mitarbeiterbeurteilung (Ausschnitt aus Mitarbeiterbeurteilungsbogen)



Wertung **1.0 Wertesystem für die Mitarbeiterbeurteilung** (1.0)

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

Beurteilung **Kompetenzbeurteilung der Mitarbeitenden**

Kompetenzbereich	Beurteilungsstufe 4	3	2	1	Bemerkungen
1.1 Gesamtbeurteilung Fachkompetenz		**2.7**			
Funktionsbezogene Fachkenntnisse und Fähigkeiten		3			beherrscht die Arbeitsaufgaben umfassend
Funktionsübergreifende Fachkenntnisse und Fähigkeiten		3			gute Kenntnisse der montagevorgelagerten Prozesse
Beherrschung der Arbeitstechniken-/-methoden/-mittel			2		nicht hinreichende Abbundtechnik
1.2 Gesamtbeurteilung Sozialkompetenz		**2.3**			
Team- und Kooperationsfähigkeit			2		schlechte Abstimmung, passive Rolle
Kommunikationsfähigkeit		3			offener und prägnanter Kommunikationsstil
Kritik- und Konfliktfähigkeit			2		entzieht sich Kritik, «ich bin halt so»-Haltung
1.3 Gesamtbeurteilung Selbstkompetenz		**2.7**			
Leistungsorientierung und Belastbarkeit		3			sehr belastbar, 100%-ige Funktionserfüllung
Lern- und Entwicklungsfähigkeit			2		persönlich eher gering, Kursangebot ausgeschlagen
Sicherheitsverhalten		3			ausser bei Auftrag X Sicherheitsstandards erfüllt
1.4 Gesamtbeurteilung unternehmerische Kompetenz		**2.7**			
Markt- und Kundenorientierung		3			sehr flexibel im Einsatz (z.B. bei Auftrag Y)
Kosten- und Qualitätsorientierung		3			gewissenhafte Auftragserledigung
Innovationsorientierung und Verbesserungsinitiative			2		wenige Vorschläge, steht Neuerungen kritisch gegenüber
Zusatz für Kadermitarbeitende					
1.5 Gesamtbeurteilung Führungskompetenz		**3.7**			
Ziel- und Resultatorientierung		3			hohe Ergebniserwartung, angemessene Delegation
Rollenmodell und Vorbild	4				Vorbild in Fachkompetenz und Kostendenken
Team- und Mitarbeiterorientierung	4				hoher Teamspirit, regelmässige Gespräche

(1.1 – 1.5)

1.6 Gesamtpunktzahl

Gesamtbeurteilung gemittelte Leistungspunkte (Mittelwert aus Beurteilungstabelle 1.1 – 1.5): **2.8** (1.6)

holzbau schweiz

2 von 4

Beispiel für Mitarbeitenden Peter Lehnherr in Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3
Die SPBH stellt diese Beurteilungsbögen zur Verfügung.

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

A Mitarbeitende: Name, Vorname	B Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	C Leistungspunkte	D Anstellung (%)	E Leistungspunkte effektiv mit Anstellungsgrad	F Leistungslohn effektiv (CHF/Monat)
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr EFZ	–	100 %	–	–
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	2.3	100 %	2.3	281.75
03 Landmann Kaspar	Holzbearbeiter EBA	1.7	100 %	1.7	208.25
04 Zahnd Fritz	Zimmermann EFZ	3.9	100 %	3.9	477.75
05 Anderegg Simon	Zimmermann EFZ	3.0	60 %	1.8	220.50
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	2.6	100 %	2.6	318.50
07 Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	2.8	100 %	2.8	343.00
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	2.5	100 %	2.5	306.25
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	3.0	100 %	3.0	367.50
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3.0	60 %	1.8	220.50
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	3.0	40 %	1.2	147.00
12 Züllig Michaela	Kauffrau EFZ	–	50 %	–	–
Total gewichtete Leistungspunkte unter Berücksichtigung des Anstellungsgrades				**23.60**	
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat				**2’891.00**	**2’891.00**
Total Leistungslohnsumme pro gewichteter Leistungspunkt und Monat				**122.50**	

