

Gesamtarbeitsvertrag
Holzbau 2007
Ausgabe 2011



2011

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	19. Überzeit	16	40. Mutterschaftsversicherung	21
Zusammenarbeit auf Stufe Branche	6	20. Teilzeitarbeit	16	Vollzugsmodell	
Zusammenarbeit im Unternehmen	8	21. Abend- und Nachtarbeit	16	Die 4 Säulen des GAV-Vollzugs	22
		22. Sonn- und Feiertagsarbeit	16	Die Organisation	24
		23. Schichtarbeit	16	Paritätische Berufskommission	26
§ A. Geltungsbereich	10			Vollzugsfonds	28
01. Räumlicher Geltungsbereich	10	Lohn	17		
02. Betrieblicher Geltungsbereich	10	Einstieg	17	§ I. GAV Entwicklungs- und	
03. Personeller Geltungsbereich	11			Vollzugsinstanzen	29
04. Anerkennung von Berufs- und		§ E. Lohn	18	41. GAV Entwicklungsinstanzen	29
Bildungsabschlüssen	11	24. Grundsätze der Entlohnung	18	42. GAV Vollzugsinstanzen	29
05. Ausnahmebestimmungen	11	25. Das Lohnsystem	18	43. Die Schweizerische Paritätische	
		26. Die Bestandteile des Mindestlohns	18	Berufskommission hat folgenden Zweck	29
§ B. Arbeitsverhältnis	12	27. Bemessung des Mindestlohns	18		
06. Beginn des Arbeitsverhältnisses	12	28. Der variable Leistungslohn	18	§ J. Das Vollzugssystem GAV Holzbau	29
07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12	29. Mindestlohnanpassungen	18	44. GAV Audit im Auftrag der Arbeitgebenden	
08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende	12	30. Leistungslohnanpassungen	18	(Vollzugssäule 1)	29
09. Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende	12	31. Anspruch auf den 13. Monatslohn und		45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen	
10. Berufliche Aus- und Weiterbildung	13	Regeln der Auszahlung	19	(Vollzugssäule 1)	29
11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei				46. Beratungsleistungen für Mitarbeitende	
Betriebsschliessungen	13	§ F. Lohn bei Verhinderung an der	19	(Vollzugssäule 2)	29
		Arbeitsleistung	19	47. Angeordnete Betriebskontrollen	
Arbeitszeit		32. Kurzabsenzen	19	(Vollzugssäule 3)	30
Einstieg	14	33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von		48. Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen	
		gesetzlichen Pflichten	19	(Vollzugssäule 3)	30
§ C. Arbeitszeit	15			49. Kontrollen von Personalausleihfirmen	
12. Normalarbeitszeit	15	§ G. Lohnzuschläge und Zulagen	20	(Vollzugssäule 3)	30
13. Gestaltung der Normalarbeitszeit	15	34. Spesen	20	50. Konventionalstrafen (Vollzugssäule 1 und 3)	30
14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien	15	35. Lohnfortzahlung im Todesfall	20	51. Erhebung des Vollzugsbeitrages	30
15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug	15	36. Abgangsentschädigung	20	52. Umsetzung der GAV Unternehmenskultur	
16. Feier- und Ruhetage	15			im Holzbau (Vollzugssäule 4)	31
		§ H. Sozialversicherungen	20		
§ D. Arbeitszeitflexibilität	16	37. Krankentaggeldversicherung	20	§ K. Vollzugsfonds	31
17. Gleitstunden	16	38. Unfallversicherung	21	53. Grundsätze der Finanzierung	31
18. Kompensation von Gleitstunden	16	39. Berufliche Vorsorge	21		
				§ L. Regelungen zur Sozialpartnerschaft	
				auf Stufe Branche	32
				54. Zusatzvereinbarungen	32
				55. Anschlussverträge	32
				56. Mediationsverfahren	32
				57. Gerichtliche Verfahren und Gerichtsstand	32
				58. Verhandlungsrhythmus	32
				59. Inkraftsetzung des GAV Holzbau 2007	32
				60. GAV Kündigungsbestimmungen	32
				61. Übergangsbestimmungen	32
				62. Friedenspflicht	32
				Inhalt GAV Anhang	
				1. Arbeitsanweisungen vereinfachtes	
				Lohnmodell	34
				2. Arbeitsanweisungen Leistungslohnmodell	36
				3. Beurteilungsbogen für Mitarbeitende42	
				4. Spesen, Umrechnungsformeln für Lohn	
				und Arbeitszeit	42
				5. Tabelle der bezahlten Feiertage	43
				6. Arbeitszeitmodelle bei Schichtarbeit	44
				7. Bemessung von Kosten und	
				Konventionalstrafen	45
				8. Quellen- und Bezugsverzeichnis	46
				Unterschriften	47
				Zusätzlich geltende Dokumente:	
				GAV-Anhänge 9 und 10	

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 Mitgliedunternehmen 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, Banken, Versicherungen, Bauhauptgewerbe etc.) rund 60 000 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 Arbeitsbedingungen
- Schützen der Rechte der Angestellten
- Gleichstellung am Arbeitsplatz
- Jugendfragen
- Informationen aus erster Hand
- Diverse Dienstleistungen, wie Vergünstigungen bei Krankenversicherungen, REKA, VISA und SBB-Gutscheine
- Rückerstattung Berufsbeiträge

Kontakt

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

Zusammenarbeit

der Sozialpartner auf Stufe Branche

Unserere 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 Effizienz-sicherung tragen in der Branche und in den Betrieben zu einem hohen Standard im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz haben in der Betriebs- und Unternehmensführung einen zentralen Stellenwert.

Gemeinsam den sozialen Wohlstand sichern

Dank einer gerechten und leistungsorientierten Beteiligung der Arbeitnehmenden am Unternehmenserfolg, einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen ihnen und ihren Arbeitgebenden sowie dem Einbezug der Arbeitnehmenden bei betrieblichen 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 Entlohnung und Anreizsysteme	Leistungsdifferenzierung in der Entlohnung und in den Anreizsystemen
Zeitsouveränität für die Mitarbeitenden	Einsatzflexibilität der Mitarbeitenden
Beschäftigungssicherung	Kostenoptimierung
Standardisierung und eindeutige Regelungen	Unternehmerische Spielräume und Flexibilität
Kompromisslösungen	Sachlogische Lösungen

Die Konfliktlösung und der Ausgleich dieser Interessen beziehungsweise der konstruktive Umgang mit diesen Spannungsfeldern sollen durch gemeinsam getragene, auf Vertrauen basierende Verhandlungen erfolgen. Der 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 Arbeitgebende

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.

