

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz- Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinerergewerbe**

vom 28. April 2009

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinerergewerbe vom 6./13./28. November 2007 werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für sämtliche Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile und Montagegruppen), die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten Bau- und Möbelschreinereien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Saunabaubetriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die schreinerergewerbliche Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizereien und Antikschreinereien.

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Absatz 2 beschäftigt werden. Sie gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

Ausgenommen sind:

- a. Die in geschäftsleitender Funktion tätigen diplomierten Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister und Schreiner-Techniker, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,
- b. das kaufmännische und das Verkaufspersonal,
- c. Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Weiterbildungs- und Gesundheitsschutzbeiträge (Art. 10–12 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 penderter 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.

### **Art. 4**

<sup>1</sup> Die Bundesratsbeschlüsse vom 9. Dezember 1999<sup>2</sup> und vom 8. November 2002<sup>3</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergewerbe (Weiterbildung und Gesundheitsschutz) werden aufgehoben.

<sup>2</sup> Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2009 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

28. April 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

<sup>2</sup> BBl 1999 9785

<sup>3</sup> BBl 2002 7581

## **Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe**

abgeschlossen am 6./13./28. November 2007

zwischen

dem Verband schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM),  
*einerseits*

und

der Gewerkschaft Unia sowie der Gewerkschaft Syna,  
*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 4**            Weiterbildung

<sup>1</sup> Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

<sup>2</sup> Der Kursbesuch ist nachzuweisen. Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem bleiben vorbehalten.

#### **Art. 5**            Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

<sup>1</sup> Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

<sup>3</sup> Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte «Sicherheitskommission SIKO-S», die sich mit Fragen des Schutzes der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz auseinandersetzt und tragbare Lösungen definiert und ausarbeitet. Die ZPK hat die Oberaufsicht über die «Sicherheitskommission SIKO-S».

<sup>4</sup> Die «Sicherheitskommission SIKO-S» definiert die periodisch vorgegebenen Ziele hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

## **Art. 6**            Sicherheitskonzept «SIKO 2000»

<sup>1</sup> Die Richtlinie 6508 der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

<sup>2</sup> Das von der EKAS am 11. Juli 1997 auf unbestimmte Zeit genehmigte Sicherheitskonzept «SIKO 2000» über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Schreinerhandwerk ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2 Bundesratsbeschluss anwendbar.

<sup>3</sup> Das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmenden, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten.

## **Art. 7**            Pflichten des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

<sup>2</sup> Mit Hilfe der im Sicherheitskonzept «SIKO 2000» enthaltenen Gefahrenlisten, Auditchecklisten, Massnahmenlisten und dem SIKO-Handbuch hat jeder Arbeitgeber die bestehenden Gefahren – im speziellen die im Schreinerhandwerk bestehenden besonderen Gefahren – systematisch zu erfassen, nach Risikostufen zu werten und anschliessend die zur Beseitigung oder Verringerung dieser Gefahren notwendigen Massnahmen selbständig zu treffen.

<sup>3</sup> Die erhobenen Daten und die getroffenen Massnahmen nach Absatz 2 sind zu dokumentieren und zugänglich zu machen.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über alle Fragen der Umsetzung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000», insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

## **Art. 8**            Pflichten des Arbeitnehmenden

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

<sup>2</sup> Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zum kompetenten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

## **Art. 9**            Stellung der Sicherheitskonzept «SIKO 2000»-Verantwortlichen im Betrieb

<sup>1</sup> Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im ganzen Betrieb wahr; sie

haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

<sup>2</sup> Die Führungs- und Fachpersonen sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

**Art. 10** Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Beitrag/Zweck der Beiträge

<sup>1</sup> Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt folgende Beiträge zur Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden und für die Durchführung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» gemäss EKAS-Richtlinie:

a. Vollzugskostenbeitrag

Ein Vollzugskostenbeitrags-Anteil wird erhoben, um die Aufwendungen der Administration bezüglich der Bearbeitung der Weiterbildungsgesuche zu decken. Dieser Aufwand ist als Kostenfaktor in den Teilbeträgen gemäss Buchstaben b und c nachstehend eingerechnet.

