

# Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Holzindustrie

1. April 2017

Unia Die Gewerkschaft

SYNA Die Gewerkschaft

Holzindustrie Schweiz

Verband Schweizerischer Hobelwerke VSH

Verband der Schweizerischen Zaunfabriken VSZ

<b>I. Geltungsbereich</b>	<b>3</b>
Art. 1 Geltungsbereich	
<b>II. Pflichten des Arbeitnehmenden</b>	<b>3</b>
Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht	
Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht	
<b>III. Arbeitszeit</b>	<b>3</b>
Art. 4 Arbeitszeit	
Art. 5 Überstunden	
Art. 6 Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit	
Art. 7 Schichtarbeit	
<b>IV. Lohn</b>	<b>4</b>
Art. 8 Lohnanpassung	
Art. 9 Mindestlöhne	
Art.10 13. Monatslohn	
Art.11 Kinderzulagen	
Art.12 Lohnzahlung	
<b>V. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung</b>	<b>5</b>
Art.13 Lohn und Krankheit	
Art.14 Lohn bei Unfall	
Art.15 Lohn bei Militärdienst	
Art.16 Lohn bei Absenzen	
<b>VI. Ferien und Feiertage</b>	<b>6</b>
Art.17 Ferien	
Art.18 Feiertage	
<b>VII. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>7</b>
Art.19 Anstellung und Kündigung	
Art.20 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	
Art.21 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden	
Art.22 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	
Art.23 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden	
Art.24 Abgangsentschädigung	
Art.25 Unverzichtbarkeit	
<b>VIII. Pflichten der Vertragsparteien unter sich</b>	<b>8</b>
Art.26 Vertragsgemeinschaft	
Art.27 Gemeinsame Durchführung	
Art.28 Paritätische Berufskommission	
Art.29 Konventionalstrafen	
Art.30 Schlichtung von Streitigkeiten	
Art.31 Schiedsgericht	
Art.32 Friedenspflicht	
<b>IX. Vertragsdauer</b>	<b>9</b>
Art.33 Vertragsdauer	
<b>Anhang 1: Lohnanpassung</b>	<b>10</b>
<b>Anhang 2: Abgangsentschädigungen in Monatslöhnen</b>	<b>10</b>

<p>Um die Leserlichkeit zu erhöhen wird im folgenden Text in einzelnen Fällen das generische Maskulin verwendet (Vertreter, Jurist). Diese Bezeichnungen beziehen sich aber selbstverständlich auf Personen beider Geschlechter.</p>
--

## **I. Geltungsbereich**

### **Art. 1 Geltungsbereich**

- 1.1 Nachstehender Gesamtarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz.
- 1.2 Er findet Anwendungen auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Inhabern von Säge-, Hobel-, Holzleimbau-, Furnier- und Imprägnierwerken, Massivholzplatten-, Kisten-, Paletten-, Harassen-, Zaun- und Holzwolleherstellern und ihren den vertragsschliessenden Arbeitnehmenden-Verbänden angehörenden gelernten, angelernten und ungelernten Arbeitnehmenden
- 1.3 Von diesem Vertrag ausgenommen sind das kaufmännische Personal, Arbeitnehmende in leitenden Funktionen wie Betriebsleiter, Werk- und Platzmeister, sowie Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13.12.2002.

## **II. Pflichten des Arbeitnehmenden**

### **Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht**

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

### **Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht**

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

## **III. Arbeitszeit**

### **Art. 4 Arbeitszeit**

- 4.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42.5 Stunden.
- 4.2 Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 5 zusammenhängende Tage zu verteilen
- 4.3 Die Arbeitszeit der Chauffeure Kategorie C und D richtet sich nach der Chauffeurverordnung ARV1 vom 19. Juni 1995.

### **Art. 5 Überstunden**

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

## **Art. 6 Lohnzuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit**

- 6.1 Für regelmässige Nachtarbeit von 23:00 bis 06:00 ist ein Zeitzuschlag von 10% geschuldet. Dieser Zuschlag muss zwingend als Zeitgutschrift gewährt werden.
- 6.2 Bei ausnahmsweiser (unregelmässiger) Nachtarbeit (weniger als 25 Nächte im Kalenderjahr) ist ein Lohnzuschlag von 25% geschuldet
- 6.3 Für Sonntagsarbeit muss ein Lohnzuschlag von 50% bezahlt werden. Zudem ist dem Mitarbeiter eine Ersatzruhe zu gewähren für die entgangene Sonntagsruhe. Bei mehr als 5h Sonntagsarbeit ein ganzer Ersatzruhetag in der Woche zuvor oder danach; bei bis maximal 5h Sonntagsarbeit im gleichen Verhältnis
- 6.4 Für regelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit ist eine Bewilligung des seco notwendig. Die Bewilligung für ausnahmsweise Nacht- oder Sonntagsarbeit erteilt die kantonale Behörde. Nacht- und Sonntagsarbeit setzen das ausdrückliche Einverständnis der Arbeitnehmenden voraus.

