Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Holzbaugewerbe

vom 25. April 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 19561 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 20. Juli 2011 für das Holzbaugewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras.

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

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

3 Betriebe und Betriebsteile, die ausschliesslich die folgenden Leistungen erbringen, sind vom betrieblichen Geltungsbereich ausgenommen:

1 SR **221.215.311**

- 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 Absatz 2.

4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Absatz 2 beschäftigt sind, wie Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, Holzbau-Arbeiter, Holzbearbeiter EBA, Zimmermann EFZ, Holzbau-Vorarbeiter, Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau, Holzbau-Ingenieur FH, Holzbau-Meister, Kauffrau/Kaufmann EFZ, das übrige kaufmännische Personal, Praktikanten in Ausbildung und Mitarbeitende in einer Kurzzeitanstellung wie Schüler und Studenten.

Ausgenommen sind als Geschäftsführer oder Handlungsbevollmächtigte im Handelsregister eingetragene Kadermitarbeitende sowie Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Anstellungsfunktion innerhalb der Unternehmens- oder Betriebsorganisation über weit reichende betriebliche Weisungs- und Entscheidungskompetenzen (Geschäftsleitungsmitglieder) verfügen. Ausgenommen ist ferner das Reinigungspersonal.

5 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[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] 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. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Schweizerische Paritätische Berufskommission des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung des Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrags (Art. 51 und 53 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**

Art. 4

[1] Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 3013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

[2] Die Bundesratsbeschlüsse vom 1. Oktober 2007, vom 20. Februar 2009, vom 6. April 2009, vom 9. Februar 2010, vom 11. November 2010, vom 21. Februar 2011, vom 17. Oktober 2011 und vom 6. Dezember 2012[4] über die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV für das Holzbaugewerbe werden aufgehoben.

25. April 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

4 BBl **2007** 7505, **2009** 1259 3037, **2010** 1437 8347, **2011** 2295 8061, **2012** 9761

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbaugewerbe

abgeschlossen am 20. Juli 2011
zwischen
dem Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen (Holzbau Schweiz)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syna, dem Schweizerischen Baukaderverband und dem Kaufmännischen Verband Schweiz
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3 (…) Geltungsbereich

(…)

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

Art. 4 Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

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

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

3 *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.

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

5 *Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse:* Grundsätzlich werden gleichwertige ausländische Ausbildungsdiplome und -Zertifikate anerkannt. Im Streitfall entscheidet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

Art. 5 Ausnahmebestimmungen

1 *Anerkennung von Mischanstellungsverhältnissen:* Im gegenseitigen Einverständnis können ab Stufe Holzbau-Polier ohne Fortbildung bezüglich der Anstellungsfunktion Mischanstellungsverhältnisse vereinbart werden. Für jede Anstellungsfunktion sind die Anteile an Beschäftigungsgrad und Lohn im Einzelarbeitsvertrag prozentual festzuhalten. Der Mindestlohn setzt sich zusammen aus dem prozentualen Anteil der stufen- respektive ausbildungsgerechten Anstellungsfunktion sowie dem prozentualen Anteil der abweichenden Anstellungsfunktion. Der Mindestlohn für die abweichende Anstellungsfunktion muss mindestens dem Mindestlohn für die Mitarbeiterkategorie Vorarbeiter mit Fortbildung auf gleicher Erfahrungsjahrstufe entsprechen. Bezüglich der Vorbereitungszeit der Kadermitarbeitenden ab Stufe Holzbau-Polier wird auf Artikel 12 Absatz 6 GAV verwiesen. Die darin festgelegten maximalen monatlichen Vorbereitungszeiten gelten in Mischanstellungsverhältnissen pro rata für den prozentualen Anteil der Anstellungsfunktionen ab Stufe Polier. Das Anrechnen von Erfahrungsjahren in Mischanstellungsverhältnissen richtet sich nach Artikel 26 Absatz 5 GAV Holzbau.

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

Art. 6 Arbeitsverhältnis: Beginn des Arbeitsverhältnisses

1 *Arbeitsvertrag:* Der Arbeitgebende schliesst mit den Mitarbeitenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. … Der Vertrag hat den Anforderungen des GAV zu genügen und hat zudem Angaben über die Ausbildung, die Funktion sowie die Erfahrungsjahre des Mitarbeitenden zu enthalten.