b. Weiterbildungsfonds

Der Weiterbildungsfonds bezweckt die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden. Dies sind insbesondere Entschädigungen von Anteilen der Kurskosten sowie Lohnausfall- und Reiseentschädigungen.

c. Gesundheitsschutzfonds

Der Gesundheitsschutzfonds finanziert die Tätigkeiten der «Sicherheitskommission SIKO-S» gemäss Artikel 5 Absatz 3 dieses GAV. Dies sind unter anderem Massnahmen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz in den Betrieben und die Schulung der Sicherheitsbeauftragten (SIBE).

(...)

<sup>3</sup> Ein allfälliger Beitragsüberschuss darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinergerwerbes verwendet werden.

<sup>4</sup> Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

<sup>5</sup> Die ZPK führt über die Verwendung der Beiträge Rechnung.

**Art. 11** Höhe der Beiträge

<sup>1</sup> Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz werden von der Zentralen Paritätischen Berufskommission zusammen mit dem GAV-Vollzugs-

kostenbeitrag gemäss Artikel 48 des GAV für das Schreinergewerbe<sup>4</sup> gesamthaft erhoben.

<sup>2</sup> Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz betragen monatlich bzw. jährlich:

1. für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber hat sowohl

- einen *pauschalen* Grundbeitrag (a), als auch
- einen *variablen* Betrag (b) nach der Anzahl der beschäftigten und dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden

zu entrichten; nämlich:

	A) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreinergewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
a. Grundbeitrag	Fr. 200.– pro Jahr	Fr. 200.– pro Jahr
b. Variabler Beitrag	Fr. 5.– pro Monat und Arbeitnehmenden	Fr. 10.– pro Monat und Arbeitnehmenden

2. für den Arbeitnehmenden:

	A) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreinergewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung und Monteure:	Fr. 14.– pro Monat	Fr. 22.– pro Monat
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	Fr. 9.– pro Monat	Fr. 17.– pro Monat

<sup>3</sup> Für Betriebe mit einer Tätigkeit bis 90 Tage pro Jahr beträgt der Grundbeitrag 50.– Franken.

<sup>4</sup> Sofern dieser GAV ebenfalls allgemeinverbindlich erklärt ist.

## **Art. 12** Erhebung der Beiträge

<sup>1</sup> Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz zu bezahlen. Die Beiträge gemäss Artikel 11 sind als Gesamtbetrag geschuldet. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages (Art. 11 Abs. 2, Ziff. 1b [variabler Betrag] und Ziff. 2) ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Beitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet. Angebrochene Monate gelten als ganze Monate.

## **Art. 13** Konventionalstrafen

<sup>1</sup> Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen können Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

<sup>2</sup> Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

<sup>3</sup> Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
3. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllen;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten (...).

<sup>4</sup> In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

<sup>5</sup> Sowohl ZPK als auch RPK können Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzten, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und RPK) auferlegen.

<sup>6</sup> Die ZPK als auch die RPK können Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten auferlegen.

<sup>7</sup> Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden, allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

#### **Art. 14** Paritätische Berufskommission

<sup>1</sup> Es besteht in der Form eines Vereins eine Zentrale Paritätische Berufskommission.

<sup>2</sup> (...) Es werden zudem Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

<sup>3</sup> Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmenden GAV-Normen verletzt haben;
- b. Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (...);
- c. Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der «Sicherheitskommission SIKO-S»;
- d. Inkasso des Weiterbildungs- und Gesundheitsschutzbeitrages;
- e. Verwaltung und Verfügung über Weiterbildungsbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
- f. Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen.

<sup>4</sup> Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen, die der ZPK unterstellt sind, obliegen im Auftrage und namens der ZPK die folgenden Aufgaben:

- a. Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmenden GAV-Normen verletzt haben;
- b. Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
- c. Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
- d. Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

<sup>5</sup> Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist berechtigt, ihre Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.