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

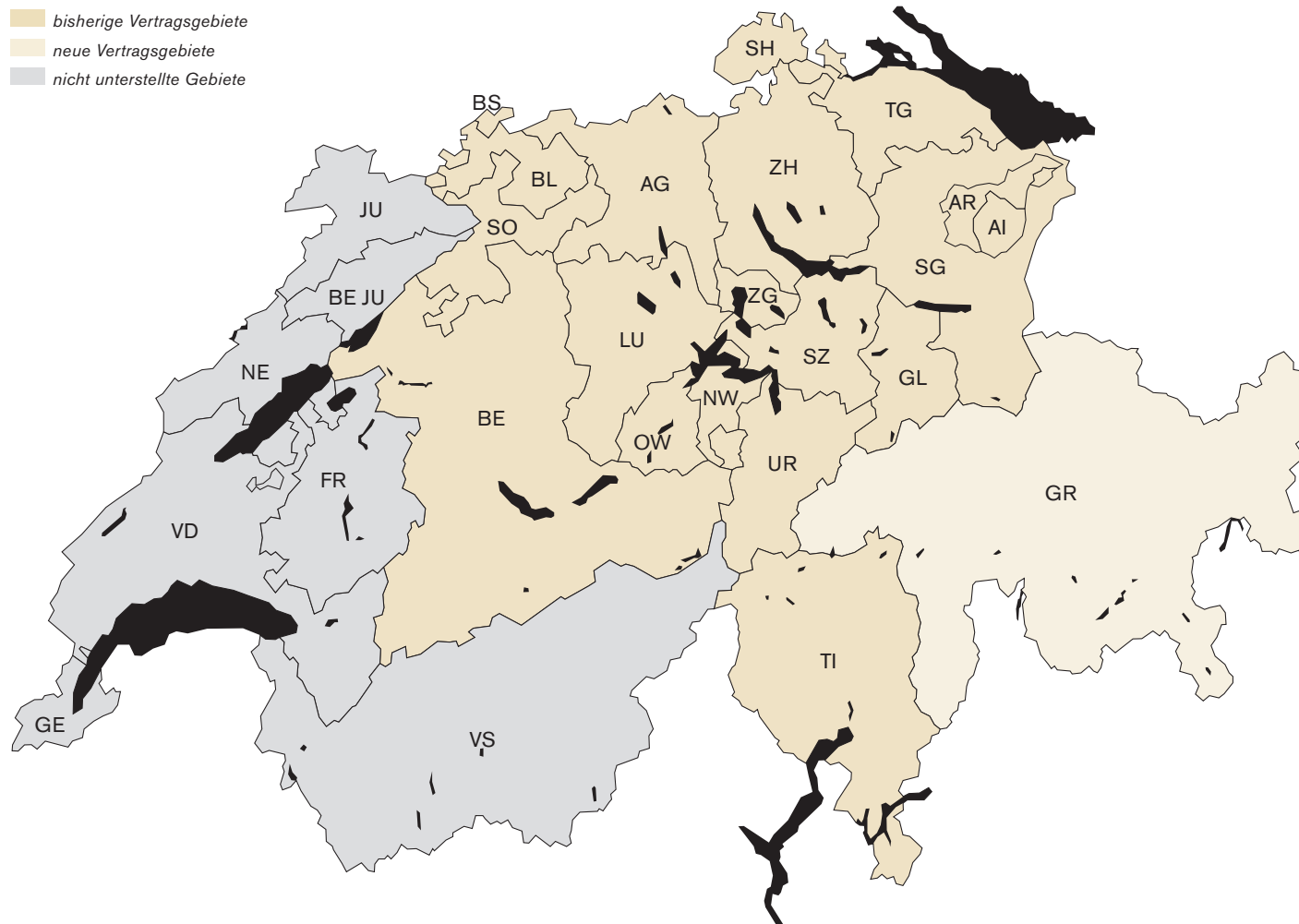
1. verhalte ich mich korrekt, kommuniziere offen und bin fair im persönlichen Umgang.
2. pflege ich eine zeitgemässe Unternehmenskultur und stehe zu fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen.
3. leite ich das Unternehmen erfolgsorientiert, plane langfristig und handle umweltbewusst.
4. investiere ich in die 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 Arbeitgeberin, als Arbeitgeber von

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

Geltungsbereich

- bisherige Vertragsgebiete*
- neue Vertragsgebiete*
- nicht unterstellte Gebiete*



01. Räumlicher Geltungsbereich

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

02. Betrieblicher Geltungsbereich

02a. **Betriebsstruktur und Betriebsleistung:**

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 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 Art. 20 AVG unterstellt, soweit ihre Mitarbeitenden in Holzbauunternehmungen arbeiten.

02f. **Firmen ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs:** Für Firmen und deren Mitarbeitende mit Sitz im Ausland gilt der GAV Holzbau ab dem 1. Arbeitstag in der Schweiz. Gesetzesgrundlage bilden das Gesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG) und die dazugehörige Verordnung (EntsV). Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes

über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen.

02g. **GAV Konkurrenz:** Bei sich 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 02 beschäftigt sind.

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

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

03d. **Ausnahmen für höhere Kadermitarbeitende:** Vom GAV Holzbau ausgenommen sind Geschäftsführer und höhere Kadermitarbeitende, die im Handelsregister eingetragen sind und/oder aufgrund ihrer Anstellungsfunktion über gleichwertige (weitreichende) betriebliche Entscheidungsbefugnisse verfügen.

04. Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

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

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

04c. **Anerkennung von technischen 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 Control-

ler/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 Paritätische Berufskommission Holzbau oder letztinstanzlich die zuständigen Gerichte.

05. Ausnahmebestimmungen

05a. **Anerkennung von Mischanstellungsverhältnissen:** Im gegenseitigen Einverständnis können ab Stufe Techniker HF Holzbau bezüglich der Anstellungsfunktion Mischanstellungsverhältnisse vereinbart werden. Der von der stufengerechten Anstellungsfunktion abweichende Anteil ist im Einzelarbeitsvertrag prozentual festzuhalten. Der Mindestlohn setzt sich zusammen aus dem prozentualen Anteil der stufengerechten Anstellungsfunktion sowie dem prozentualen Anteil der abweichenden Anstellungsfunktion. Der Mindestlohn für die abweichende Anstellungsfunktion ist mindestens der Mitarbeiterkategorie Holzbau-Polier mit Ausbildung gleichgestellt.

05b. **Entlöhnung bei Minderleistungsfähigkeit:** Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge körperlicher und/oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit qualifizierter Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.

Arbeitsverhältnis

06. Beginn des Arbeitsverhältnisses

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

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

07. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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 Taggelderleistungen ausbezahlt werden (Regelungen zum Krankentaggeld siehe Art. 37).

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

08. Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

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

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

08b. **Mitarbeiterentwicklung:** Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einmal jährlich individuelle Mitarbeitergespräche zu führen. Die Gespräche dienen der Leistungsbeurteilung und der allfälligen Formulierung von mitarbeiterbezogenen Förderungsmassnahmen. Basis für die Mitarbeitergespräche bildet die Broschüre Führungskultur (Bezugsquelle gemäss GAV Anhang 8).

08c. **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz:** Die Arbeitgebenden verpflichten sich, die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörige Verordnung 3, das Unfallversicherungsgesetz, die dazu gehörenden Verordnungen und die Branchenlösung Holzbau Schweiz.

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

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

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

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 ak-

tiv zu einer erfolgreichen Unternehmenskultur bei.

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

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

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

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

09e. **Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz:** Die Mitarbeitenden halten die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz eigenverantwortlich ein. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörige Verordnung 3, das Unfallversicherungsgesetz, die dazu gehörenden Verordnungen, die Branchenlösung Holzbau Schweiz und betriebsspezifische Regelungen.

09f. **Schwarzarbeit:** Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Mitarbeitende keine Berufsarbeit für Dritte leisten, sofern

sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen oder die Arbeitgeber der Holzbaubranche konkurrenzieren. Im Falle von Schwarzarbeit kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) eine Verwarnung und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem Arbeitsverträge aus wichtigen Gründen sofort auflösen, sofern er die Mitarbeitenden zuvor schriftlich verwarnt hat.

- 09g. **Arbeitsleistungen für Dritte:** Arbeits-einsätze für Dritte müssen zeitgerecht mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden.
- 09h. **Abtretung von Lohnforderungen:** Mitarbeitende dürfen ihren Lohn nicht an Dritte abtreten (Art. 325 OR). Lohnabtretungen (auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages) werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden.
- 09i. **Arztzeugnis:** Bei Krankheit oder Unfall von mehr als drei Tagen belegt der Mitarbeitende seine Arbeitsunfähigkeit mit einem Arztzeugnis. Dieses hat anzugeben, aus welchem Grund der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (Krankheit, Unfall etc.) sowie den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Mehren sich die Absenzen infolge Krankheit, kann der Arbeitgeber für jeden Krankheitsfall ein Arztzeugnis verlangen. Zweifelt der Arbeitgeber an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, dass er sich vom Vertrauensarzt des Versicherers untersuchen lässt.

10. Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

10b. **Fördermassnahmen:** Bildungswillige und bildungsfähige Mitarbeitende sollen unter Berücksichtigung ihrer Anstellungsfunktion und ihrem betrieblichen Aufgabenbereich gefördert werden. Diese Mitarbeitenden haben Anspruch, während jährlich maximal 5 bezahlten Arbeitstagen für inner- und/oder ausserbetriebliche berufliche Aus- und Weiterbildungen freigestellt zu werden. Die Übernahme der Kursgebühr ist mit dem Arbeitgeber 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 Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes und/oder der Kurskosten) bedarf der Einwilligung des Arbeitgebers und einer Regelung der Finanzierung.

