

Gesamtarbeitsvertrag

**für die
Holzwarenfabrikation
und das Drechslergewerbe
der Schweiz**

1. Juli 2000 bis 31. Dezember 2003

Inhaltsverzeichnis

Artikel	Seite
1 Geltungsbereich	4
2 Sorgfalts- und Treuepflicht	4
3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht	4
4 Arbeitszeit	4
5 Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit	5
6 Löhne	6
7 13. Monatslohn	7
8 Ausrichtung des Lohnes	7
9 Ferien	8
10 Bezahlte Feiertage	9
11 Lohn bei Absenzen	9
12 Lohnzahlung bei Militärdienst	10
13 Lohnzahlung bei Unfall	10
14 Lohnzahlung bei Krankheit	11
15 Anstellung, Probezeit und Kündigung	11
16 Lohnfortzahlung bei Tod von Arbeitnehmenden	12
17 Abgangsentschädigung	12
18 Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern	13
19 Friedenspflicht	13
20 Schiedsgericht	13
21 Gemeinsame Durchführung	14
22 Kontrolle und Sanktionen	14
23 Vertragsdauer	15

Anhang

Abgangsentschädigungstabelle

Gesamtarbeitsvertrag

für die
**Holzwarenfabrikation und das Drechslergewerbe
der Schweiz**

Im Bestreben, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Fragen in gemeinsamer Beratung und gegenseitigem Verständnis fortzuentwickeln und auch auf diesem Wege für eine Stärkung und den Schutz des anvertrauten Wirtschaftsgebietes und aller seiner Berufsangehörigen besorgt sein zu können, ist

zwischen dem
Verband Schweizerischer Holzwarenfabrikanten
und dem
Schweizerischen Drechslermeisterverband

einerseits und der

Gewerkschaft Bau und Industrie
und der
Gewerkschaft SYNA
andererseits

folgender Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden:

Art. 1 Geltungsbereich

Nachstehender Gesamtarbeitsvertrag gilt im ganzen Gebiet der Schweiz für alle Unternehmungen und deren Arbeitnehmende, die Drechslerwaren oder serienmässig Waren aller Art herstellen, die schwergewichtig aus Holz oder ähnlichen, branchenüblichen Materialien bestehen, soweit sie nicht einem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

- 3.1. Arbeitnehmende haben dem Unternehmen über alles, was sie bei ihrer vertraglichen Tätigkeit für dieses von Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.
- 3.2. Arbeitnehmende haben dem Unternehmen auch alles sofort herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorbringen.

Art. 4 Arbeitszeit

- 4.1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt

- | | |
|--|--------------|
| a) für Betriebe mit mehr als 600 Stellenprozenten | 41,5 Stunden |
| b) für Betriebe mit weniger als 600 Stellenprozenten | 42,0 Stunden |

- 4.2. Die wöchentliche Arbeitszeit kann betrieblich flexibel wie folgt festgelegt werden:

Durchschnitt pro Woche	Bandbreite pro Woche	Durchschnitt pro Monat	Jahressoll- stunden
41,5 Std.	36 - 45 Std.	180,5 Std.	2164 Std.
42,0 Std.	36 - 45 Std.	182,5 Std.	2190 Std.

Die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb der Bandbreiten ist auf Montag bis Freitag zu verteilen (5-Tage-Woche).

- 4.3. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden sind massgebend zur Berechnung
- der monatlich fixen Lohnzahlung;
 - der Ferien und Feiertage;
 - der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
 - der Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst;
 - der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Artikel 15
 - der Lohnzahlung bei Kurzarbeit.
- 4.4. Das Unternehmen ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle aller Arbeitnehmenden zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos mindestens alle drei Monate bekannt zu geben. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch das Unternehmen während fünf Jahren aufzubewahren.
- 4.5. Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die daraus entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres bzw. eines Zeitraumes von 12 Monaten durch kompensierende Arbeitszeitregelungen ausgeglichen wird. Die Saldierung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Arbeitszeit-Ausgleichstermin, beispielsweise für Betriebe mit saisonalem Auftragsbestand, festgelegt wird.
- 4.6. Auf das Arbeitszeitkonto des folgenden Jahres dürfen höchstens 45 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden gemäss Artikel 5.
- 4.7. Die flexiblen Wochenarbeitszeiten sind mit den Arbeitnehmenden 1 Woche vor deren Einführung zu vereinbaren. In begründeten Ausnahmen kann von dieser Frist abgewichen werden.