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

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

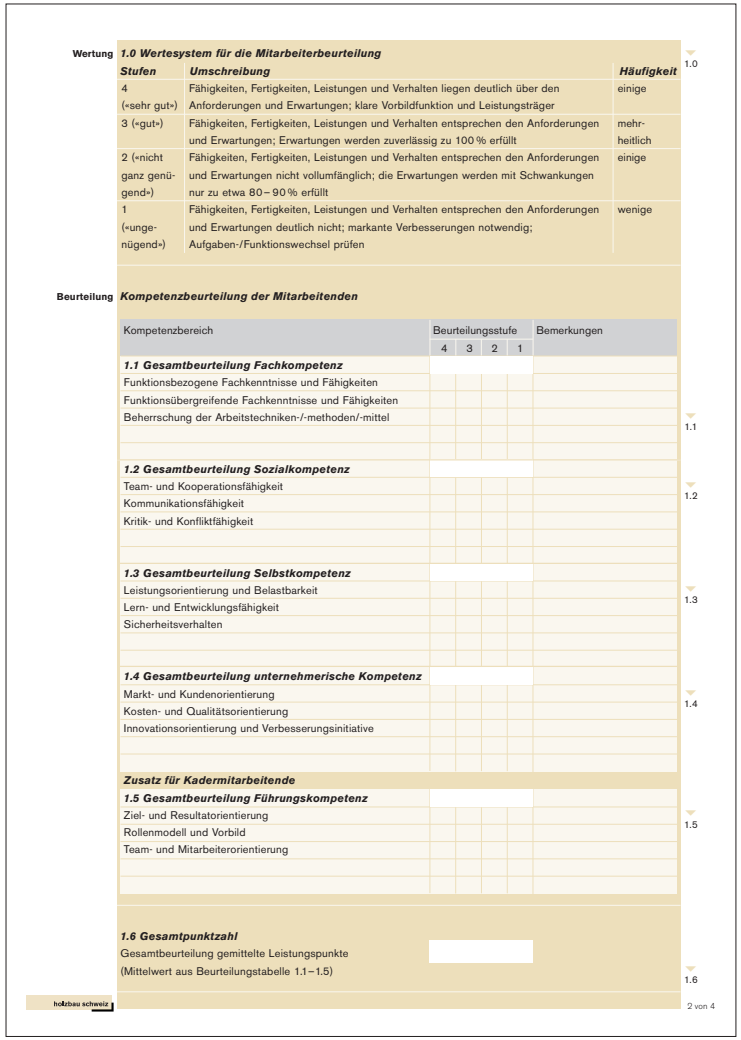
Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 6 von 6)	Art. GAV
6	Addieren Sie die Mindestlöhne aus der Lohntabelle 2 und die Leistungslohnanteile der Mitarbeitenden. Berechnen Sie den Mindestlohn Ihres Mitarbeitenden, indem Sie den Grundlohn aus der Lohntabelle 2 und den berechneten Leistungslohnanteil addieren.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

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

A Mitarbeitende: Name, Vorname	B Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	C Mindestlohn aus Lohntabelle 2 effektiv (CHF/Monat)	D Leistungslohn effektiv (CHF/Monat)	E Mindestlohn und Leistungslohn (CHF/Monat)	F Raten pro Jahr	G Mindestlohn und Leistungslohn (CHF/Jahr)
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr EFZ	1’330.00	–	1’330.00	13	17’290.00
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	4’101.00	281.75	4’382.75	13	56’975.75
03 Landmann Kaspar	Holzbearbeiter EBA	3’230.00	208.25	3’438.25	13	44’697.25
04 Zahnd Fritz	Zimmermann EFZ	4’923.00	477.75	5’400.75	13	70’209.75
05 Anderegg Simon	Zimmermann EFZ	3’069.60	220.50	3’290.10	13	42’771.30
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	4’683.00	318.50	5’001.50	13	65’019.50
07 Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	5’260.00	343.00	5’603.00	13	72’839.00
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	5’398.00	306.25	5’704.25	13	74’155.25
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	6’449.00	367.50	6’816.50	13	88’614.50
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3’664.20	220.50	3’884.70	13	50’501.10
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	2’476.80	147.00	2’623.80	13	34’109.40
12 Züllig Michaela	Kauffrau EFZ	2’060.50	–	2’060.50	13	26’786.50
Total betriebliche Mindestlöhne und betriebliche Leistungslohnsumme pro Jahr						**643’969.30**