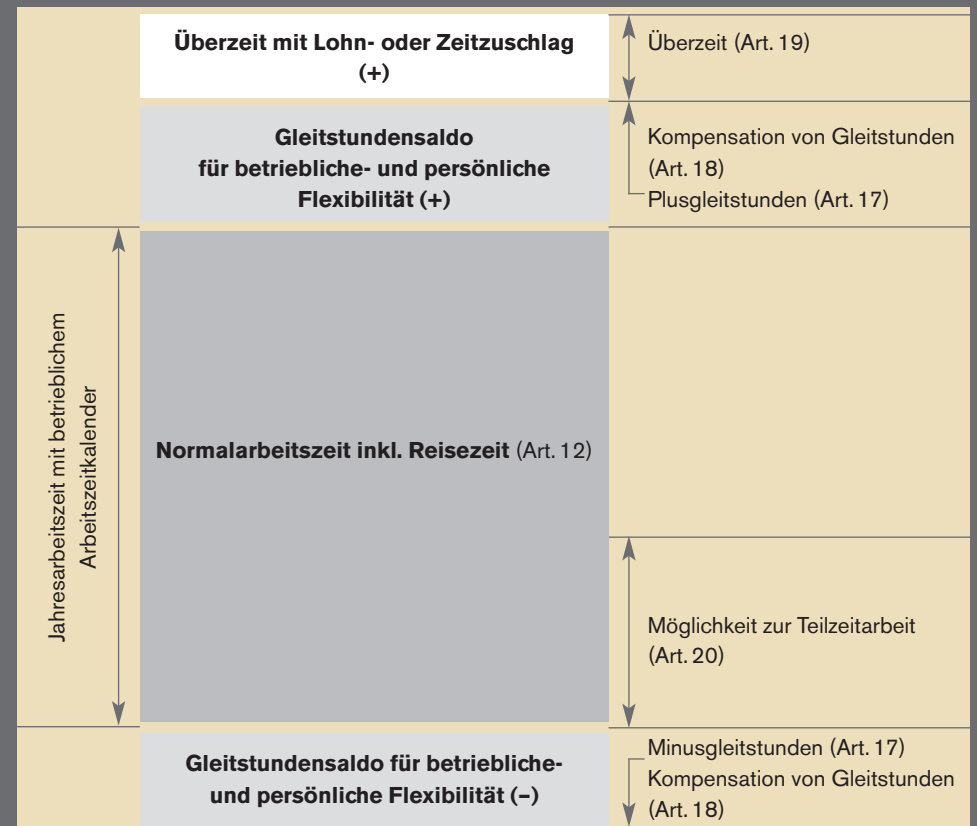
11. Mitwirkungsgesetz und Verfahren bei Betriebsschliessungen

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

Arbeitszeit

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

Stetig steigender Konkurrenz- und Arbeitsdruck, schwankende Auftragslagen und zunehmend höhere Erwartungen der Kunden stellen uns vor neue Herausforderungen. Wir leben und arbeiten alle in einer Zeit, in der hohe berufliche Leistungsbereitschaft und Zeitflexibilität der Arbeitgebenden und Mitarbeitenden vorausgesetzt werden. Gleichzeitig steigen auch die Ansprüche der Gesellschaft im Freizeitverhalten. 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 vor Abzug bezahlter Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage und dergleichen. Die Normalarbeitszeit ist die Präsenzzeit, während der die Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitsleistung den Unternehmen zur Verfügung stehen. Darin eingeschlossen ist die gesamte betriebliche Reisezeit der Mitarbeitenden.

12b. **Jährliche Normalarbeitszeit:** Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt 2 190 Stunden. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 8,4 Stunden und wird wie folgt berechnet: Normalarbeitszeit 2 190 Stunden / 52,14 Wochen / 5 Arbeitstage.

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

12d. **Wöchentliche Arbeitszeit:** Der Arbeitgeber kann als Grundlage für den betrieblichen Jahresarbeitszeitkalendar eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 bis 47,5 oder 37,5 bis 45 Stunden wählen. Dementsprechend gestalten sich die wöchentlichen Gleitstunden gemäss Artikel 17e unterschiedlich. Für kaufmännisches Personal gilt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden.

13. Gestaltung der Normalarbeitszeit

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

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

14. Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

14a. **Ferienanspruch:** Bis zum vollendeten 50. Altersjahr haben Mitarbeitende einen Ferienanspruch von 5 Wochen. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 51. Altersjahr sowie für Lehrlinge beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen.

14b. **Berechnungsgrundlage:** Bis zum vollendeten 50. Altersjahr haben Mitarbeitende einen Ferienanspruch von 5 Wochen, die einem Ferienlohnanspruch von 10,64% des Bruttolohnes entsprechen. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 51. Altersjahr sowie für Lehrlinge beträgt der Ferienanspruch 6 Wochen, die einem Ferienlohnanspruch von 13,04% des Bruttolohnes entsprechen.

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

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

14e. **Ferienanspruch pro rata temporis:** Bei Anfang und Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder bei Änderungen des Ferienanspruchs unter dem Jahr wird der Ferienanspruch pro rata temporis geregelt.

14f. **Arbeit anstelle Ferien:** Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, Ferien in Geldleistung abzugelten.

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

15. Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

15a. **Festlegen von Betriebsferien:** Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt von Betriebsferien rechtzeitig (in der Regel Anfang Jahr) fest. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

15b. **Festlegen individueller Ferien:** Die Mitarbeitenden legen ihren individuellen Ferienanspruch rechtzeitig fest und nehmen dabei gebührende Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse.

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 (329c Abs.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 ferngeblieben sind. Feiertage werden im betrieblichen Jahresarbeitszeitkalendar mit 8,4 Stunden pro Tag 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.

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 Arbeitgeber 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 Arbeitgeber und Mitarbeitende bei.
- 17b. **Ziel der Gleitstunden:** Ziel ist, kurzfristige Auslastungsschwankungen der Betriebe auszugleichen oder individuelle Kurzarbeiten von Mitarbeitenden durch einen laufenden Gleitstundensaldo zu ermöglichen.
- 17c. **Nachweis des Gleitstundensaldos:** Werden Gleitstunden aufgebaut oder eingezo-gen, informieren sich Arbeitgeber und Mitarbeitende gegenseitig über die Auswirkungen im Gleitstundensaldo. Der aktuelle Gleitstundensaldo ist monatlich schriftlich auf der Lohnabrechnung auszuweisen.
- 17d. **Anweisung von Gleitstunden:** Die Leistung von Gleitstunden erfolgt unter Mitentscheid der Mitarbeitenden.
- 17e. **Maximale Gleitstunden pro Monat:** Die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat darf bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 bis 45 Arbeitsstunden nicht mehr als 20 Stunden betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 bis 47,5 Arbeitsstunden dürfen die Gleitstunden nicht mehr als 10 Gleitstunden betragen.

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

18. Kompensation von Gleitstunden

- 18a. **Kompensation von Gleitstunden:** Die Kompensation von Gleitstunden erfolgt in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden.
- 18b. **Auszahlung von Gleitstunden:** Werden die Gleitstunden im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden durch Lohnzahlungen kompensiert, erfolgt die Abrechnung am 31. März des Kalenderjahres. Eine Reduktion des Gleitstundensaldos durch Lohnzahlung unter dem Jahr ist nicht gestattet.
- 18c. **Überschreiten des Gleitstundensaldos:** Wird der erlaubte Gleitstundensaldo überschritten, werden diese Mehrstunden mit 25% Zeitzuschlag kompensiert oder in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden ausnahmsweise mit 25% Lohnzuschlag ausbezahlt.
- 18d. **Anrechnung von Minusstunden am Ferienguthaben:** Minusgleitstunden dürfen nicht an Ferienguthaben angerechnet und mit Ferienguthaben verrechnet werden.
- 18e. **Positiver Gleitstundensaldo bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:** Vom Arbeitgeber angewiesene Plusgleitstunden am Ende eines Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich vor Austritt aus der Unternehmung zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, werden die Plusgleitstunden mit 25% Lohnzuschlag ausbezahlt.

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

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. Davon ausgeschlossen wird Schichtarbeit.

22. Sonn- und Feiertagsarbeit

22a. **Wochenend- und Feiertagsarbeit: Lohn- und Zeitzuschläge:** Samstags- und Sonntagsarbeit ist bei der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) meldepflichtig. Für durch den Arbeitgebenden angeordnete Samstagsarbeit wird ein Lohn- oder Zeitzuschlag von 25% angerechnet. Die Zuschläge für Sonntagsarbeit (von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr) und Feiertagsarbeit (von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr) betragen 50%. Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu begründen und ist gegenseitig zu vereinbaren. Zudem besteht eine gesetzliche Bewilligungs- und Kompensationspflicht.