## **Art. 7 Schichtarbeit**

- 7.1 Für Arbeit im 2- und 3-Schichtbetrieb wird ein Zuschlag von 2.30 CHF pro Stunde bezahlt.
- 7.2 Für die Nachtarbeit zwischen 23:00 und 06:00 wird pro Arbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 5.00 CHF pro Stunde bezahlt.

## **IV. Lohn**

### **Art. 8 Lohnanpassung**

- 8.1 Die GAV-Parteien verhandeln allfällige Lohnanpassungen jährlich unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der Entwicklung der Lohneinkommen und der Lebenshaltungskosten.
- 8.2 Als Ausgangsbasis zur Berechnung der Teuerungsrate gilt der Landesindex der Konsumentenpreise.
- 8.3 Die Lohnerhöhung setzt Volleistungsfähigkeit und Einsatzwilligkeit voraus. Ist die Arbeitsleistung ungenügend, kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden eine reduzierte Lohnerhöhung vereinbart werden. Diese Vereinbarung muss schriftlich erfolgen

### **Art. 9 Mindestlöhne**

- 9.1 Für alle Arbeitnehmendenkategorien gelten die festgelegten Mindestlöhne gemäss Lohntabelle im Anhang 1.
- 9.2 Berufsleute, qualifizierte Fachkräfte: Als solche gelten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufslehre (EFZ und EBA) in der Holz-, Forst-, Bau- oder Ausbau-Branche.
- 9.3 Als angelernt gelten Arbeitnehmende, die während mindestens zwei Jahren eine bestimmte Spezialarbeit aus dem Arbeitsbereich eines Berufsarbeiters ausgeführt haben  
Als ungelernnt gelten Arbeitnehmende ohne Berufslehre oder fachspezifische Ausbildung, die auf unbestimmte Zeit oder mit einem Vertrag auf Zeit angestellt sind, dessen Dauer mehr als sechs Monate beträgt. Der ungelernnte Arbeitnehmende muss sich in einer landesüblichen Sprache verständigen können.
- 9.4 Bezieht der Arbeitnehmende Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber oder liegen andere besondere Verhältnisse vor, so ist der Barlohn im Rahmen dieses Vertrages durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag festzusetzen.
- 9.5 Für Arbeitnehmende, die im Akkord beschäftigt sind, werden die Mindestlöhne gemäss Lohntabelle im Anhang 1 garantiert.

### **Art.10 13. Monatslohn**

- 10.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden den vollen 13. Monatslohn spätestens bis Dezember auszurichten. Als Berechnungsgrundlage dient der Normallohn ohne Zuschläge und die normale Arbeitszeit.
- 10.2 Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich der 13. Monatslohn sinngemäss nach den Bestimmungen von Art. 5.5.
- 10.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so besteht ein Anspruch pro rata temporis.
- 10.4 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

- 10.5 Wird der Arbeitnehmende während des Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt, wobei vier Wochen obligatorischer Militärdienst nicht angerechnet werden.
- 10.6 Der 13. Monatslohn ist für Unfall und Krankentaggeld zu versichern.

#### **Art.11 Kinderzulagen**

Der Anspruch auf Kinderzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und den kantonalen Gesetzgebungen.

#### **Art.12 Lohnzahlung**

- 12.1 Die Lohnzahlung erfolgt monatlich in Schweizer Landeswährung.
- 12.2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.
- 12.3 Der Lohn ist innert der Arbeitszeit auszurichten. Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohn dem Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen. Ausserdem ist dem Arbeitnehmenden eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.
- 12.4 Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
- 12.5 Abreden über die Verwendung des Lohnes in Interesse des Arbeitgebers sind nichtig

### **V. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

#### **Art.13 Lohn und Krankheit**

- 13.1 Versicherungspflicht: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zugunsten der Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherungsbedingungen haben mindestens die nachfolgenden Leistungen zu enthalten:
- a) Unbezahlte Karenztage: Für Absenzen infolge Krankheit gelten pro Ereignis zwei unbezahlte Karenztage zulasten des Mitarbeitenden. Beruhen mehrere Krankheitsereignisse auf der gleichen Krankheitsursache, so gelten für sie die Karenztage nur einmal.
  - b) Versicherungsleistungen: Die Versicherung beinhaltet folgende minimale Leistungen: 80% des Bruttolohnes, 730 Taggelder.
- Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Die Taggelderleistungen des Kollektivversicherers treten an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Artikel 324a OR.
- 13.2 Die Nettoprämie der Krankentaggeldversicherung wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden hälftig aufgeteilt.
- 13.3 Aufschub von Versicherungsleistungen bis max. 30 Tage: Der Arbeitgeber kann einen Aufschub der Versicherungsleistungen von höchstens 30 Tagen vereinbaren (Wartefrist). In diesem Fall entrichtet der Arbeitgeber nach den zwei Karenztagen während der Aufschubzeit 80% des Bruttolohnes. Die üblichen Sozialversicherungsabzüge werden in dieser Zeit dem Mitarbeitenden vom Lohn abgezogen