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

Art. 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

5 *Kündigungsschutz für Mitglieder von Betriebskommissionen:* Gewählten Mitgliedern von Personalvertretungen, Mitgliedern der GAV-Verhandlungskommission, Mitgliedern der paritätischen Berufskommission, Stiftungsräten einer betrieblichen oder branchenweiten Personalvorsorgeeinrichtung … kann wegen mit dieser Tätigkeit zusammenhängenden Handlungen nicht gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Artikel 336–336*b* des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 8 Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

…

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

2 *Mitarbeiterentwicklung:* Der Arbeitgebende verpflichtet sich, einmal jährlich individuelle Mitarbeitergespräche zu führen. Die Gespräche dienen der Leistungsbeurteilung und der allfälligen Formulierung von mitarbeiterbezogenen Förderungsmassnahmen.

…

4 *Personalversicherungen:* Die Versicherten sind über Leistungen oder Leistungskorrekturen im Bereich der Personalversicherungen und der Personalvorsorge aktuell zu informieren.

…

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

Art. 9 Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende

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

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

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

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

…

6 *Schwarzarbeit:* Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Mitarbeitende keine Berufsarbeit für Dritte leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen oder die Arbeitgebenden der Holzbaubranche konkurrenzieren. Im Falle von Schwarzarbeit kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) eine Verwarnung und/oder eine Konventionalstrafe aussprechen.

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

…

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

Art. 10 Berufliche Aus- und Weiterbildung

1 *Förderung der Bildung durch den Arbeitgebenden:* Die Arbeitgebenden unterstützen und fördern die individuelle berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. …

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

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

…

Art. 12 Arbeitszeit: Normalarbeitszeit

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

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

3 *Gestaltung der Normalarbeitszeit:* Die Normalarbeitszeit wird auf die ordentlichen Werktage von Montag bis Freitag verteilt. In besonderen Fällen kann an einzelnen Samstagen gearbeitet werden.

4 *Wöchentliche Arbeitszeit:* Der Arbeitgebende kann als Grundlage für den betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender eine wöchentliche Arbeitszeit von 37.5–47.5 oder 37.5–45 Stunden wählen. Dementsprechend gestalten sich die monatlichen Gleitstunden gemäss Artikel 17 Absatz 5 unterschiedlich. Für kaufmännisches Personal gilt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden.

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

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

Art. 13 Gestaltung der Normalarbeitszeit

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

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

Art. 14 Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

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

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

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

…

5 *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.

…

8 *Effektive Bezahlung von Ferientagen bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:* Werden im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden die Ferien nicht als Lohnzuschlag gemäss Artikel 14 Absatz 2 GAV sondern effektiv bei Bezug ausbezahlt, so sind für jeden Ferientag 8.4 Stunden zu erfassen.

Art. 15 Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

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

2 *Festlegen individueller Ferien:* Die individuellen Ferienansprüche der Mitarbeitenden werden durch Übereinkunft zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden

rechtzeitig festgelegt. Der Arbeitgebende nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht.

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

Art. 16 Feier- und Ruhetage

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

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

3 *Anzahl Feier- und Ruhetage pro Jahr:* Vergütet werden maximal 9 Feier- oder Ruhetage pro Jahr (inkl. 1. August), wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Die Auflistung der bezahlten Feiertage nach Kantonen und/oder Regionen sind im GAV Anhang 5 geregelt. Die Berechnung bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden richtet sich nach GAV-Anhang 8.

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

Art. 17 Arbeitszeitflexibilität: Gleitstunden

1 *Flexibilität durch Gleitstunden:* Gleitstunden erlauben, gegenüber der im Arbeitszeitkalender vorgegebenen Normalarbeitszeit im Sinne von Mehr- oder Minderarbeitszeit abzuweichen. …

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

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

4 *Anweisung von Gleitstunden:* Die Leistung von Gleitstunden erfolgt unter Mitentscheid der Mitarbeitenden.

[5] *Maximale Gleitstunden pro Monat:* Die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat darf bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37.5–45 Arbeitsstunden nicht mehr als 20 Stunden betragen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37.5–47.5 Arbeitsstunden dürfen die Gleitstunden pro Monat nicht mehr als 10 Stunden betragen. Bei Teilzeitmitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Monat nach Massgabe des Anstellungsgrades pro rata.