23. Schichtarbeit

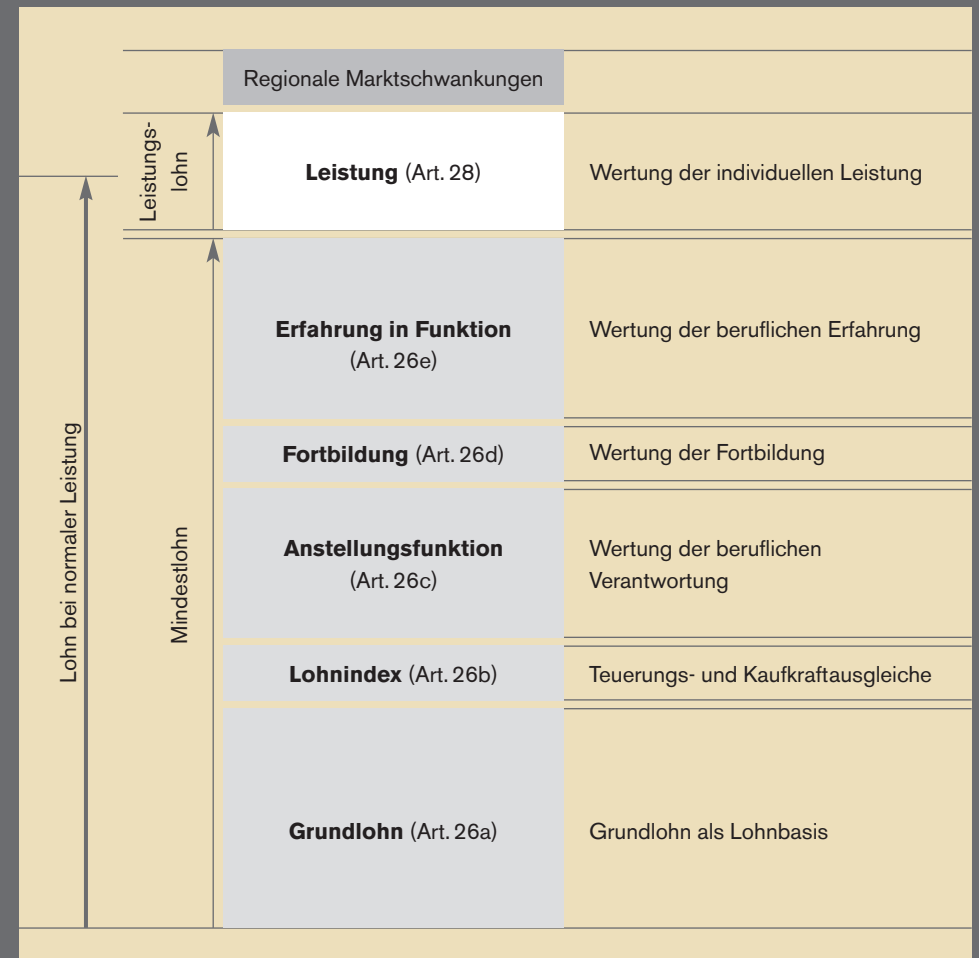
- 23a. **Gestaltung von Schichtarbeit:** Schichtarbeit ist unter Mitentscheid der Mitarbeitenden festzulegen. Vertraglich akzeptierte Schichtmodelle sind im GAV Anhang 7 aufgeführt. Betriebliche Schichtarbeitsmodelle sind der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) zur Prüfung vorzulegen.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

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

25. Das Lohnsystem

25a. **Definition:** Das Lohnsystem im GAV Holzbau regelt die minimale Entlohnung für: Holzbau-Lehrlinge, Holzbau-Arbeiter, Holzbau-Fachmann/Zimmermann, 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 Lohn-tabelle 1 bzw. 2.

26. Die Bestandteile des Mindestlohns

26a. **Grundlohn:** Der Grundlohn besteht aus einem fixen Geldbetrag.

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

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

26d. **Fortbildung:** Der fortbildungsabhängige Lohnbestandteil berücksichtigt branchen-erkannte Kaderausbildungen für die Lohn-kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holz-bau-Polier. Grundlagen bilden offizielle Ab-schlusszeugnisse ohne Abhängigkeit von erfolgreich bestandenen Diplomprüfungen.

26e. **Erfahrung in Funktion:** Der erfahrungsab-hängige Lohnbestandteil bezieht sich auf die Erfahrungsjahre in einer Funktion, unab-hängig eines Stellenwechsels. Wird die An-stellungsfunktion verändert, beginnt die Er-fahrungsbemessung neu. Der Lohnautoma-tismus bezieht sich ausschliesslich auf die Mindestlöhne. Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von minde-stens 1 000 Arbeitsstunden pro Jahr. Darun-terliegende Jahresarbeitsstunden werden nicht als Erfahrungsjahr angerechnet.

27. Bemessung des Mindestlohns

27a. **Bemessungsgrundlage:** Der Mindestlohn wird auf der Basis der Lohntabelle 1 oder der Lohntabellen 2 und 3 (siehe Anhang 1 und 2) bestimmt.

28. Der variable Leistungslohn

28a. **Betriebliche Leistungslohnsumme:** Die betriebliche Leistungslohnsumme bildet einen zwingenden Bestandteil des Lohnsys-tems. Die Ausschüttung der Leistungslohn-summe kann gemäss Artikel 28b oder Arti-kel 28c–e erfolgen.

28b. **Gleichmässige Ausschüttung der be-trieblichen Leistungslohnsumme:** Die gleichmässige Ausschüttung der betriebli-chen Leistungslohnsumme (inkl. Mindest-lohn) erfolgt gemäss Lohntabelle 1 (Beispiel siehe GAV Anhang 1). Sie gilt für alle ver-

tragsunterstellten Unternehmen, die kein Leistungslohnmodell gemäss Artikel 28 c–e umsetzen.

28c. **Individuelle Ausschüttung der betriebli-chen Leistungslohnsumme:** Die betriebli-che Leistungslohnsumme kann gemäss Ab-satz 28c–e und GAV Anhang 2 individuell (nach dem Leistungsprinzip) auf die Mitar-beitenden aufgeteilt werden. Bei Einführung der leistungsorientierten Entlohnung muss das Mitarbeiter-Beurteilungssystem zur GAV-Konformitätsprüfung der Schweizeri-schen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden. Für Unterneh-men, die das Mitarbeiter-Beurteilungssys-tem Holzbau Schweiz anwenden, gilt ledig-lich die Meldepflicht an die SPBH (siehe dazu www.holzbau-schweiz.ch).

28d. **Bemessung der betrieblichen Leistungs-lohnsumme:** Die betriebliche Leistungs-lohnsumme pro Monat wird auf der Basis der Lohntabelle 3 (Beispiel siehe GAV An-hang 2) bemessen. Sie setzt sich aus der Summe der Monatspauschalen pro Mitar-beiter zusammen. Bei Teilzeitanstellungen werden die Monatspauschalen der Mitarbei-tenden prozentual zum Anstellungsgrad be-messen.

28e. **Aufteilung der Leistungslohnsumme auf die Mitarbeitenden:** Grundlage für die Be-stimmung des individuellen Leistungslohnes pro Mitarbeitender bildet eine systemati-sche Mitarbeiterbeurteilung (siehe GAV Anhang 3).

28f. **Missbräuchliche Anwendung des Leis-tungslohnmodells:** Bei missbräuchlicher Anwendung des Leistungslohnsystems, kann

die Schweizerische Paritätische Berufskom-mission Holzbau (SPBH) gegenüber einer Firma die gleichmässige Leistungslohnau-schüttung gemäss Artikel 28b anordnen.

29. Mindestlohnanpassungen

29a. **Zeitpunkt für Mindestlohnanpassungen:** Anpassungen der Mindestlöhne werden durch die Vertragspartner bis spätestens 30. September des laufenden Jahres fest-gelegt. Die Lohnanpassungen bei den Mitar-beitenden erfolgen jeweils per 01. Januar des Folgejahres, mit der Allgemeinverbind-lichkeitserklärung der Mindestlöhne durch den Bundesrat.

29b. **Lohnanpassungen infolge Erfahrung in Funktion:** Lohnanpassungen durch Verände-rungen der Erfahrung in Funktion erfolgen per 01. Januar des nächsten Jahreswechsels.

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

30. Leistungslohnanpassungen

30a. **Zeitpunkt für Leistungslohnanpassungen:** Anpassungen der betrieblichen Leistungslohn-summe werden alle drei Jahre per 30. Septem-ber des laufenden Jahres durch die Vertrags-partner festgelegt, erstmals per 30. September 2010. Die Anpassung der betrieblichen Leis-tungslohnsumme erfolgt jeweils per 01. Januar, mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Leistungslohnanteile durch den Bundesrat.