Art. 5 Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit

- 5.1. Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden; sie ist jedoch im Rahmen des Eidgenössischen Arbeitsgesetzes gestattet.
- 5.2. Als Überstundenarbeit gilt die Überschreitung von 45 Stunden pro Woche, ohne Vor- und Nachholzeiten.
- 5.3. Ist Überstundenarbeit wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalles notwendig, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden darf.
- 5.4. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden kann die Unternehmung Überstundenarbeit innert längstens 6 Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

- 5.5. Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, hat das Unternehmen folgende Zuschläge zu entrichten:
- | | |
|-------------------------|--|
| für normale Überstunden | 25% |
| für Nachtarbeit | 50% sofern die Nachtarbeit bis 22.00 Uhr;
100%, sofern die Nachtarbeit nach 22.00 Uhr beendet wird. |
| für Sonntagsarbeit | 100% |

Für Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

- 5.6. Als Abend- bzw. Nachtarbeit gilt im Sommer (Mai bis September) die Arbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr und im Winter diejenige zwischen 20.00 und 06.00 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an kantonalen und eidgenössischen Feier- und Ruhetagen.
- 5.7. Bei Schichtarbeit im 2-Schichtbetrieb haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Schichtzulage von 10% berechnet auf den vertraglichen Mindeststundenlöhnen gemäss Art. 6.1..
- 5.8. Beziehen Arbeitnehmende Monatslohn, berechnet sich der Stundenlohn wie folgt:

41,5 Stunden pro Woche entsprechen 180,5 Stunden pro Monat
 42,0 Stunden pro Woche entsprechen 182,5 Stunden pro Monat

Art. 6 Löhne

6.1. Mindestlöhne

Arbeitnehmende über 18 Jahre haben ab 1. Januar 2001 Anspruch auf folgende Mindestlöhne:

Lohnkategorie	Stundenlohn	Monatslohn	Monatslohn
		(bei 180.5 Std./Monat)	(bei 182.5 Std./Monat)
Gelernte selbständige Arbeitnehmende	Fr. 22.00	Fr. 3'971.00	Fr. 4'015.00
Angelernte Arbeitnehmende	Fr. 20.20	Fr. 3'646.00	Fr. 3'687.00
Hilfskräfte	Fr. 19.30	Fr. 3'484.00	Fr. 3'522.00

- 6.2. Für jugendliche Arbeitnehmende unter 18 Jahren wird der Lohn individuell festgelegt.
- 6.3. *Lohnerhöhungen*
 Ab 1. Januar 2001 haben alle Arbeitnehmenden Anspruch auf eine generelle Lohnerhöhung von 60 Rappen pro Stunde. Mit dieser Lohnerhöhung ist der Landesindex der Konsumentenpreise bis zum Indexstand von 107.4 Punkten ausgeglichen.
- 6.4. Die Lohnerhöhung gemäss Art. 6.3. und die Mindestlöhne gemäss Art. 6.1. setzen volle Leistung voraus.
 Für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende kann das Unternehmen einen reduzierten Mindestlohnansatz vereinbaren. Diese Vereinbarung muss schriftlich erfolgen.
- 6.5. Arbeitnehmende die im Akkord beschäftigt werden, müssen die in Art. 6.1. festgesetzten

Mindestlöhne garantiert werden.

- 6.6. Bei Lohnanpassungen sind die jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Arbeitsmarktlage, die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, die Erhaltung von Arbeitsplätzen sowie weitere massgebliche Faktoren zu berücksichtigen.

