

Gesamtarbeitsvertrag

für die schweizerische Holzindustrie

1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2003

GEWERKSCHAFT
GBI
BAU & INDUSTRIE

Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich
T 01 295 15 15, F 01 295 17 99

syna
die Gewerkschaft

Josefstrasse 59, 8031 Zürich
T 01 279 71 71, F 01 279 71 72

InhaltsverzeichnisSeite

I. Geltungsbereich	3
Art. 1 Geltungsbereich	3
II. Pflichten des Arbeitnehmers	3
Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht	3
Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht	3
III. Arbeitszeit	4
Art. 4 Arbeitszeit	4
Art. 5 Überstunden	4
Art. 6 Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	4
Art. 7 Schichtarbeit	4
IV. Lohn	5
Art. 8 Lohnanpassung	5
Art. 9 Mindestlöhne	5
Art.10 13. Monatslohn	6
Art.11 Kinderzulagen	6
Art.12 Lohnzahlung	6
V. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	7
Art.13 Lohn und Krankheit	7
Art.14 Lohn bei Unfall	7
Art.15 Lohn bei Militärdienst	7
Art.16 Lohn bei Absenzen	8
VI. Ferien und Feiertage	8
Art.17 Ferien	8
Art.18 Feiertage	9
VII. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	9
Art.19 Anstellung und Kündigung	9
Art.20 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	10
Art.21 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer	10
Art.22 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	10
Art.23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers	11
Art.24 Abgangsentschädigung	11
Art.25 Unverzichtbarkeit	12

VIII. Pflichten der Vertragsparteien unter sich	12
Art.26 Vertragsgemeinschaft	13
Art.27 Gemeinsame Durchführung	13
Art.28 Paritätische Berufskommission	13
Art.29 Konventionalstrafen	13
Art.30 Schlichtung von Streitigkeiten	13
Art.31 Schiedsgericht	14
Art.32 Friedenspflicht	14
IX. Vertragsdauer	15
Art.33 Vertragsdauer	15

I. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

- 1.1 Nachstehender Gesamtarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz.
- 1.2 Er findet Anwendungen auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Inhabern von Sägereien, Holzleimbauer, Imprägnieranstalten, Furnierwerken, Massivholzplatten-, Kisten-, Paletten-, Harassen-, Zaun- und Holzwolffabriken und ihren den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden angehörenden gelernten, angelernten und ungelerten Arbeitnehmern.
- 1.3 Von diesem Vertrag ausgenommen sind das kaufmännische Personal, Arbeitnehmende in leitenden Funktionen wie Betriebsleiter, Werk- und Platzmeister sowie Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 19. April 1978.

II. Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 2.1 Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
- 2.2 Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.
- 2.3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren.
- 2.4 Die Arbeitnehmenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

- 3.1 Die Arbeitnehmenden haben dem Arbeitgeber über alles, was sie bei ihrer vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzugeben und ihm alles sofort herauszugeben.
- 3.2 Sie haben dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorbringen.

Wo in diesem Gesamtarbeitsvertrag die männliche oder weibliche Form verwendet wird, gilt sie jeweils auch für Personen des andern Geschlechts.

III. Arbeitszeit

Art. 4 Arbeitszeit

- 4.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahre 2002 42.75 Stunden und im Jahre 2003 42.5 Stunden. Die Arbeitszeitverkürzungen per 1.1.2002 bzw. 1.1.2003 erfolgen mit vollem Lohnausgleich.
- 4.2 Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 5 Tage (Montag bis Freitag) zu verteilen, so dass der Samstag arbeitsfrei ist.

Art. 5 Überstunden

- 5.1 Überstunden sind die vom Arbeitgeber angeordneten Stunden, die die wöchentliche Sollarbeitszeit gemäss Art. 4.1 übersteigen. Werden Überstunden ohne ausdrückliche Anordnung geleistet, weil sie im Interesse des Betriebes notwendig sind, so müssen sie am nächsten Werktag dem Vorgesetzten angezeigt und von ihm visiert werden.
- 5.2 Wird gegenüber der normalen wöchentlichen Arbeitszeit die Leistung von Überstunden notwendig, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.
- 5.3 Im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Überstunden innert längstens 14 Wochen durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.
- 5.4 Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber Überstunden mit dem Normallohn samt einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Für Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.
- 5.5 Beziehen die Arbeitnehmenden Monatslohn, berechnet sich der Stundenlohn auf der Basis von 186 Arbeitsstunden (ab 1.1.2003: 185 Arbeitsstunden).