30b. **Zeitpunkt individueller Lohnerhöhungen:** Individuelle Lohnerhöhungen nach dem Leistungsprinzip erfolgen in der Regel per

01. Januar. Diese Lohnanpassungen betreffen ausschliesslich Leistungsbewertungen und können bei Mindestloohnerhöhungen 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 den Mitarbeitenden Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.
- 31c. **Pro rata Auszahlung:** Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Mitarbeitenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,33% des im Kalenderjahr bezogenen Lohns vergütet.
- 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: 2 Tage
 - Geburt eines eigenen Kindes: 1 Tag
 - Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung: 1 Tag
 - Wohnungswechsel, Maximum 1-mal pro Jahr: 1 Tag
 - Pflege eigener, kranker Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann: 3 Tage
- Todesfälle:
- Ehepartner oder -partnerin: 3 Tage
 - Eigene Kinder oder Stiefkinder: 3 Tage
 - Eltern: 2 Tage
 - Geschwister: 2 Tage
 - Grosseltern: 2 Tage
 - Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter: 1 Tag
 - Arbeitskollegen der Firma (zur Teilnahme am Begräbnis) wenn das Begräbnis auf einen Arbeitstag fällt: 1/2 Tag

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

32d. **Bemessung von Kurzabsenzen:** Kurzabsenzen werden mit 8,4 Stunden pro Tag berechnet.

33. Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

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

Rekrutenschule, inkl. Durchdiener:

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

33b. **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:

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 %

33c. **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.

33d. **Lohnausfallberechnung:** Der Lohnausfall wird mit 8,4 Stunden pro Tag berechnet.

33e. **EO Entschädigung:** Die Entschädigung der EO fällt im Umfang der Lohnfortzahlung dem Arbeitgeber 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 (Art. 327a und 327b OR).

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

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

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

35. Lohnfortzahlung im Todesfall

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

35b. **Lohnnachgenuss:** Wenn Mitarbeitende ihren Ehe- oder Lebenspartner, minder-

jährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben, entrichtet der Arbeitgeber einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer zwei weitere Monate Lohnzahlungen. Stichtag bildet der Todestag (Art. 338 OR).

36. Abgangsentschädigung

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

Sozialversicherungen

37. Krankentaggeldversicherung

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

37b. **Unbezahlte Karenztage:** Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztage (Wartefrist) zulasten der Mitarbeitenden.

37c. **Versicherungsleistungen:** Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen: 80% des Bruttolohnes, 730 volle Taggelder, 180 volle Taggelder für AHV-Rentner. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Mit den Taggelderleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a OR vollumfänglich abgegolten. Die Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden zu je 50% aufgeteilt.

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

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

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

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

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

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

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

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

37l. **Informationspflicht der Versicherung:** Werden bei der Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung Vorbehalte angebracht, sind die Mitarbeitenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über deren Inhalte und eventuelle Vorbehaltsfristen zu informieren.

37m. **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 Arbeitgeber zu 80% des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a/b OR des Arbeitgebers 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, setzt sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis herab.

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

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

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

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 Vertrags-einhaltung 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 jährlichen 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 jährlichen 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	<ul style="list-style-type: none"> – Die jährliche Betriebsprüfung gibt meinen Mitarbeitern Sicherheit, dass der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau und die arbeitsrechtlichen Minimalbestimmungen eingehalten sind. – Das Branchenlabel hilft mir, im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens die Vertragseinhaltung zu belegen. – Durch das Branchenlabel profilieren mich als sozialverantwortlicher Arbeitgeber gegenüber meinen Kunden. – Durch das Branchenlabel erhalte ich von den Sozialpartnern spezifische Beratungsleistungen in arbeitsrechtlichen Fragestellungen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Die Sozialpartner beraten mich in meinen Fragestellungen vertraulich. Mein Arbeitgeber erhält davon keine Kenntnis. – Liegt ein nachweisbarer Vertragsverstoss vor, werden die Sozialpartner gegenüber meinem Arbeitgeber vorstellig. – Im Rahmen der Vollzugsbestimmungen wird der Gesamtarbeitsvertrag in allen Holzbauunternehmen solidarisch durchgesetzt. – Die neue Unternehmenskultur im Holzbau sichert mir einen leistungsgerechten Lohn und trägt langfristig zu einem guten Arbeitsklima bei. Für diese Grundwerte setze ich mich ein. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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.



Paritätische Berufskommission

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

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

Die Kontrollorgane: Die Betriebsprüfungen werden durch von uns lizenzierte Kontrolleure durchgeführt. So sichern wir eine qualifizierte und effiziente Betriebskontrolle. Die 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

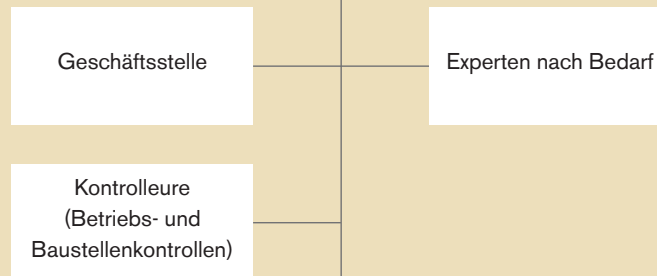
Delegiertenversammlung

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

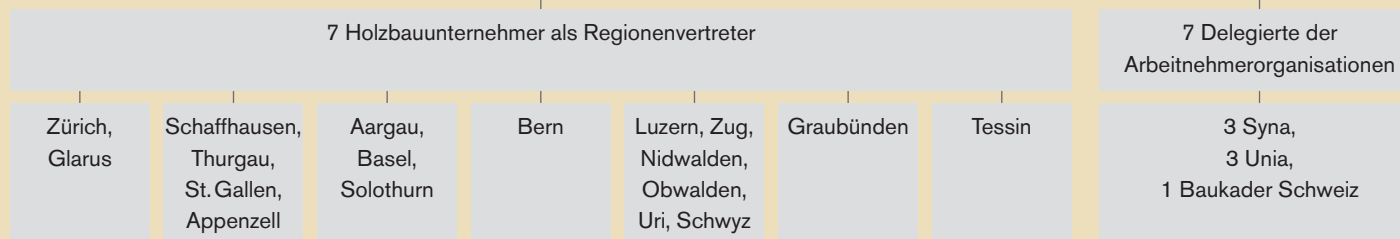
Vorstand SPBH (8 Mitglieder)

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

Operativer Vollzug



Weitere Delegierte

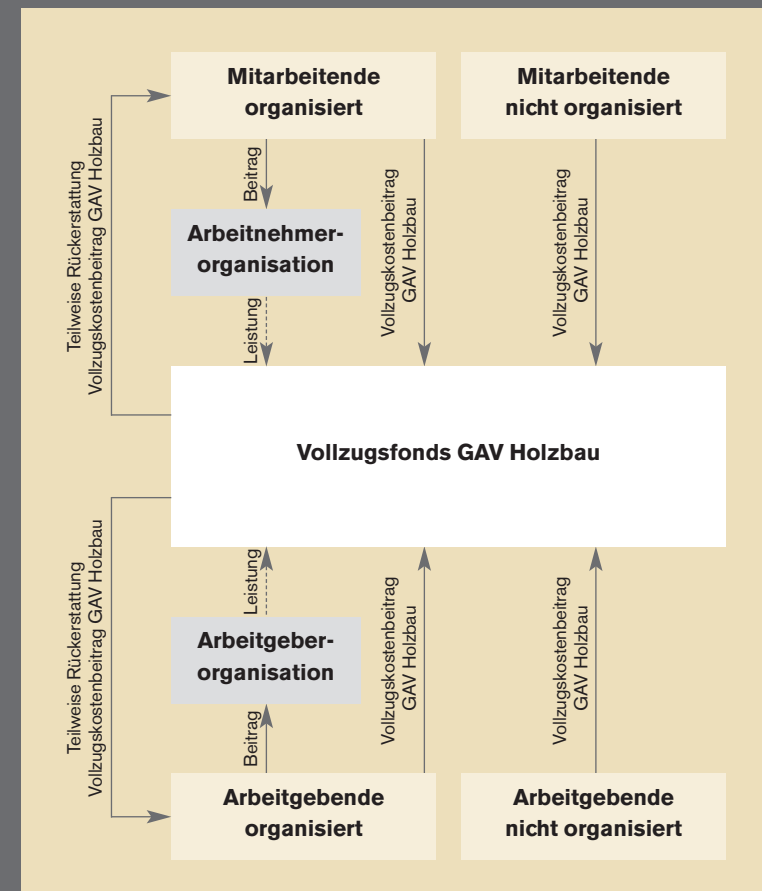


Vollzugsfonds

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 -Pfleger obliegt den Sozialpartnern der Holzbaubranche. Die Arbeitgebenden werden vertreten durch Holzbau Schweiz, Verband Schweizer Holzbauunternehmen. 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 Art. 357b OR und die Finanzierung des GAV Vollzugs erfolgt durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

42b. **Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH):** Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau besteht aus 22 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 4 Branchenvertreter und je einem Vertreter der 7 Vertragsgebiete vertreten.