Art. 7 13. Monatslohn

- 7.1. Das Unternehmen hat den Arbeitnehmenden jeweils im Dezember einen normalen Monatslohn (Gesamtbruttolohn, ausgenommen Entschädigung bei Krankheit und Unfall, jedoch ohne Abzug für Militärdienst, wenn dieser 4 Wochen nicht übersteigt) auszurichten.
- 7.2. Versäumen Arbeitnehmende die Arbeit unentschuldigt und ohne Grund und ohne Bewilligung des Unternehmens, so hat dies zur Folge, dass der Anteil des 13. Monatslohnes pro 41,5 bzw. 42,0 Stunden Arbeitsversäumnis um 5% gekürzt wird, sofern die Ausfallstunden nicht nachgeholt werden.
- 7.3. Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich der Monatslohn entsprechend den Bestimmungen von Art. 5.8..
- 7.4. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so besteht ein Anspruch pro rata temporis. Die Entschädigung bei Pro-rata-Anspruch des 13. Monatslohnes beträgt 8,33% des bezogenen Bruttolohnes.
- 7.5. Nach Ablauf der Probezeit gemäss Art. 15.1., besteht ein Pro-rata-Anspruch.
- 7.6. Der 13. Monatslohn ist für Unfall, Krankengeld, AHV, IV, BVG, Arbeitslosigkeit und EO mitzuversichern.
- 7.7. Werden Arbeitnehmende während eines 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. Obligatorischer Militär- und Zivildienst bis 4 Wochen wird nicht berücksichtigt.

Art. 8 Ausrichtung des Lohnes

- 8.1. Die Lohnzahlung hat 14tägig, halbmonatlich oder monatlich zu erfolgen.
- 8.2. Das Unternehmen hat den Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedürfen und den das Unternehmen billigerweise zu gewähren vermag.
- 8.3. Es darf im gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.

- 8.4. Das Unternehmen hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern es nicht berechnete Gegenforderungen geltend machen kann.
- 8.5. Der Lohn ist innert der Arbeitszeit auszurichten; ausserdem ist den Arbeitnehmenden eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.
- 8.6. Das Unternehmen darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
- 8.7. Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Unternehmens sind nichtig.

Art. 9 Ferien

- 9.1. Alle Arbeitnehmende haben ab 1. Januar 2001 pro Kalenderjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

- Jugendliche unter 20 Jahren	25 Arbeitstage
- ab 1. Dienstjahr	20 Arbeitstage
- ab 40. Altersjahr und 5 Dienstjahren	21 Arbeitstage
- ab 50. Altersjahr und 8 Dienstjahren	25 Arbeitstage
- ab 60. Altersjahr und 10 Dienstjahren	26 Arbeitstage

Ein Eintritt vor dem 1. Juli eines Jahres zählt als volles Dienstjahr.

Bei Arbeitsplatzwechsel infolge Betriebsschliessung werden früher geleistete Dienstjahre in einem Betrieb, der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, angerechnet.

- 9.2. Änderungen im Ferienanspruch gelten immer ab 1. Januar desjenigen Kalenderjahres, das demjenigen folgt, in welchem das zur Revision Anlass gebende Ereignis stattfindet. Bei Neueintritt und bei Austritt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ferien pro rata.

Die Prozentansätze bei Pro-rata-Anspruch der Ferien betragen bei 20 Arbeitstagen 8,33%, bei 21 Arbeitstagen 8,75%, bei 25 Arbeitstagen 10,64% und bei 26 Arbeitstagen 11,06%.

- 9.3. Bei Betriebseinschränkungen oder Arbeitsausfall von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Pro-rata-Anspruch auf Ferien. Die ersten 4 Wochen Militärdienst werden als Kürzungsgrund nicht berücksichtigt.
- 9.4. Arbeitnehmenden, die im Akkord beschäftigt werden, wird der Stundenlohn ausgerichtet, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten zwei Monate ergibt, im Minimum der effektive Stundenlohn bzw. der vertragliche Mindestlohn.
- 9.5. Eine Barentschädigung anstelle der Ferien ist nicht gestattet.
- 9.6. Gesetzliche Feiertage dürfen nicht als Ferientage gerechnet werden.