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

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



Wertung ***1.0 Wertesystem für die Mitarbeiterbeurteilung*** 1.0

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

Beurteilung ***Kompetenzbeurteilung der Mitarbeitenden***

Kompetenzbereich	Beurteilungsstufe 4	3	2	1	Bemerkungen	
1.1 Gesamtbeurteilung Fachkompetenz						
Funktionsbezogene Fachkenntnisse und Fähigkeiten						
Funktionsübergreifende Fachkenntnisse und Fähigkeiten						
Beherrschung der Arbeitstechniken-/-methoden/-mittel						1.1
1.2 Gesamtbeurteilung Sozialkompetenz						
Team- und Kooperationsfähigkeit						1.2
Kommunikationsfähigkeit						
Kritik- und Konfliktfähigkeit						
1.3 Gesamtbeurteilung Selbstkompetenz						
Leistungsorientierung und Belastbarkeit						1.3
Lern- und Entwicklungsfähigkeit						
Sicherheitsverhalten						
1.4 Gesamtbeurteilung unternehmerische Kompetenz						
Markt- und Kundenorientierung						1.4
Kosten- und Qualitätsorientierung						
Innovationsorientierung und Verbesserungsinitiative						
Zusatz für Kadermitarbeitende						
1.5 Gesamtbeurteilung Führungskompetenz						
Ziel- und Resultatorientierung						1.5
Rollenmodell und Vorbild						
Team- und Mitarbeiterorientierung						

1.6 Gesamtpunktzahl
Gesamtbeurteilung gemittelte Leistungspunkte
(Mittelwert aus Beurteilungstabelle 1.1 – 1.5) 1.6

holzbau schweiz 2 von 4

Formular Beurteilungsbogen siehe Bezugsnachweis GAV Anhang 10

Spesen

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

Umrechnung von Lohn und Arbeitszeit

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

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

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

Tabelle der bezahlten Feiertage

Feier- und Ruhetage (Art. 16 GAV)

	Neujahrstag	Berchtoldstag	Heilige Drei Könige	St. Josef	Karfreitag	Ostermontag	Näfelser Fahrt	Tag der Arbeit	Christi Himmelfahrt	Pfingstmontag	Fronleichnam	Nationalfeiertag	Mariä Himmelfahrt	Allerheiligen	Mariä Empfängnis	Weihnachten	Stephanstag
2014	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	03.04.	21.04.	03.04.	01.05.	29.05.	09.06.	19.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2015	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	03.04.	06.04.	09.04.	01.05.	14.05.	25.05.	04.06.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2016	01.01.	02.01.	06.01.	19.03.	25.03.	28.03.	07.04.	01.05.	05.05.	16.05.	26.05.	01.08.	15.08.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
Aargau (ausser nachstehende Bezirke und Gemeinden)	■	■			■	■			■	■		■				■	■
Bezirk Baden (ohne Gemeinde Bergdietikon)	■				■	■			■	■	■	■				■	■
Bezirk Bremgarten	■				■				■		■	■	■	■		■	■
Bezirke Laufenburg, Muri, Rheinfelden (nur Gemeinden: Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten)	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Bezirk Rheinfelden (nur Gemeinden: Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen)	■				■	■			■	■		■		■		■	■
Bezirk Zurzach	■	■			■				■		■	■		■		■	■
Appenzell Ausserrhoden plus ein zusätzlicher Feiertag nach kommunaler Ordnung	■				■	■			■	■		■				■	■
Appenzell Innerrhoden	■				■	■			■	■	■	■				■	■
Basel	■				■	■		■	■	■		■				■	■
Bern	■	■			■	■			■	■		■				■	■
Glarus	■				■	■	■		■			■		■		■	■
Graubünden plus ein zusätzlicher Feiertag nach kommunaler Ordnung	■				■	■			■	■		■				■	■
Luzern	■				■				■		■	■	■	■		■	■
Nidwalden	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Obwalden	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Schaffhausen	■				■	■		■	■	■		■				■	■
Schwyz	■			■	■				■		■	■	■	■		■	
Solothurn (ausser Bucheggberg)	■				■			■	■		■	■	■	■		■	
Bezirk Bucheggberg	■	■			■			■	■	■		■		■		■	
St. Gallen	■				■	■			■	■		■		■		■	■
Tessin	■		■			■			■			■	■	■		■	■
Thurgau	■	■			■	■			■	■		■				■	■
Uri	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Zug	■				■				■		■	■	■	■	■	■	
Zürich	■				■	■		■	■	■		■				■	■

In zwei Schichten

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

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

Modell 4: Schnell rotierendes 3-Schicht-System								
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)

Lohnansprüche nach Artikel 33 GAV während militärischen Dienstleistungen

Prozentangaben beziehen sich auf den Mindestlohn nach Lohntabelle 1 oder Lohntabellen 2 und 3 oder den vertraglich vereinbarten Lohn, sofern dieser über dem Mindestlohn liegt.