Art. 6 Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

- 6.1 Für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Zuschlag zum Normallohn zwingend zu bezahlen:
- | | |
|---|-----|
| a) während der Abendarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr | 50% |
| b) für Nachtarbeit zwischen 23 und 06 Uhr | 50% |
| c) für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen) | 75% |
- 6.2 Bisherige höhere Zuschläge dürfen nicht herabgesetzt werden.

Art. 7 Schichtarbeit

- 7.1 Bei Schichtarbeit im Rahmen des behördlich bewilligten Schichtenplanes sind folgende Zuschläge zu bezahlen:
- im 2-Schichten-Betrieb CHF 1.12 pro Stunde
 - im 3-Schichten-Betrieb CHF 2.26 pro Stunde
- 7.2 Bisherige höhere Zuschläge dürfen nicht herabgesetzt werden.

IV. Lohn

Art. 8 Lohnanpassung

- 8.1 **Ab 1. Januar 2003** haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine generelle Anpassung ihrer effektiven Löhne von:
- a) Arbeitnehmende im Stundenlohn:
- | Kategorie | Lohnerhöhung inkl. Arbeitszeitverkürzung |
|--|--|
| Berufsleute und qualifizierte Fachkräfte | 30 Rp./Std. |
| Angelernte | 25 Rp./Std. |
| Ungelernte | 20 Rp./Std. |
| Hilfskräfte | 20 Rp./Std. |
- b) Arbeitnehmende im Monatslohn
- | | |
|--|-----------------|
| Berufsleute und qualifizierte Fachkräfte | 30.00 Fr./Monat |
| Angelernte | 27.00 Fr./Monat |
| Ungelernte | 24.00 Fr./Monat |
| Hilfskräfte | 21.00 Fr./Monat |
- Mit dieser Lohnanpassung gilt die Teuerung bis zum Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 102.0 Punkten (neuer Index) als ausgeglichen.
- 8.2 Die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden haben auf eine der Erhöhung des Stundenlohnes entsprechende Lohnanpassung Anspruch. Die Berechnung erfolgt gemäss Art. 5.5.
- 8.3 Die Lohnerhöhung setzt Volleistungsfähigkeit und Einsatzwilligkeit voraus. Ist die Arbeitsleistung ungenügend, kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine reduzierte Lohn-erhöhung vereinbart werden. Diese Vereinbarung muss schriftlich erfolgen.

Art. 9 Mindestlöhne

- 9.1 Die Mindestlöhne betragen **ab 1. Januar 2003** für:
- | | Holzindustrie Schweiz | VHPI |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------|
| Berufsleute, qualifizierte Fachkräfte | CHF 23.20 | CHF 22.40 |
| Angelernte | CHF 20.85 | CHF 20.65 |
| Ungelernte | CHF 18.70 | CHF 18.50 |
| Hilfskräfte | CHF 17.50 | CHF 17.30 |

In den vorstehenden Mindestlöhnen ist die Lohnerhöhung gemäss Art. 8.1 enthalten.

- 9.2 Bisherige höhere Löhne dürfen nicht herabgesetzt werden.
- 9.3 Als **angelernt** gelten Arbeitnehmende, die während mindestens zwei Jahren eine bestimmte Spezialarbeit aus dem Arbeitsbereich eines Berufsarbeiters ausgeführt haben.
- Als **ungelernt** gelten Arbeitnehmende ohne Berufslehre oder fachspezifische Ausbildung, die auf unbestimmte Zeit oder mit einem Vertrag auf Zeit angestellt sind, dessen Dauer mehr als sechs Monate beträgt. Der ungelernete Arbeitnehmende muss sich in einer landesüblichen Sprache verständigen können.

Als **Hilfskräfte** gelten alle Arbeitnehmenden, die für weniger als sechs Monate angestellt werden und aus bestimmten Gründen nicht die volle Leistung eines Arbeitnehmenden erbringen können.

- 9.4 Bezieht der Arbeitnehmende Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber oder liegen andere besondere Verhältnisse vor, so ist der Barlohn im Rahmen dieses Vertrages durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag festzusetzen.
- 9.5 Für Arbeitnehmende, die im Akkord beschäftigt sind, werden die vorstehenden Mindestlöhne garantiert.