- 9.7. Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Unternehmens verletzt, so kann das Unternehmen den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

Art. 10 Bezahlte Feiertage

- 10.1. Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Entschädigung von jährlich höchstens 8 Feiertagen (inkl. 1. August), die auf einen Arbeitstag fallen. Ab 1. Januar 2002 besteht ein Anspruch auf Entschädigung von jährlich höchstens 9 Feiertagen (inkl. 1. August), die auf einen Arbeitstag fallen
- 10.2. Die Feiertage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind im voraus durch Verständigung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden festzulegen.
- 10.3. Als Entschädigung ist der volle Lohn, der an diesen Tagen hätte verdient werden können, zu bezahlen, und zwar mit dem laufenden Zahlungstag.
- 10.4. Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach den Feiertagen ohne triftigen Grund von der Arbeit fernbleiben.

Art. 11 Lohn bei Absenzen

- 11.1. Alle Arbeitnehmenden haben, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:
- | | |
|---|---------|
| - eigene Heirat | 1 Tag |
| - Geburt eigener Kinder | 1 Tag |
| - Tod des Ehegatten, eigener Kinder, der Eltern | 3 Tage |
| - Tod der Schwiegereltern oder Geschwister | 1 Tag |
| - Tod der Grosskinder, Schwager, Schwägerin und Grosseltern | 1 Tag |
| - Wohnungswechsel von Arbeitnehmenden mit eigenem Haushalt in ungekündigtem Arbeitsverhältnis | 1 Tag |
| - Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion mindestens | 1/2 Tag |
- 11.2. Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Unternehmen und Arbeitnehmende über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.
- 11.3. Werden Arbeitnehmende aus andern in ihrer Person liegenden Gründen ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen das Unternehmen für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit im voraus gemeldet und, auf Verlangen des Unternehmens, belegt wurde.

11.4. Massgebend für die Berechnung der Absenzentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden sowie der normale Stundenlohn.

Art. 12 Lohnzahlung bei Militärdienst

12.1. Leisten Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienst, haben sie für diese Zeit, nach einer Anstellungsdauer von mindestens 3 Monaten, Anspruch auf folgende Entschädigung des Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht sowie Verheiratete
a) während der Rekruten- und Kaderschule	50%	80%
b) während den übrigen Militärdienstleistungen: bis 4 Wochen pro Kalenderjahr	80%	100%
c) Über 4 Wochen bis 17 Wochen pro Kalenderjahr	50%	80%

12.2. Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung (EO) fallen dem Unternehmen zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen, andernfalls ist die gesamte Entschädigung der EO den Arbeitnehmenden auszubezahlen. Damit ist Art. 324a des OR, Lohnzahlungspflicht während des Militärdienstes, abgegolten.

12.3. Der Berechnung des Lohnausfalles werden die effektiv ausgefallene Arbeitszeit und der normale Verdienst zugrunde gelegt.

12.4. Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 13 Lohnzahlung bei Unfall

13.1. Bei Unfall hat das Unternehmen keine Leistungen zu entrichten, wenn die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens 80% des darauf entfallenden Lohnes decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, sowie für allfällige Karenztage, hat das Unternehmen die Differenz zwischen diesen und 80% des Lohnes zu entrichten.

13.2. Wenn die SUVA aussergewöhnliche Gefahren oder Wagnisse im Sinne von Art. 37 UVG von der Versicherung ausschliesst oder wenn die Leistungen der SUVA wegen Selbstverschuldens des Arbeitnehmenden gekürzt werden, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Unternehmens im gleichen Verhältnis.

13.3. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt das Unternehmen, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden.

Art. 14 Lohnzahlung bei Krankheit

- 14.1. Versicherungsfähige Arbeitnehmende müssen durch das Unternehmen für ein Krankentaggeld versichert sein. Die Versicherungsbedingungen müssen KVG-konform sein und müssen mindestens die nachstehenden Normen erfüllen:

Die Krankentaggeldversicherung muss mindestens 80% des Bruttolohnes decken, berechnet auf der Basis von 41,5 bzw. 42,0 Wochenstunden. Die Krankentaggeldversicherung muss eine Genussberechtigungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgender Tage vorsehen. Es darf höchstens 1 Karenztag festgelegt werden.