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

[7] *Vorübergehend erhöhte Gleitstundenflexibilität:* Wird die Genehmigung von der SPBH erteilt, darf die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37.5–45 Arbeitsstunden bis zu 36 Stunden betragen. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37.5–47.5 Arbeitsstunden darf die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat bis zu 26 Stunden betragen. Während des bewilligten Zeitraums erhöhter Arbeitszeitflexibilität darf der in Artikel 17 Absatz 8 GAV festgelegte maximal zulässige kumulierte Gleitstundensaldo von 100 Stunden während höchstens drei aufeinanderfolgenden Monaten überschritten werden. Die Überschreitung des maximal zulässigen kumulierten Gleitstundensaldos muss zwingend innert den drei der Überschreitung nachfolgenden Monaten soweit durch Gewährung von Freizeit kompensiert werden, dass der GAV-konforme Zustand nach Artikel 17 Absatz 8 wieder hergestellt ist. Dies gilt auch für den Fall, dass der Zeitraum erhöhter Arbeitszeitflexibilität zum Ende des dritten Monats der Überschreitung noch andauert. Eine Auszahlung der über dem zulässigen Saldo von 100 Stunden liegenden Gleitstunden ist dabei unzulässig.

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

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

Art. 18 Kompensation von Gleitstunden

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

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

3 *Überschreiten des Gleitstundensaldos:* Wird der monatlich oder jährlich erlaubte Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17 Absatz 5 oder 17 Absatz 8 GAV überschritten, so entstehen Mehrstunden. Diese Mehrstunden sollen im dem Monat der Entstehung nachfolgenden Monat, spätestens aber innert 14 Wochen mit 25 % Zeitzuschlag kompensiert oder ausnahmsweise in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden mit 25 % Lohnzuschlag ausbezahlt werden.

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

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

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

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

Art. 19 Überzeit

Definition: Wird die maximale wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschritten, wird diese Zeit als Überzeit bezeichnet. …

Art. 20 Teilzeitarbeit

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

Art. 21 Abend- und Nachtarbeit

1 *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.

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

Art. 22 Wochenend- und Feiertagsarbeit

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

Art. 23 Schichtarbeit

1 *Gestaltung von Schichtarbeit:* Schichtarbeit ist unter Mitentscheid der Mitarbeitenden festzulegen. … Betriebliche Schichtarbeitsmodelle sind der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) zur Prüfung vorzulegen.

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

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

Art. 24 Lohn: Grundsätze der Entlöhnung

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

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

Art. 25 Das Lohnsystem

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

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

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

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

5 *Praktikanten in Ausbildung:* Praktikanten in Ausbildung … sind dem Lohnsystem gemäss den Artikeln 26–30 GAV nicht unterstellt. Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten zwingend einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres. Der Lohn für Praktikanten in Ausbildung kann zwischen dem Arbeitgebenden und dem Arbeitnehmenden in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt werden. …

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

Art. 26 Die Bestandteile des Mindestlohns

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

…

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

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

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

Art. 27 Bemessung des Mindestlohns

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

Art. 28 Der variable Leistungslohn

1 *Betriebliche Leistungslohnsumme:* Die betriebliche Leistungslohnsumme bildet einen zwingenden Bestandteil des Lohnsystems. Die Ausschüttung der Leistungslohnsumme kann gemäss Artikel 28 Absatz 2 oder Artikel 28 Absätze 3–5 erfolgen.

2 *Gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme:* Die gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme (inkl. Mindestlohn) erfolgt gemäss Lohntabelle 1 (siehe Anhang 1). Sie gilt für alle vertragsunterstellten Betriebe, die kein Leistungslohnmodell gemäss Artikel 28 Absätze 3–5 umsetzen.

3 *Individuelle Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme:* Die betriebliche Leistungslohnsumme kann gemäss Artikel 28 Absätze 3–5 und GAV Anhang 2 individuell (nach dem Leistungsprinzip) auf die Mitarbeitenden aufgeteilt werden. Bei Einführung der leistungsorientierten Entlöhnung muss das Mitarbeiter-Beurteilungssystem zur GAV-Konformitätsprüfung der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden. …

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

5 *Aufteilung der Leistungslohnsumme auf die Mitarbeitenden:* Grundlage für die Bestimmung des individuellen Leistungslohnes pro Mitarbeitender bildet eine systematische Mitarbeiterbeurteilung (siehe Anhang 3).