Art.10 13. Monatslohn

- 10.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden jeweils im Dezember den vollen 13. Monatslohn auszurichten. Als Berechnungsgrundlage dient der Normallohn ohne Zuschläge und die normale Arbeitszeit.
- 10.2 Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich der 13. Monatslohn sinngemäss nach den Bestimmungen von Art. 5.5.
- 10.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so besteht ein Anspruch pro rata temporis.
- 10.4 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 10.5 Wird der Arbeitnehmende während des Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt, wobei vier Wochen obligatorischer Militärdienst nicht angerechnet werden.
- 10.6 Der 13. Monatslohn ist für Unfall und Krankentaggeld zu versichern.

Art.11 Kinderzulagen

- 11.1 Der Anspruch auf Kinderzulagen richtet sich nach den kantonalen Gesetzgebungen.

Art.12 Lohnzahlung

- 12.1 Die Lohnzahlung hat 14-täglich, halbmonatlich oder monatlich zu erfolgen.
- 12.2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.
- 12.3 Es darf im gesamten nicht mehr als der Lohn für drei Arbeitstage zurückbehalten werden.
- 12.4 Der Arbeitgeber hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechnete Gegenforderungen geltend machen kann.
- 12.5 Der Lohn ist innert der Arbeitszeit auszurichten. Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohn dem Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen. Ausserdem ist dem Arbeitnehmenden eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.

- 12.6 Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
- 12.7 Abreden über die Verwendung des Lohnes in Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

V. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art.13 Lohn und Krankheit

- 13.1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmende muss einer Krankentaggeldversicherung angehören. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmenden.
- 13.2 Die Krankentaggeldversicherung muss mindestens 80% des Bruttolohnes decken. Die Krankenversicherung muss eine Genussberechtigungsdauer von 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen vorsehen. Die Karenzzeit des Versicherungsträgers gegenüber dem Arbeitgeber darf nicht länger als drei Monate und die Wartezeit für den Arbeitnehmenden nicht länger als zwei Tage dauern.
- 13.3 Für den Grundtarif dieser Krankentaggeldversicherung, berechnet für eine Versicherung ab dem 3. Tag hat der Arbeitgeber aufzukommen. Der im Bonus- bzw. Malussystem den Grundtarif übersteigende Bedarf ist den Arbeitnehmenden zur Hälfte als Bonus- bzw. Malus gutzuschreiben. Der Prämienanteil darf jedoch ein Prozent nicht übersteigen.
- 13.4 Beim Austritt aus dem Betrieb kann der Arbeitnehmende von der Kollektiv- in die Einzelversicherung übertreten. Ist er zum Zeitpunkt des Austrittes krank, so ist dieser Übertritt obligatorisch.

Art.14 Lohn bei Unfall

- 14.1 Bei Unfall hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, wenn die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens 80% des darauf entfallenden Lohnes decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und 80% des Lohnes zu decken.
- 14.2 Wenn die SUVA aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne des UVG von der Versicherung ausschliesst oder wenn die Leistungen der SUVA wegen Selbstverschulden des Arbeitnehmenden gekürzt werden, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis.
- 14.3 Die Prämien für Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmende.
- 14.4 Während der SUVA-Karenztage, also ab dem 1. Tag, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf 80% des Lohnausfalles.

Art.15 Lohn bei Militärdienst

- 15.1 Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Militär- oder Zivildienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung des Lohnausfalles:

	ledig ohne Unterstützungspflicht	ledig mit Unterstützungspflicht + Verheiratete
a) während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80%
b) während Kadernschulung und Abverdienen	50%	80%
c) während anderer Militärdienstleistungen bis höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr	80%	100%

15.2 Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.

15.3 Der Berechnung des Lohnausfalles werden die effektiv ausgefallenen Arbeitsstunden und der normale Verdienst zugrunde gelegt.