Das Unternehmen kann den Beginn der Versicherungsleistung bis maximal 30 Tage hinausschieben und das entsprechende Risiko selber tragen. In einem solchen Fall sind die Arbeitnehmenden über den Aufschub der Taggeldversicherung zu informieren. Den anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden sind auch in diesem Fall die Leistungen gemäss Absatz 2 zu garantieren.

- 14.2. Für die Prämien der Krankentaggeldversicherung hat das Unternehmen aufzukommen. An diese Gesamtprämie bezahlen die Arbeitnehmenden einen Prämienanteil von einem Lohnprozent. Dieses Lohnprozent darf in jedem Fall 50% der Grundprämie nicht überschreiten.

Dadurch ist die dem Unternehmen gemäss Art. 324a des Obligationenrechts obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle der Arbeitnehmenden abgelöst. Soweit Arbeitnehmende zufolge Krankheitsanlage bei Versicherungseintritt von der Krankentaggeldversicherung ausgeschlossen werden, gilt im Krankheitsfalle Art. 324a OR.

- 14.3. Arbeitnehmende, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Art. 14.1. Absatz 2 zu versichern. Das Unternehmen hat den Arbeitnehmenden an die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung 2,5% des Bruttolohnes zu bezahlen. Reichen diese 2,5% zur Abdeckung der Leistungen gemäss Art. 14.1 Absatz 2 nicht aus, so hat das Unternehmen mindestens 50% der zusätzlich notwendigen Prämien zu übernehmen. Das Unternehmen hat sich periodisch zu vergewissern, dass diese Arbeitnehmenden in der vorgeschriebenen Weise versichert sind. Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss OR Artikel 324 a abgegolten.
- 14.4. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so haben die Arbeitnehmenden unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Art. 15 Anstellung, Probezeit und Kündigung

- 15.1. Die ersten vier Wochen nach Arbeitsaufnahme gelten als Probezeit.
- 15.2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

- 15.3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, sofern es weniger als ein Jahr gedauert hat, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.
- 15.4. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, ab 10. Dienstjahr mit einer solchen von drei Monaten, auf das Ende des zweiten bzw. dritten der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.
- 15.5. Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers sein.
- 15.6. Bei schwerer Krankheit oder Unfall darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, solange Anspruch auf Auszahlung eines Kranken- oder Unfalltaggeldes besteht.
- 15.7. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen (OR 336c und d) sowie die fristlose Auflösung (OR 337 bis 337d).

Art. 16 Lohnfortzahlung bei Tod von Arbeitnehmenden

- 16.1. Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod von Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlassen sie den Lebenspartner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben, so hat das Unternehmen den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

Im Falle nicht ehelicher Lebensgemeinschaft ist dem Unternehmen eine schriftliche Erklärung über den bezugsberechtigten Lebenspartner einzureichen.

- 16.2. Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen vom Unternehmen finanzierten Todesfall-Leistungen verrechnet werden.

Art. 17 Abgangsentschädigung

- 17.1. Endet das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmenden nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat das Unternehmen den Arbeitnehmenden eine Abgangsentschädigung auszurichten, wobei die Berechnung des Anspruches gemäss beiliegender Tabelle erfolgt.
- 17.2. Die Entschädigung gemäss Absatz 1 wird nicht geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Unternehmen aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird, oder wenn das Unternehmen durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.
- 17.3. Das Unternehmen 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 Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

17.4. Das Unternehmen hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als es den Arbeitnehmenden künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

Art. 18 Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

18.1. Die Arbeitnehmerverbände verpflichten sich, ihre ganze Kraft dafür einzusetzen, dass alle Abmachungen dieses Vertrages auch von sämtlichen nicht organisierten Holzwarenbetrieben eingehalten werden müssen, unter loyaler Mitwirkung des Verbandes Schweizerischer Holzwarenfabrikanten und des Drechslermeisterverbandes.

18.2. Ebenso verpflichten sich die Arbeitnehmerverbände, alle Massnahmen der beteiligten Arbeitgeberverbände zur Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz und der Preisschleuderei tatkräftig zu unterstützen.