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

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

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

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 Sozialpartnern oder dem Staat übertragener Aufgaben.

43b. **Massnahmen:** Zu diesem Zweck trifft sie sämtliche Massnahmen, die nötig sind. Dazu gehört auch die Durchführung von Zivilprozessen und Verwaltungsverfahren, namentlich zur Durchsetzung des GAV Holzbau im Namen und mit Vollmacht der Vertragsparteien des GAV.

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

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

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

44b. **Auftraggebende Instanz:** Jährliche, freiwillige GAV Audits werden im Auftrag des Arbeitgebers 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 Arbeitgebers bei der SPBH lizenzieren lässt.

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

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

45. GAV Labeling für auditierte Unternehmen (Vollzugssäule 1)

45a. **Das Branchenlabel:** Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

(SPBH) entwickelt und vermarktet stellvertretend für die Sozialpartner ein Branchenlabel für GAV-geprüfte Unternehmungen.

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

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

45d. **Öffentliche Publikation:** Jährlich geprüfte Unternehmen mit Branchenlabel werden durch ein öffentlich zugängliches Register im Internet und/oder in Printmedien 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 Arbeitgeber und Mitarbeitenden erzielen, ordnet sie eine Betriebsprüfung an.

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

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. **Stichtag für Betriebsprüfungen:** Als Stichtag für die Kontrolle der betrieblichen Leistungslohnsumme wird der am nächsten zurückliegende 01. Januar festgelegt.

47e. **Kostenfolge:** Werden bei erfolgten Betriebsprüfungen keine oder nur unwesentliche Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag festgestellt, werden die Kosten der Prüfinstanzen durch den Vollzugsfonds finanziert. Bei Vertragsverstössen gehen die Kosten für die Betriebskontrollen 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 Schwarzarbeitsprüfungen.

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 SPBH über die Höhe von Konventionalstrafen, gemäss GAV Anhang 7.

51. Erhebung des Vollzugsbeitrages

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

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

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

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

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

Vollzugsfonds

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

- 52a. **Wissenschaftliche Begleitung von Unternehmen:** 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 Arbeitgeber 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.

53. Grundsätze der Finanzierung

- 53a. **Solidaritätsgrundsätze:** Alle Leistungen für den Vollzug und die Qualitätssicherung des GAV Holzbau werden durch die dem GAV Holzbau unterstellten Arbeitgeber und Mitarbeitenden paritätisch finanziert.
- 53b. **Verrechnungsgrundlagen:** Die Entschädigung von Spezialisten und Kontrolleure wird durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) festgelegt.
- 53c. **Vollzugsfonds:** Zur Deckung der GAV-Vollzugskosten unterhält der Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Vollzugsfonds.
- 53d. **Beitragsbasis:** Die Beiträge in den Vollzugsfonds werden auf der Basis der SUVA-pflichtigen Lohnsumme bemessen und betragen für Arbeitgebende 0,6% und Mitarbeitende 0,6%.
- 53e. **Buchführung:** Über die finanziellen Belange des Vollzugsfonds und des Vereins GAV Holzbau besteht eine ordentliche Buchführungspflicht. Die Kontrolle der Buchführung wird durch eine unabhängige Kontrollstelle vorgenommen.
- 53f. **Rückerstattung von Vollzugskostenbeiträgen:** In vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen organisierte Mitarbeitende und die in Holzbau Schweiz organisierten Arbeitgebenden erhalten Rückerstattungen ihrer Vollzugsbeiträge, da sie durch ihre Mitgliederbeiträge we-

sentlich an die Vertragsentwicklungs- und Vollzugskosten beitragen. Die Rückerstattungen betragen 0,5% der SUVA-Lohnsumme, max. 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 zu können, 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 abzuschliessen.

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. Inkraftsetzung des GAV Holzbau 2007

59a. **Dauer des Vertrages:** Der GAV Holzbau tritt mit der Allgemeinverbindlichkeit durch den Bundesrat am 01.11.2007 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2010. Sofern der Vertrag nicht bis spätestens 6 Monate vor dessen Ablauf gekündigt wird, verlängert er sich jeweils automatisch um ein weiteres Jahr.

60. GAV Kündigungsbestimmungen

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

61. Übergangsbestimmungen

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

61b. **Lohngarantie:** Im Übergang von bestehenden zu neuen Anstellungsverträgen werden die aktuell 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 2007

Ausgabe 2011



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

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

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1–3; von 3)	Art. GAV
01	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungsfunktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAV Holzbau unterstellt sind (Betriebsbeispiel 2.1, Spalte A bis D).	Kap. A
02	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben (Betriebsbeispiel 2.1, Spalte E und F).	Art. 26d
03	Ermitteln Sie die Anzahl abgeschlossener Erfahrungsjahre in Funktion für die Mitarbeitenden und bemessen Sie anschliessend die effektiven Löhne (Mindestlohn inkl. gleichmässig ausgeschütteter Leistungslohnanteil) der Mitarbeitenden mit Lohntabelle 1 (Betriebsbeispiel – Tabelle 1.1).	Art. 26e

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

	Erfahrungsjahre in Funktion, (GAV Art. 26e)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holzbau-Lehrling 1. Lehrjahr	737.00										
Holzbau-Lehrling 2. Lehrjahr	960.00										
Holzbau-Lehrling 3. Lehrjahr	1300.00										
Holzbau-Arbeiter	3832.00	4091.00	4220.00	4349.00	4436.00	4523.00	4610.00	4673.00	4738.00	4802.00	4866.00
Holzbau Fachmann/Zimmermann	4369.00	4628.00	4757.00	4886.00	4973.00	5060.00	5147.00	5212.00	5275.00	5340.00	5404.00
Holzbau-Vorarbeiter ohne Fortbildung	4815.00	5073.00	5203.00	5332.00	5419.00	5506.00	5592.00	5656.00	5721.00	5784.00	5849.00
Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung	5125.00	5383.00	5513.00	5642.00	5729.00	5816.00	5902.00	5966.00	6031.00	6094.00	6159.00
Holzbau-Polier ohne Fortbildung	5471.00	5730.00	5859.00	5988.00	6075.00	6162.00	6249.00	6313.00	6377.00	6441.00	6505.00
Holzbau-Polier mit Fortbildung	5781.00	6040.00	6169.00	6298.00	6385.00	6472.00	6559.00	6624.00	6687.00	6752.00	6815.00
Techniker HF Holzbau	6107.00	6366.00	6495.00	6625.00	6711.00	6798.00	6885.00	6949.00	7013.00	7077.00	7142.00
Holzbau-Ingenieur FH	6779.00	7038.00	7167.00	7296.00	7383.00	7470.00	7557.00	7621.00	7685.00	7750.00	7813.00
Holzbau-Meister	6557.00	6815.00	6945.00	7074.00	7161.00	7248.00	7335.00	7399.00	7463.00	7528.00	7591.00
Kauffrau/Kaufmann (dreijährige Grundbildung mit eidg. Fähigkeitsausweis)	4000.00										
Übriges kaufmännisches Personal	3710.00										

Betriebsbeispiel – Tabelle 1.1: Bestimmung der Löhne bei gleichmässiger Leistungslohnausschüttung