6 *Missbräuchliche Anwendung des Leistungslohnmodells:* Bei missbräuchlicher Anwendung des Leistungslohnsystems kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) gegenüber einer Firma die gleichmässige Leistungslohnausschüttung gemäss Artikel 28 Absatz 2 anordnen.

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

Art. 29 Mindestlohnanpassungen

…

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

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

Art. 30 Leistungslohnanpassungen

…

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

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

1 *Anspruch der Arbeitnehmenden:* Die Mitarbeitenden haben ab Anstellungsbeginn Anspruch auf den 13. Monatslohn.

2 *Auszahlung bei ganzjähriger Anstellung:* Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird dem Mitarbeitenden Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

3 *Pro rata Auszahlung:* Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden dem Mitarbeitenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,33 % des im Kalenderjahr bezogenen Lohns vergütet.

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

Art. 32 Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung: Kurzabsenzen

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

2 Den Mitarbeitenden werden folgende Kurzabsenzen vergütet:

– Eigene Hochzeit	1 Tag
– Geburt eines eigenen Kindes	3 Tage
– Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
– Wohnungswechsel, Maximum einmal pro Jahr	1 Tag
– Pflege eigener, kranker Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann	3 Tage
– Todesfälle:	
Ehepartner oder -partnerin	3 Tage
Eigene Kinder oder Stiefkinder	3 Tage
Eltern	3 Tage
Geschwister	2 Tage
Grosseltern	1 Tag
Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	1 Tag

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

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

4 *Bemessung von Kurzabsenzen:* Kurzabsenzen und Absenzen nach Artikel 32 Absatz 3 werden mit 8.4 Stunden pro Tag oder der im Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Zahl von Arbeitsstunden berechnet.

Art. 33 Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

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

Ledige ohne Unterstützungspflichten

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

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten

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

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

Rekrutenschule inkl. Durchdiener ohne Beförderungsdienste:

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

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

Ledige

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

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten

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

4 *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 324*a* OR bleibt vorbehalten.

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

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

Art. 34 Lohnzuschläge und Zulagen: Spesen

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

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

2 *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.

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

4 *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.

Art. 35 Lohnfortzahlung im Todesfall

…

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

Art. 37 Sozialversicherungen: Krankentaggeldversicherung

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

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

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

4 *Aufschub von Versicherungsleistungen bis max. 30 Tage:* Der Arbeitgebende kann einen Aufschub der Versicherungsleistungen von höchstens 30 Tagen vereinbaren. In diesem Fall entrichtet der Arbeitgebende während der Aufschubzeit 80 % des

Bruttolohnes. Die üblichen Sozialversicherungsabzüge werden in dieser Zeit dem Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen.

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

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

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

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

9 *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.

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

11 *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.

12 *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.

Art. 38 Unfallversicherung

…

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

…

Art. 42 GAV Vollzugsinstanzen

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

…

Art. 43 Die Schweizerische Paritätische Berufskommission

1 *Zweck:* Die gemeinsame Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV Holzbau, die Führung des Vollzugsfonds Holzbau. …

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

…

Art. 46 Beratungsleistungen für Mitarbeitende

1 *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 Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

2 *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.

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

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

Art. 47 Angeordnete Betriebskontrollen

1 *Anordnung von Betriebsprüfungen:* Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Betriebsprüfungen anordnen und durchsetzen. …

…

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

4 *Kontrollzeitraum für Betriebsprüfungen:* Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau legt im Rahmen der Anordnung von Betriebskontrollen im Sinne von Artikel 47 Absatz 1 GAV den Kontrollzeitraum für jede Kontrolle fest, indem er Beginn und Ende der zu kontrollierenden Lohnperiode je mit einem genauen Datum bestimmt.

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

Art. 48 Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen

1 *Anlauf- und Koordinationsstelle:* Anlauf- und Koordinationsstelle für Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

2 *Kontrollinstanz:* Baustellen- und Schwarzarbeitskontrollen werden durch Kontrollinstanzen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) getätigt.

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

Art. 50 Konventionalstrafen

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

Art. 51 Erhebung des Vollzugskostenbeitrages

1 *Rechnungsstellung:* Für die von den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgebenden durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) Rechnung gestellt. Der Arbeitgebende hat den Beitrag des Arbeitnehmenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau zu überweisen. Der Arbeitnehmende erhält eine Quittung über den erfolgten Abzug.