18.3. Für Arbeitnehmende günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 19 Friedenspflicht

19.1. Während der Vertragsdauer dürfen von keiner Partei Störungen der durch diesen Vertrag geregelten Arbeitsverhältnisse vorgenommen werden.

19.2. Erfolgen solche Störungen trotzdem, so haben in erster Linie die Verbandsleitungen deren Rückgängigmachungen zu veranlassen. Sollten die Störungen nicht eingestellt werden, so kann zu deren Beseitigung das vertragliche Schiedsgericht angerufen werden (Art. 20).

Art. 20 Schiedsgericht

20.1. Zur Schlichtung von Differenzen über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages wird, sofern vorgängig durch Verhandlungen der Verbandsleitungen keine Einigung erzielt werden kann, ein Schiedsgericht bestellt.

20.2. Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Bern und besteht aus einem neutralen Obmann sowie je einem Vertreter der beteiligten Vertragsparteien. Die Schiedsrichter der Vertragsparteien wählen den Obmann. Können sie keine Einigung erzielen, wird der Obmann vom jeweiligen Präsidenten des Handelsgerichtes des Kanton Bern bestimmt.

20.3. Das Schiedsgericht entscheidet selber über das anzuwendende Verfahren, subsidiär findet die Berner Zivilprozessordnung Anwendung.

20.4. Die Vertragsparteien verpflichten sich, jeweils innert 14 Tagen nach Einleitung des Schiedsverfahrens ihren Schiedsrichter zu bezeichnen und innert gleicher Frist den Obmann des Schiedsgerichtes zu bezeichnen.

- 20.5. Die Kosten des Obmannes des Schiedsgerichtes werden von den Vertragsparteien gemeinsam zu gleichen Teilen getragen. Die Kosten der Vertragsparteien bzw. deren Vertreter tragen diese selbst.

Art. 21 Gemeinsame Durchführung

- 21.1. Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Art. 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmenden zu.
- 21.2. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechts über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 22 Kontrolle und Sanktionen

- 22.1. Zur Behandlung von Berufsfragen wird eine paritätische Kommission eingesetzt, bestehend aus je vier Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Die regionalen Sektionen können eigene paritätische Kommissionen einsetzen.
- 22.2. Die paritätischen Berufskommissionen können Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages durchführen. Stellen sie fest, dass Arbeitnehmenden geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt worden sind, so haben sie das Unternehmen aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.
- 22.3. Überdies hat das Unternehmen 100 Prozent der geschuldeten Nachzahlungen in die Kasse der zentralen paritätischen Berufskommission für die Holzwarenindustrie einzuzahlen. Die eingehenden Beträge sind zur Deckung der Kosten der Kontrolle über die Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen zu verwenden.

Art. 23 Vertragsdauer

- 23.1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 2000 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2003.
Für Art. 6 Löhne Ziff. 6.3. (Lohnerhöhungen) vereinbaren die Parteien eine jährliche Kündigungsmöglichkeit mit einer Frist von einem Monat jeweils auf den 31. Dezember.
- 23.2. Wird der Vertrag von einer Vertragspartei nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.
- 23.3. Auf schriftlichen Antrag hin können im Einverständnis beider Vertragsparteien auch nur einzelne Artikel geändert werden.

Bern und Zürich, 15. Dezember 2000

Verband Schweizerischer Holzwarenfabrikanten

Fürsprecher U. Hirt

Schweizerischer Drechslermeisterverband

S. Angerer

Gewerkschaft Bau und Industrie

F. Cahannes

A. Germann

Gewerkschaft SYNA

W. Rindlisbacher

G. Hagen

Anhang

**Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung
gemäss Art. 17 des GAV:**

Lebens- jahre	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
20	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
21	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
22	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
23	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
24	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
25	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
26	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
27	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
28	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
29	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
30	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
31	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	
32	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0		
33	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0			
34	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0				
35	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0					
36	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0						
37	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0								
38	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0										
39	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0												
40	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0														
Dienst- jahre																					

= Anzahl Monatslöhne