A Mitarbeitende: Name, Vorname	B GAV Unterstellung	C GAV Lohnsystem	D Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	E Fortbildung Vorarbeiter		F Fortbildung Polier		G Erfahrung in Funktion (Jahre)	H Anstellung (%)	I Mindestlohn und Leistungslohn aus Lohntabelle 1 CHF/Monat	J Mindestlohn und Leistungslohn effektiv CHF/Monat	K Raten pro Jahr	L Mindestlohn pro Jahr effektiv CHF/Jahr
				ja	nein	ja	nein						
01 Ineichen Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	–	–	–	–	–	100%	1300.00	1300.00	13	16900.00
02 Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	–	–	–	–	3	100%	4349.00	4349.00	13	56537.00
03 Gasser Gian	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	–	2	100%	4757.00	4757.00	13	61841.00
04 Zahnd Fritz	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	–	7	100%	5212.00	5212.00	13	67756.00
05 Anderegg Simon	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	–	16	60%	5404.00	3242.40	13	42151.20
06 Lüthi Vasco	nein	nein	Schreiner Monteur	–	–	–	–	4	100%	4771.00	4771.00	13	62023.00
07 Lehnherr Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	–	x	–	–	6	100%	5592.00	5592.00	13	72696.00
08 Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	–	–	–	4	100%	5729.00	5729.00	13	74477.00
09 Zolliger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	14	100%	6815.00	6815.00	13	88595.00
10 Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	–	–	–	–	2	60%	6495.00	3897.00	13	50661.00
11 Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	6	40%	6559.00	2623.60	13	34106.80
12 Züllig Michaela	ja	nein*	Kauffrau mit eidg. Fähigkeitsausw.	–	–	–	–	–	50%	4000.00	2000.00	13	26000.00
Total betriebliche Mindestlohnsumme													653744.00

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

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

Beispiel für Mitarbeiter 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 (Leistungslohnmodell).

Arbeitsschritt 1: Bestimmen Sie die individuellen Mindestlöhne der Mitarbeitenden.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1–3; von 6)	Art. GAV
01	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
02	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1, Spalten E und F).	Art. 26d
03	Ermitteln Sie die Anzahl abgeschlossener Erfahrungsjahre in Funktion für die Mitarbeitenden und bemessen Sie anschliessend die effektiven Mindestlöhne der Mitarbeitenden mit Lohntabelle 2 (Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1, Spalte G bis J).	Art. 26e

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

	Erfahrungsjahre in Funktion, (GAV Art. 26e)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holzbau-Lehrling 1. Lehrjahr	737.00										
Holzbau-Lehrling 2. Lehrjahr	960.00										
Holzbau-Lehrling 3. Lehrjahr	1300.00										
Holzbau-Arbeiter	3562.00	3821.00	3950.00	4079.00	4166.00	4253.00	4340.00	4403.00	4468.00	4532.00	4596.00
Holzbau Fachmann/Zimmermann	4054.00	4313.00	4442.00	4571.00	4658.00	4745.00	4832.00	4897.00	4960.00	5025.00	5089.00
Holzbau-Vorarbeiter ohne Fortbildung	4455.00	4713.00	4843.00	4972.00	5059.00	5146.00	5232.00	5296.00	5361.00	5424.00	5489.00
Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung	4765.00	5023.00	5153.00	5282.00	5369.00	5456.00	5542.00	5606.00	5671.00	5734.00	5799.00
Holzbau-Polier ohne Fortbildung	5071.00	5330.00	5459.00	5588.00	5675.00	5762.00	5849.00	5913.00	5977.00	6041.00	6105.00
Holzbau-Polier mit Fortbildung	5381.00	5640.00	5769.00	5898.00	5985.00	6072.00	6159.00	6224.00	6287.00	6352.00	6415.00
Techniker HF Holzbau	5687.00	5946.00	6075.00	6205.00	6291.00	6378.00	6465.00	6529.00	6593.00	6657.00	6722.00
Holzbau-Ingenieur FH	6299.00	6558.00	6687.00	6816.00	6903.00	6990.00	7077.00	7141.00	7205.00	7270.00	7333.00
Holzbau-Meister	6097.00	6355.00	6485.00	6614.00	6701.00	6788.00	6875.00	6939.00	7003.00	7068.00	7131.00
Kauffrau/Kaufmann (dreijährige Grundbildung mit eidg. Fähigkeitsausweis)	4000.00										
Übriges kaufmännisches Personal	3710.00										

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.1: Bestimmung der Mindestlöhne im Leistungslohnmodell

A Mitarbeitende: Name, Vorname	B GAV Unterstellung	C GAV Lohnsystem	D Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	E		F		G Erfahrung in Funktion (Jahre)	H Anstellung (%)	I Mindestlohn aus Lohntabelle 2 CHF/Monat	J Mindestlohn effektiv CHF/Monat
				Fortbildung Vorarbeiter ja	nein	Fortbildung Polier ja	nein				
01 Ineichen Thomas	ja	nein*	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	–	–	–	–	–	100%	1300.00	1300.00
02 Lüscher Hanspeter	ja	ja	Holzbau-Arbeiter	–	–	–	–	3	100%	4079.00	4079.00
03 Gasser Gian	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	–	2	100%	4442.00	4442.00
04 Zahnd Fritz	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	–	7	100%	4897.00	4897.00
05 Anderegg Simon	ja	ja	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	–	–	–	–	16	60%	5089.00	3053.40
06 Lüthi Vasco	nein	nein	Schreiner Monteur	–	–	–	–	4	100%	4771.00	4771.00
07 Lehnherr Peter	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	–	x	–	–	6	100%	5232.00	5232.00
08 Müller Lukas	ja	ja	Holzbau-Vorarbeiter	x	–	–	–	4	100%	5369.00	5369.00
09 Zolliger Michael	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	14	100%	6415.00	6415.00
10 Alder Markus	ja	ja	Techniker HF Holzbau	–	–	–	–	2	60%	6075.00	3645.00
11 Alder Markus	ja	ja	Holzbau-Polier	–	–	x	–	6	40%	6159.00	2463.60
12 Züllig Michaela	ja	nein*	Kauffrau mit eidg. Fähigkeitsausw.	–	–	–	–	–	50%	4000.00	2000.00
Total betriebliche Mindestlohnsumme pro Monat											47667.00

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

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

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

* = nur Mindestlohn gemäss Lohntabelle 2

Arbeitsschritt 2: Bestimmen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme.

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

Lohntabelle 3: zur Bestimmung der betrieblichen Leistungslohnsumme im Leistungslohnmodell

	Leistungspauschale pro Monat (CHF)
Holzbau-Lehrling: 1. Lehrjahr	-
Holzbau-Lehrling: 2. Lehrjahr	-
Holzbau-Lehrling: 3. Lehrjahr	-
Holzbau-Arbeiter	270.00
Holzbau Fachmann / Zimmermann	315.00
Holzbau-Vorarbeiter	360.00
Holzbau-Polier	400.00
Techniker HF Holzbau	420.00
Holzbau-Ingenieur FH	480.00
Holzbau-Meister	460.00
Kaufmännisches Personal	-

Betriebsbeispiel – Tabelle 2.2: Berechnung der betrieblichen Leistungslohnsumme

A	B	C	D	E
Mitarbeitende: Name, Vorname	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Leistungs- pauschale CHF/Monat	Anstellung (%)	Leistungs- pauschale effektiv CHF/Monat
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	-	100 %	-
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	270.00	100 %	270.00
03 Gasser Gian	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	315.00	100 %	315.00
04 Zahnd Fritz	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	315.00	100 %	315.00
05 Anderegg Simon	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	315.00	60 %	189.00
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	-	100 %	-
07 Lehnerr 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 mit eidg. Fähigkeitsausw.	-	50 %	-
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat				2621.00

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

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

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

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

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

Betriebsbeispiel – Mitarbeiterbeurteilung (Ausschnitt aus Mitarbeiterbeurteilungsbogen)

1.0 Wertesystem für die Mitarbeiterbeurteilung			
Stufen	Umschreibung	Häufigkeit	
4 (+sehr gut-)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten liegen deutlich über den Anforderungen und Erwartungen; klare Vorbildfunktion und Leistungsträger	einige	1.0
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 (=unge-nügend-)	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				Bemerkungen
	4	3	2	1	
1.1 Gesamtbeurteilung Fachkompetenz					
2.7					
Funktionsbezogene Fachkenntnisse und Fähigkeiten		3			beherrscht die Arbeitsaufgaben umfassend
Funktionsübergreifende Fachkenntnisse und Fähigkeiten		3			gute Kenntnisse der montagevorgelegten Prozesse nicht hinreichende Abbundtechnik
Beherrschung der Arbeitstechniken/-methoden/-mittel			2		
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»
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 Auftrags erledigung
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
1.6 Gesamtpunktzahl					
Gesamtbeurteilung gemittelte Leistungspunkte (Mittelwert aus Beurteilungstabelle 1.1–1.5)					
				2.8	