Art des Dienstes	Ledige ohne Unterstützungspflichten	Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten
Rekrutenschule	50 %	80 %
Durchdiener während der Grundausbildung[1])	50 %	80 %
Durchdiener-Kader während der allg. Grundausbildung	50 %	80 %
Durchdiener Normaldienst[2]) in den ersten 4 Wochen	100 %	100 %
Durchdiener Normaldienst ab 5. Woche	50 %	80 %
Durchdiener Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen	100 %	100 %
Durchdiener Kader während Beförderungsdienst ab 5. Woche	50 %	80 %
Normaldienst in den ersten 4 Wochen (ADF/WK)	100 %	100 %
Normaldienst ab. 5. Woche (ADF/WK)	50 %	80 %

[1]) D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.

[2]) Normaldienste heissen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.

Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftige Mitarbeitende

1. Berechnung von Zuschlägen auf Stundenlohn für Feier- und Ruhetage:
Grundsatz: Werden dem Mitarbeitenden die auf Feier- und Ruhetage entfallenden Arbeitszeiten mit der für diese Tage im Jahresarbeitszeitkalender vorgesehenen Anzahl Stunden effektiv wie Arbeitszeit vergütet, so ist kein weiterer Lohnzuschlag für Feiertage und Ruhetage zu bezahlen.

Bezahlung eines Zuschlages mit durchschnittlichem Prozentsatz: Erfolgt keine effektive Auszahlung der Feier- und Ruhetage als Arbeitszeit, so kann der Betrieb allen im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden gleichbleibend einen durchschnittlichen Prozentsatz von 3.59% als Feiertagszuschlag bezahlen. Der Zuschlag berechnet sich auf dem Brutto-Grundlohn.

Bezahlung eines Zuschlages mit genau berechnetem Prozentsatz: Erfolgt keine effektive Auszahlung der Feier- und Ruhetage als Arbeitszeit, so kann der Betrieb alternativ auch in jedem Jahr einen in Abhängigkeit der Anzahl der zu entschädigenden Feiertage und in Abhängigkeit vom Ferienanspruch des im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden genau berechneten Feiertagszuschlag zu folgenden Prozentsätzen bezahlen:

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

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

2. Flexibilität durch Gleitstunden bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:
Zulässige maximale monatliche und kumulierte jährliche Gleitstundensaldi: Bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Woche nach Massgabe ihres Anstellungsgrades pro rata. Ist ein Anstellungsgrad nicht vertraglich festgelegt, so bemisst sich der zulässige Gleitstundensaldo nach dem festzustellenden Beschäftigungsgrad der vorangegangenen 3 Monate.

Ermitteln der Gleitstunden: Die Gleitstunden eines im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden werden durch Vergleich seiner täglich geleisteten Arbeit mit der im betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Normalarbeitszeit ermittelt.

Teilzeitmitarbeitende im Stundenlohn: Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen von im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden ist die im Normalarbeitszeitkalender eingetragene Stundenzahl nach Massgabe des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades zu reduzieren.

3. Ferienzuschlag bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:
Werden einem im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden dessen Ferientage nicht effektiv bei Anfall bezahlt, so sind ihm für jede Stunde geleisteter Normalarbeitszeit die in Art. 14b GAV Holzbau festgelegten Lohnzuschläge von 10.64% (bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen) resp. 13.04% (bei einem Ferienanspruch von 30 Tagen) zu bezahlen. Der Zuschlag ist dabei auf dem Grundlohn zu berechnen.

Auf den gemäss Art. 18b und Art. 18c GAV mit Einverständnis des Mitarbeitenden ausbezahlten Gleitstunden, Mehrstunden und Mehrstundenzuschlägen sind keine Ferienentschädigungen geschuldet.

4. Berechnung für einen Stundenlohn:
Der Grundlohn pro Stunde errechnet sich aus dem durch die durchschnittliche monatliche Normalarbeitszeit von 182.5 Stunden dividierten Monatslohn. Diesem Grundlohn sind – falls keine effektive Bezahlung dieser Tage erfolgt – Zuschläge für Ferientage und Feiertage nach Art. 14 und Art. 16 i.V.m. GAV-Anhang 8 hinzuzuzählen. Aus der Summe von Grundlohn, Ferienzuschlag und Feiertagszuschlag wird ein Zwischentotal gebildet. Dazu ist der 13. Monatslohn in Höhe von 8.33% hinzuzuzählen.