15.4 Für Aktivdienst bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art.16 Lohn bei Absenzen

- 16.1 Der Arbeitnehmende hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:
- | | |
|---|---------|
| - Eigene Heirat | 2 Tage |
| - Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| - Tod des Ehegatten, eigener Kinder, Eltern | 3 Tage |
| - Tod der Schwiegereltern und Geschwister | 2 Tage |
| - Tod weiterer Mitglieder der Familie (Onkel, Tanten, Grosseltern) | 1 Tag |
| - Teilnahme an militärischer Inspektion mind. | 1/2 Tag |
| - Wohnungswechsel für Mitarbeitende mit ungekündigtem Arbeitsverhältnis | 1 Tag |
- 16.2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.
- 16.3 Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber, im Sinne von Art. 324a OR, für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit im voraus gemeldet und, auf Verlangen des Arbeitgebers, belegt wurde.
- 16.4 Massgebend für die Berechnung der Absenzzuschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden sowie der normale Stundenlohn.

VI. Ferien und Feiertage

Art.17 Ferien

- 17.1 Alle Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien bei vollem Lohn. Nach 8 Dienstjahren und vollendetem 50. Altersjahr haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien. Jugendlichen Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlingen) sind bis zum vollendeten 20. Altersjahr ebenfalls fünf Wochen Ferien zu gewähren.

- 17.2 Bei der Berechnung der Dienstjahre zählt das Eintrittsjahr mit, sofern das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres mindestens 6 Monate gedauert hat. Frühere Dienstjahre und die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber werden angerechnet. Im Eintrittsjahr und bei Austritt aus dem Betrieb besteht ein Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer.
- 17.3 Bisherige weitergehende Ferienansprüche dürfen nicht gekürzt werden. Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 17.4 Bei Arbeitsunfähigkeiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt mehr als zwei vollen Monaten können die Ferien für jeden weiteren vollen Monat Absenz um einen Zwölftel gekürzt werden. Dieselbe Kürzung ist möglich bei Betriebseinschränkungen oder Betriebseinstellungen.
- Bei Arbeitsausfällen wegen eigener oder anderweitiger Arbeiten können die Ferien für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden.
- Bis zu 4 Wochen obligatorischer Militärdienst werden nicht an die Absenzen für eine allfällige Ferienkürzung angerechnet.
- 17.5 Die Arbeitnehmenden haben sich über den Ferienantritt mit ihrem Arbeitgeber zu verständigen und auf dringende Arbeiten Rücksicht zu nehmen. Betriebsferien sind mit den Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu besprechen.
- 17.6 Leisten Arbeitnehmende während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.
- 17.7 Die Ferien dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art.18 Feiertage

- 18.1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an höchstens neun Feiertagen (einschliesslich des eidgenössischen Bundesfeiertages am 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag fallen.
- 18.2 Als Feiertagsentschädigung ist der volle Lohn, der an diesem Tag hätte verdient werden können, zu bezahlen, und zwar mit dem laufenden Zahltag.
- 18.3 Die Feiertage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind für das ganze Jahr im voraus zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden festzulegen.

VII. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art.19 Anstellung und Kündigung

- 19.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 19.2 Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:
- | | |
|--------------------------------------|----------|
| - im unterjährigen Arbeitsverhältnis | 1 Monat |
| - im 2. bis 9. Dienstjahr | 2 Monate |

- ab 10. Dienstjahr 3 Monate
je auf das Ende eines Monats

- 19.3 Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers sein.
- 19.4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art.20 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 20.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während acht Wochen vorher oder nachher
 - b) während Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin
 - d) während Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen
- 20.2 Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht mit einem Kündigungstermin zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Kündigungstermin.

Art.21 Kündigung zur Unzeit durch Arbeitnehmende

- 21.1 Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen sie ausüben vermögen, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 20 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben.

Art.22 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 22.1 Aus wichtigen Gründen können Arbeitgeber wie Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Sie müssen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 22.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein den Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

- 22.3 Entlässt der Arbeitgeber Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, so haben diese Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile.
- 22.4 Treten Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die dem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Arbeitgeber kein oder ein geringer Schaden erwachsen, so kann der Richter die Entschädigung herabsetzen. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, muss er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend gemacht werden, andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Art.23 Lohnfortzahlung bei Tod von Arbeitnehmenden

- 23.1 Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod von Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlassen diese Ehepartner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.
- 23.2 Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen, nur vom Arbeitgeber finanzierten, Todesfallleistungen verrechnet werden.