Beispiel für Mitarbeiter Peter Lehnerr in Betriebsbeispiel – Tabelle 2.3

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

A	B	C	D	E	F
Mitarbeitende: Name, Vorname	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Leistungspunkte	Anstellung (%)	Leistungspunkte effektiv mit Anstellungsgrad	Leistungslohn effektiv CHF/Monat
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	–	100%	–	–
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	2.3	100%	2.3	272.78
03 Gasser Gian	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	2.8	100%	2.8	332.08
04 Zahnd Fritz	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	3.9	100%	3.9	462.54
05 Anderegg Simon	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	3.0	60%	1.8	213.48
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	–	100%	–	–
07 Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	2.8	100%	2.8	332.08
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	2.5	100%	2.5	296.50
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	3.0	100%	3.0	355.80
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3.0	60%	1.8	213.48
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	3.0	40%	1.2	142.32
12 Züllig Michaela	Kauffrau mit eidg. Fähigkeitsausw.	–	50%	–	–
Total gewichtete Leistungspunkte unter Berücksichtigung des Anstellungsgrades				22.10	
Total betriebliche Leistungslohnsumme pro Monat				2621.00	2621.06
Total Leistungslohnsumme pro gewichteter Leistungspunkt und Monat				118.60	

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

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

Beispiel für Mitarbeiter mit Misanstellungsverhältnis, siehe Markus Alder (Art. 05a)

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

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 6 von 6)	Art. GAV
-----	---------------------------------------	----------

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

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

A	B	C	D	E	F	G
Mitarbeitende: Name, Vorname	Anstellungsfunktion (Basis Einzelarbeitsvertrag)	Mindestlohn effektiv CHF/Monat	Leistungslohn effektiv CHF/Monat	Mindestlohn und Leistungslohn CHF/Monat	Raten pro Jahr	Mindestlohn und Leistungslohn CHF/Jahr
01 Ineichen Thomas	Holzbau-Lernender, 3. Lehrjahr	1300.00	–	1300.00	13	16900.00
02 Lüscher Hanspeter	Holzbau-Arbeiter	4079.00	272.78	4351.78	13	56573.14
03 Gasser Gian	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	4442.00	332.08	4774.08	13	62063.04
04 Zahnd Fritz	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	4897.00	462.54	5359.54	13	69674.02
05 Anderegg Simon	Holzbau-Fachmann / Zimmermann	3053.40	213.48	3266.88	13	42469.44
06 Lüthi Vasco	Schreiner Monteur	4771.00	–	4771.00	13	62023.00
07 Lehnherr Peter	Holzbau-Vorarbeiter	5232.00	332.08	5564.08	13	72333.04
08 Müller Lukas	Holzbau-Vorarbeiter	5369.00	296.50	5665.50	13	73651.50
09 Zolliger Michael	Holzbau-Polier	6415.00	355.80	6770.80	13	88020.40
10 Alder Markus	Techniker HF Holzbau	3645.00	213.48	3858.48	13	50160.24
11 Alder Markus	Holzbau-Polier	2463.60	142.32	2605.92	13	33876.96
12 Züllig Michaela	Kauffrau mit eidg. Fähigkeitsausw.	2000.00	–	2000.00	13	26000.00
Total betriebliche Mindestlöhne und betriebliche Leistungslohnsumme pro Jahr						653744.78

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

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

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

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

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 (unge-nügend-)	Fähigkeiten, Fertigkeiten, Leistungen und Verhalten entsprechen den Anforderungen und Erwartungen deutlich nicht; markante Verbesserungen notwendig; Aufgaben-/Funktionswechsel prüfen	wenige

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

Formular Beurteilungsbogen siehe Bezugsnachweis GAV Anhang 8

Spesen

Lohnzulagen und Spesen (GAV Art. 34)

Morgenessen	CHF	10.–
Mittagessen	CHF	16.–
Nachtessen	CHF	16.–
Übernachtung	CHF	75.–
Tagespauschale (Essen und Übernachtung)	CHF	117.–
Betriebliche Nutzung des Privatfahrzeugs pro Km	CHF/Km	0.60

Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeitszeit

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

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

Jahresarbeitszeit (inkl. Reisezeit), gilt gleichwertig für Werk- und Baustellenpersonal

Tabelle der bezahlten Feiertage

■ Feier- und Ruhetage (Art. 16 GAV)

	Neujahrstag	Berchtoldstag	St. Josef	Karfreitag	Ostermontag	Näfelser Fahrt	Tag der Arbeit	Christi Himmelfahrt	Pfingstmontag	Fronleichnam	Nationalfeiertag	Mariä Himmelfahrt	St. Niklaus von Flüe	Allerheiligen	Mariä Empfängnis	Weihnachten	Stephanstag
2009	01.01.	02.01.	19.03.	10.04.	13.04.	02.04.	01.05.	21.05.	01.06.	11.06.	01.08.	15.08.	25.09.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2010	01.01.	02.01.	19.03.	02.04.	05.04.	08.04.	01.05.	13.05.	24.05.	03.06.	01.08.	15.08.	25.09.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
2011	01.01.	02.01.	19.03.	22.04.	25.04.	07.04.	01.05.	02.06.	13.06.	23.06.	01.08.	15.08.	25.09.	01.11.	08.12.	25.12.	26.12.
Aargau (ausser nachstehende Bezirke und Gemeinden)																	
Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen, Baden (nur Gemeinde Bergdietikon)																	
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																	
Appenzell Innerrhoden																	
Basel																	
Bern																	
Glarus																	
Graubünden																	
Luzern																	
Nidwalden																	
Obwalden																	
Schaffhausen																	
Schwyz																	
Solothurn (ausser Bucheggberg)																	
Bezirk Bucheggberg																	
St. Gallen																	
Tessin																	
Thurgau																	
Uri																	
Zug																	
Zürich																	

In zwei Schichten

Modell 1: Traditionelles 2-Schichtsystem

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

Modell 2: Schnell rotierendes 2-Schichtsystem

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

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

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

In drei Schichten

Modell 3: Traditionelles 3-Schichtsystem

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

Modell 4: Schnell rotierendes 3-Schichtsystem

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

F = Frühschicht (z.B. 6–15 Uhr, inkl. Pausen)

T = Tagschicht (z.B. 8–17 Uhr, inkl. Pausen)

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

Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

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

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

Die Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:

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

Der Vorstand der SPBH kann Arbeitgeber oder Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, die Aufwendungen der GAV-Kontrolle auferlegen.

Der Vorstand der SPBH kann Arbeitgeber und/oder Mitarbeitende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, 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 2007 – Broschüre	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Broschüre Führungskultur		✓				
Betriebsaudit mit GAV Label	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Statuten Verein Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Führungssystem Branchenlösung Holzbau (mit Möglichkeit zur ISO-Zertifizierung), exklusiv für Mitglieder Holzbau Schweiz		✓				
Abacus Lohnsoftware mit GAV Modul Holzbau		✓				
GAV Holzbau Musterarbeitsverträge	✓	✓				
Zielvereinbarungs- und Beurteilungsbögen zur Mitarbeiterqualifikation und -entwicklung, Rückmeldungen der Mitarbeitenden	✓	✓				
Lohnempfehlungen für Kaufmännisches Personal	✓	✓				✓
Plakat: Zusammenarbeit im Unternehmen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Brusttaschenkarten: Zusammenarbeit im Unternehmen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
GAV Holzbau 2007	www.holzbau-schweiz.ch					
Gesetzestexte	www.gesetze.ch					
Informationen zur Allgemeinverbindlichkeit	www.seco.admin.ch					

Unterschriften

Holzbau Schweiz

Thomas Rohner
Zentralleitungsmitglied

Hans Rupli
Zentralpräsident

Hansjörg Setz
Geschäftsführer

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)

Urs Bendel
Vizepräsident

Adrian Hässig
Zentralpräsident

Barbara Schiesser
Geschäftsführerin

KV Schweiz (Kaufmännischer Verband Schweiz)

Benedikt Gschwind
Ressortleiter

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

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

unia zentralsekretariat

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

baukader schweiz

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

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



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.



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



schweizerische paritätische berufskommission holzbau spbh

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

Impressum

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



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



Klimaneutral gedruckt