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

3 *Umgehung der Meldepflicht:* Unterlässt der Arbeitgebende trotz zweimaliger Mahnung die Meldung gemäss Artikel 51 Absatz 2 oder führt er dem GAV unterstellte Arbeitnehmenden im Arbeitnehmerverzeichnis nicht auf, so haftet er gegenüber der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während fünf Jahren. Ausserdem kann ihm die SPBH eine Konventionalstrafe auferlegen.

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

5 *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.

Art. 53 Vollzugsfonds: Grundsätze der Finanzierung

1 *Solidaritätsgrundsätze:* Alle Leistungen für den Vollzug des GAV Holzbau werden durch die dem GAV Holzbau unterstellten Arbeitgebenden und Mitarbeitenden paritätisch finanziert.

…

3 *Vollzugs- und Weiterbildungsfonds:* Zur Deckung der GAV-Vollzugs- und Weiterbildungskosten und für weitere der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) durch die Sozialpartner übertragene Aufgaben unterhält die SPBH einen Vollzugs- und Weiterbildungsfonds.

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

…

Anhang 1

Umsetzung des Lohnsystems bei gleichmässiger Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28 Absatz 2

Die gleichmässige Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme (inkl. Mindestlohn) erfolgt gemäss Lohntabelle 1. Sie gilt für alle vertragsunterstellten Betriebe, die kein Leistungslohnmodell gemäss Artikel 28 Absätze 3–5 umsetzen.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1–3; von 3)	Art. GAV
1	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungsfunktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAV Holzbau unterstellt sind.	
2	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben.	Art. 26 Abs. 4
3	Ermitteln Sie die Anzahl anrechenbarer Erfahrungsjahre in Funktion für die Mitarbeitenden und bemessen Sie anschliessend die effektiven Löhne (Mindestlohn inkl. gleichmässig ausgeschütteter Leistungslohnanteil) der Mitarbeitenden mit Lohntabelle 1.	Art. 26 Abs. 5

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

	Erfahrungsjahre in Funktion (Art. 26 Abs. 5 GAV)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr	740.–										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr	970.–										
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr	1320.–										
Holzbau-Arbeiter	3832.–	4091.–	4220.–	4349.–	4436.–	4523.–	4610.–	4673.–	4738.–	4802.–	4866.–
Holzbearbeiter EBA	3600.–	3785.–	3969.–	4154.–	4338.–	4523.–	4610.–	4673.–	4738.–	4802.–	4866.–
Zimmermann EFZ	4369.–	4628.–	4757.–	4886.–	4973.–	5060.–	5147.–	5212.–	5275.–	5340.–	5404.–
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	4815.–	5073.–	5203.–	5332.–	5419.–	5506.–	5592.–	5656.–	5721.–	5784.–	5849.–
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	5125.–	5383.–	5513.–	5642.–	5729.–	5816.–	5902.–	5966.–	6031.–	6094.–	6159.–
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	5471.–	5730.–	5859.–	5988.–	6075.–	6162.–	6249.–	6313.–	6377.–	6441.–	6505.–
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	5781.–	6040.–	6169.–	6298.–	6385.–	6472.–	6559.–	6624.–	6687.–	6752.–	6815.–
Techniker HF Holzbau	6107.–	6366.–	6495.–	6625.–	6711.–	6798.–	6885.–	6949.–	7013.–	7077.–	7142.–
Holzbau-Ingenieur FH	6779.–	7038.–	7167.–	7296.–	7383.–	7470.–	7557.–	7621.–	7685.–	7750.–	7813.–
Holzbau-Meister	6557.–	6815.–	6945.–	7074.–	7161.–	7248.–	7335.–	7399.–	7463.–	7528.–	7591.–
Kauffrau/Kaufmann EFZ	4100.–										
Übriges kaufmännisches Personal	3800.–										

Anhang 2

Umsetzung des Lohnsystems bei individueller Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28 Absatz 3 (Leistungslohnmodell)

Arbeitsschritt A: Bestimmen Sie die individuellen Mindestlöhne der Mitarbeitenden.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 1–3; von 6)	Art. GAV
1	Bestimmen Sie die Mitarbeitenden und deren Anstellungsfunktion, die dem Geltungsbereich und dem Lohnsystem des GAV Holzbau unterstellt sind.	
2	Legen Sie fest, ob die Mitarbeitenden der Kategorien Holzbau-Vorarbeiter und Holzbau-Polier eine abgeschlossene Fortbildung absolviert haben.	Art. 26 Abs. 4
3	Ermitteln Sie die Anzahl anrechenbarer Erfahrungsjahre in Funktion für die Mitarbeitenden und bemessen Sie anschliessend die effektiven Mindestlöhne der Mitarbeitenden mit Lohntabelle 2.	Art. 26 Abs. 5