Art.24 Abgangsentschädigung

- 24.1 Endet das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmenden nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten. Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach nachstehender Tabelle.
- 24.2 Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.
- 24.3 Der Arbeitgeber hat insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die von Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendung zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- 24.4 Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er den Arbeitnehmenden künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

VIII. Pflichten der Vertragsparteien unter sich

Art.26 Vertragsgemeinschaft

- 26.1 Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.
- 26.2 Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewendet werden.

Art.27 Gemeinsame Durchführung

- 27.1 Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Art. 357b des Obligationenrechtes, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht.
- 27.2 Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechtes über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art.28 Paritätische Berufskommission

- 28.1 Die vertragsschliessenden Verbände können eine Paritätische Berufskommission bestellen. Diese besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmersverbände. Sie konstituiert sich selbst und fasst ihre Beschlüsse mit absolutem Mehr der vertretenen Stimmen.
- 28.2 Die Paritätische Berufskommission führt Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durch. Stellt sie fest, dass den Arbeitnehmenden vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.
- 28.3 Die Paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Art. 29 auszufällen und sie, allenfalls auf gerichtlichem Wege, einzuziehen.

Art.29 Konventionalstrafen

- 29.1 Besteht eine Widerhandlung gegen diesen Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 50% des geschuldeten Betrages auferlegt.
- 29.2 Arbeitnehmende, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 2.3) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall CHF 600.00 nicht überschreiten darf. Diese Konventionalstrafe wird auch dem am Vertrag beteiligten Arbeitgeber auferlegt, wenn er Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese in irgendwelcher Form begünstigt.
- 29.3 Die Konventionalstrafen sind von der Paritätischen Berufskommission zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art.30 Schlichtung von Streitigkeiten

- 30.1 Entstehen in einem Betrieb oder zwischen den vertragschliessenden Verbänden Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung dieses Vertrages, so ist zu deren Schlichtung folgendes Verfahren anzuwenden:
- a) In erster Linie sollen Meinungsverschiedenheiten im Betrieb selbst behandelt und zu lösen gesucht werden; wo eine Betriebskommission besteht, zwischen ihr und der Geschäftsleitung.
 - b) Lässt sich die Angelegenheit im Betrieb selbst nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehen, so ist sie der Paritätischen Berufskommission zu unterbreiten.
 - d) Erfolgt in der Paritätischen Berufskommission keine Einigung, so kann jeder der vertragschliessenden Verbände die Angelegenheit zum endgültigen Entscheid vor das Schiedsgericht bringen.

Art.31 Schiedsgericht

- 31.1 Innerhalb von 14 Tagen nach Anrufen bestellen die vertragschliessenden Verbände ein Schiedsgericht.
- 31.2 Die vertragschliessenden Verbände bestimmen den Obmann/die Obfrau des Schiedsgerichtes.
- 31.3 Die Vertragsparteien bestimmen je einen Vertreter für das Schiedsgericht. Die Nominationen sind dem Obmann/der Obfrau sofort zu melden.
- 31.4 Das Schiedsgericht tagt an dem vom Obmann/von der Obfrau bezeichneten Ort. Der Obmann/die Obfrau bestimmt das Verfahren, das einfach und rasch sein soll. Über die Verteilung der Kosten des Schiedsgerichtsverfahrens befindet das Schiedsgericht.
- 31.5 Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind verbindlich und endgültig; sie können mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht angefochten werden.

Art.32 Friedenspflicht

- 32.1 Während der Vertragsdauer gilt hinsichtlich der durch diesen Vertrag geregelten Arbeitsverhältnisse die Friedenspflicht. Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehrungen zu treffen, damit solche Störungen unterbleiben.
- 32.2 Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen mit Sperre, Verrufserklärungen, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.

IX. Vertragsdauer

Art.33 Vertragsdauer

- 33.1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und dauert bis 31. Dezember 2003. Für die Art. 8.1 und 9.1 vereinbaren die Parteien eine jährliche Kündigungsmöglichkeit mit einer Frist von 3 Monaten jeweils auf den 31. Dezember.
- 33.2 Wird der Vertrag nicht von einer Vertragspartei drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Zürich / Bern, März 2002

Holzindustrie Schweiz

E. Mosimann

H. Streiff

Verband der schweiz. Holzverpackungs- und Palettenindustrie (VHPI)

R. Holliger

P. Clémin

Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI)

F. Cahannes

B. Jeandet

SYNA Die Gewerkschaft

W. Rindlisbacher

P. Allemann