Berechnungsbeispiel für einen Zimmermann mit 5 Erfahrungsjahren:
(Monatslohn gemäss GAV-Anhang 1 Lohntabelle 1: CHF 5085.00)

Ferienanspruch	25 Tage/10.64%	30 Tage/13.04%
Grundlohn (CHF 5085.00/182.5)	CHF 27.86	CHF 27.86
Ferienzuschlag (10.64%/13.04%)	CHF 2.96	CHF 3.63
Feiertagszuschlag (Ø 3.59%)	CHF 1.00	CHF 1.00
Zwischentotal (ZwiTot):	CHF 31.82	CHF 32.49
13. Monatslohn (8.33% auf ZwiTot)	CHF 2.65	CHF 2.71
Total Stundenlohn:	**CHF 34.47**	**CHF 35.20**

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 Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrags abgehalten werden.

Die Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Mitarbeitenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen

2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere 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 Arbeitgebende oder Mitarbeitende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten

7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden 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 Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebende oder Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, die Aufwendungen der GAV-Kontrolle auferlegen.

Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebende und/oder Mitarbeitende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzten, 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.

Quellen- und Bezugsverzeichnis

GAV Produkte	Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH)	Holzbau Schweiz	Syna	Unia	Baukader Schweiz	KV Schweiz
GAV Holzbau 2013 – Broschüre	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Broschüre Führungskultur	✓	✓				
Betriebsaudit mit GAV Label	✓	✓				
Statuten Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH)	✓					
Abacus Lohnsoftware mit Modul GAV Holzbau		✓				
GAV Holzbau Musterarbeitsverträge	✓	✓				
Zielvereinbarungs- und Beurteilungsbögen zur Mitarbeiterqualifikation und -entwicklung, Rückmeldungen der Mitarbeitenden	✓	✓				
Lohnempfehlungen für Kaufmännisches Personal						✓
Plakat: Zusammenarbeit im Unternehmen		✓				
Brusttaschenkarten: Zusammenarbeit im Unternehmen		✓				
GAV Holzbau 2013	www.gav-holzbau.ch					
Gesetzestexte	www.gesetze.ch					
Informationen zur Allgemeinverbindlichkeit	www.seco.admin.ch					

Unterschriften

Holzbau Schweiz

Hans Rupli Zentralpräsident	Andrea Mark Leiterin Recht & Soziales	Gabriela Schlumpf Geschäftsführerin

Gewerkschaft Syna

Ernst Zülle Zentralsekretär	Kurt Regotz Zentralpräsident	Werner Rindlisbacher Sektorleiter

Gewerkschaft Unia

Franz Cahannes Co-Sektorleiter Gewerbe	Andreas Rieger Co-Präsident	Renzo Ambrosetti Co-Präsident

Baukader Schweiz (Schweizerischer Baukaderverband)

Barbara Schiesser Geschäftsführerin	Adrian Hässig Zentralpräsident	Urs Bendel Vizepräsident

KV Schweiz (Kaufmännischer Verband Schweiz)

Benedikt Gschwind Ressortleiter GAV	Peter Kyburz Generalsekretär	Barbara Gisi Zentralsekretärin

holzbau schweiz

schaffhauserstrasse 315, 8050 zürich
tel. 044 253 63 93, fax 044 253 63 99
www.holzbau-schweiz.ch, info@holzbau-schweiz.ch

syna zentralsekretariat

römerstrasse 7, 4601 olten
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

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

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

syna

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

BAUKADER SCHWEIZ
CADRES DE LA CONSTRUCTION SUISSE
QUADRI DELL' EDILIZIA SVIZZERA
CADERS DA CONSTRUCZIUN SVIZRA

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

schweizerische paritätische berufskommission holzbau spbh

schaffhauserstrasse 315, 8050 zürich
tel. 044 360 37 70, fax 044 360 37 79
www.gav-holzbau.ch, info@spbh.ch

Impressum

Herausgeber	Holzbau Schweiz Syna Unia Baukader Schweiz KV Schweiz
Gestaltung	fkp identity AG, Zürich
Druck	Sonderegger Publish AG, Weinfelden
Bestell-Nr.	01.GAVB01A.1011.DE (deutsch) 01.GAVB01A.1011.IT (italienisch)

FSC
Mix
Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
Zert.-Nr. SQS-COC-100096
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

Klimaneutral gedruckt