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

	Erfahrungsjahre in Funktion (Art. 26 Abs. 5 GAV)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr	740.–										
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr	970.–										
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr	1320.–										
Holzbau-Arbeiter	3562.–	3821.–	3950.–	4079.–	4166.–	4253.–	4340.–	4403.–	4468.–	4532.–	4596.–
Holzbearbeiter EBA	3330.–	3515.–	3699.–	3884.–	4068.–	4253.–	4340.–	4403.–	4468.–	4532.–	4596.–
Zimmermann EFZ	4054.–	4313.–	4442.–	4571.–	4658.–	4745.–	4832.–	4897.–	4960.–	5025.–	5089.–
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	4455.–	4713.–	4843.–	4972.–	5059.–	5146.–	5232.–	5296.–	5361.–	5424.–	5489.–
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	4765.–	5023.–	5153.–	5282.–	5369.–	5456.–	5542.–	5606.–	5671.–	5734.–	5799.–
Holzbau-Polier: ohne Fortbildun	5071.–	5330.–	5459.–	5588.–	5675.–	5762.–	5849.–	5913.–	5977.–	6041.–	6105.–
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	5381.–	5640.–	5769.–	5898.–	5985.–	6072.–	6159.–	6224.–	6287.–	6352.–	6415.–
Techniker HF Holzbau	5687.–	5946.–	6075.–	6205.–	6291.–	6378.–	6465.–	6529.–	6593.–	6657.–	6722.–
Holzbau-Ingenieur FH	6299.–	6558.–	6687.–	6816.–	6903.–	6990.–	7077.–	7141.–	7205.–	7270.–	7333.–
Holzbau-Meister	6097.–	6355.–	6485.–	6614.–	6701.–	6788.–	6875.–	6939.–	7003.–	7068.–	7131.–
Kauffrau/Kaufmann EFZ	4100.–										
Übriges kaufmännisches Personal	3800.–										

Arbeitsschritt B: Bestimmen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme.

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 4 von 6)	Art. GAV
4	Berechnen Sie die betriebliche Leistungslohnsumme (Summe aller Leistungspauschalen der Mitarbeitenden) mit der Lohntabelle 3.	Art. 28 Abs. 4

Lohntabelle 3: Bestimmung der betrieblichen Leistungslohnsumme im Leistungslohnmodell

	Leistungspauschale pro Monat (in CHF)
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr	–
Holzbau-Arbeiter	270.–
Holzbearbeiter EBA	270.–
Zimmermann EFZ	315.–
Holzbau-Vorarbeiter	360.–
Holzbau-Polier	400.–
Techniker HF Holzbau	420.–
Holzbau-Ingenieur FH	480.–
Holzbau-Meister	460.–
Kaufmännisches Personal	–

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

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

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

Nr.	Prozessbeschreibung (Schritt 6 von 6)	Art. GAV
6	Addieren Sie die Mindestlöhne aus der Lohntabelle 2 und die Leistungslohnanteile der Mitarbeitenden. Berechnen Sie den Mindestlohn Ihres Mitarbeitenden, indem Sie den Grundlohn aus der Lohntabelle 2 und den berechneten Leistungslohnsanteil addieren. Dieser Betrag ist 13 × geschuldet.	

Anhang 4

Spesen, Umrechnungsformeln für Lohn und Arbeitszeit

Spesen

Lohnzulagen und Spesen	CHF	GAV Art.
Morgenessen	10.–	Art. 34
Mittagessen	18.–	
Nachtessen	18.–	
Übernachtung	75.–	
Tagespauschale (Essen und Übernachtung)	121.–	
Betriebliche Nutzung des Privatfahrzeugs pro Km	0.60	

Umrechnung von Lohn und Arbeitszeit

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

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

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

Obige Arbeitszeiten sind mit Ausnahme der Jahresarbeitszeit Durchschnittswerte.

Anhang 5

Tabelle der bezahlten Feiertage

Aargau (ausser nachstehende Bezirke und Gemeinden)

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Bezirk Baden (ohne Gemeinde Bergdietikon):
Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Bezirk Bremgarten:
Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Bezirke Laufenburg, Muri, Rheinfelden (nur Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten):
Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten

Bezirk Rheinfelden (nur Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen):
Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Bezirk Zurzach:
Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Appenzell Ausserrhoden*

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

* ein zusätzlicher Feiertag nach kommunaler Ordnung

Appenzell Innerrhoden

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Basel

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Bern

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Glarus

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Fahrtsfest, Christi Himmelfahrt, Nationalfeiertag, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Graubünden**

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

** ein zusätzlicher Feiertag nach kommunaler Ordnung

Luzern

Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Nidwalden

Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten

Obwalden

Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten

Schaffhausen

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Schwyz

Neujahrstag, St. Josef, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten

Solothurn (ausser Bucheggberg)

Neujahrstag, Karfreitag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten

Bezirk Bucheggberg:
Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Allerheiligen, Weihnachten

St. Gallen

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Tessin

Neujahrstag, Heilige Drei Könige, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Thurgau

Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Uri

Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten

Zug

Neujahrstag, Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten

Zürich

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Weihnachten, Stephanstag

Anhang 7

Lohnansprüche nach Artikel 33 GAV während militärischen Dienstleistungen

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

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

1 D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung

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

Anhang 8

Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftige Mitarbeitende

[1] Berechnung von Zuschlägen auf Stundenlohn für Feier- und Ruhetage:

1. Grundsatz: Werden dem Mitarbeitenden die auf Feier- und Ruhetage entfallenden Arbeitszeiten mit der für diese Tage im Jahresarbeitszeitkalender vorgesehenen Anzahl Stunden effektiv wie Arbeitszeit vergütet, so ist kein weiterer Lohnzuschlag für Feiertage und Ruhetage zu bezahlen.
2. Bezahlung eines Zuschlages mit durchschnittlichem Prozentsatz: Erfolgt keine effektive Auszahlung der Feier- und Ruhetage als Arbeitszeit, so kann der Betrieb allen im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden gleichbleibend einen durchschnittlichen Prozentsatz von 3.59% als Feiertagszuschlag bezahlen. Der Zuschlag berechnet sich auf dem Brutto-Grundlohn.
3. Bezahlung eines Zuschlages mit genau berechnetem Prozentsatz: Erfolgt keine effektive Auszahlung der Feier- und Ruhetage als Arbeitszeit, so kann der Betrieb alternativ auch in jedem Jahr einen in Abhängigkeit der Anzahl der zu entschädigenden Feiertage und in Abhängigkeit vom Ferienanspruch des im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden genau berechneten Feiertagszuschlag zu folgenden Prozentsätzen bezahlen:

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

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

[2] Flexibilität durch Gleitstunden bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:

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

2. Ermitteln der Gleitstunden: Die Gleitstunden eines im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden werden durch Vergleich seiner täglich geleisteten Arbeit mit der im betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Normalarbeitszeit ermittelt.
3. Teilzeitmitarbeitende im Stundenlohn: Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen von im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden ist die im Normalarbeitszeitkalender eingetragene Stundenzahl nach Massgabe des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrades zu reduzieren.

3 Ferienzuschlag bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:

1. Werden einem im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden dessen Ferientage nicht effektiv bei Anfall bezahlt, so sind ihm für jede Stunde geleisteter Normalarbeitszeit die in Artikel 14 Absatz 2 GAV Holzbau festgelegten Lohnzuschläge von 10.64 % (bei einem Ferienanspruch von 25 Tagen) resp. 13.04 % (bei einem Ferienanspruch von 30 Tagen) zu bezahlen. Der Zuschlag ist dabei auf dem Grundlohn zu berechnen.
2. Auf den gemäss Artikel 18 Absatz 2 und Artikel 18 Absatz 3 mit Einverständnis des Mitarbeitenden ausbezahlten Gleitstunden, Mehrstunden und Mehrstundenzuschlägen sind keine Ferienentschädigungen geschuldet.

4 Berechnung für einen Stundenlohn:

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

Anhang 9

Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

[1] 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.

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

[3] Die Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Mitarbeitenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes
3. Einmalige oder mehrmalige und die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen
5. Grösse des Betriebes
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Mitarbeitende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend machen. …
8. In leichten Fällen kann der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

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

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

[6] Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden sowie allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.