#### **Art.14 Lohn bei Unfall**

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

## Art. 15 Lohn bei Militär-, Zivil-, Schutzdienst, Orientierungs- & Rekrutierungstage

Für den Besuch des Orientierungs- und der Rekrutierungstage sowie für die Leistung von schweizerischem Militär-, Zivil- oder Schutzdienst hat der Arbeitnehmende für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalles:

	Ledige	Ledige mit Unterstützungspflicht + Verheiratete
a) Orientierungstag, Rekrutierungstage	50%	80%
b) während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80%
c) während Kaderschulen und Abverdienen	50%	80%
d) während anderen Militär-, Zivil- oder Schutzdienstleistungen	80%	100%

Der Durchdiener wird für die Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Buchstabe b) und für die übrige Zeit gemäss Buchstabe d) entschädigt

## Art.16 Lohn bei Absenzen

16.1 Der Arbeitnehmende hat, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

- Eigene Heirat 2 Tage
- Geburt eigener Kinder 3 Tage
- Tod des Ehegatten, eigener Kinder, Eltern 3 Tage
- Tod der Schwiegereltern und Geschwister 2 Tage
- Tod weiterer Mitglieder der Familie (Onkel, Tanten, Grosseltern) 1 Tag
- Wohnungswechsel für Mitarbeiter mit ungekündigtem Arbeitsverhältnis 1 Tag pro Jahr

16.2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

16.3 Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber, im Sinne von Art. 324a OR, für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit im Voraus gemeldet und, auf Verlangen des Arbeitgebers, belegt wurde.

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

## VI. Ferien und Feiertage

### Art.17 Ferien

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

17.2 Bei der Berechnung der Dienstjahre zählt das Eintrittsjahr mit, sofern das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres mindestens 6 Monate gedauert hat. Frühere Dienstjahre und die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber werden angerechnet. Im Eintrittsjahr und bei Austritt aus dem Betrieb besteht ein Anspruch auf Ferien im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer.

17.3 Bisherige weitergehende Ferienansprüche dürfen nicht gekürzt werden. Feiertage gelten nicht als Ferientage

17.4 Bei Arbeitsunfähigkeiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt mehr als zwei vollen Monaten können die Ferien für jeden weiteren vollen Monat Absenz um einen Zwölftel gekürzt werden. Bei Arbeitsausfällen wegen eigener oder anderweitiger Arbeiten können die Ferien für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden.

Bis zu 4 Wochen obligatorischer Militärdienst werden nicht an die Absenzen für eine allfällige Ferienkürzung angerechnet.

17.5 Die Arbeitnehmenden haben sich über den Ferienantritt mit ihrem Arbeitgeber zu verständigen und auf dringende Arbeiten Rücksicht zu nehmen. Betriebsferien sind mit den Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu besprechen.

17.6 Leisten Arbeitnehmende während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

17.7 Die Ferien dürfen nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **Art.18 Feiertage**

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

## **VII. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

### **Art.19 Anstellung und Kündigung**

- 19.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 19.2 Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:
- |                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| - im unterjährigen Arbeitsverhältnis | 1 Monat  |
| - im 2. bis 9. Dienstjahr            | 2 Monate |
| - ab 10. Dienstjahr                  | 3 Monate |
- je auf das Ende eines Monats
- 19.3 Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers sein.
- 19.4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

### **Art.20 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber**

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

### **Art.21 Kündigung zur Unzeit durch Arbeitnehmende**

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

### **Art.22 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- 22.1 Aus wichtigen Gründen können Arbeitgeber wie Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Sie müssen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 22.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein den Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 22.3 Entlässt der Arbeitgeber Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, so haben diese Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile.
- 22.4 Treten Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die dem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Arbeitgeber kein oder ein geringer Schaden erwachsen, so kann der Richter die Entschädigung

her-absetzen. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, muss er durch Klage oder Betreuung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend gemacht werden, andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

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

#### **Art.23 Lohnfortzahlung bei Tod von Arbeitnehmenden**

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

23.2 Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen, nur vom Arbeitgeber finanzierten, Todesfallleistungen verrechnet werden.

#### **Art.24 Abgangsentschädigung**

Eine allfällige Abgangsentschädigung gemäss Art. 339b ff. OR richtet sich nach der Tabelle in Anhang 2. Der Arbeitgeber hat insoweit keine Abgangsentschädigung zu leisten, als eine Personalvorsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die von Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendung zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

#### **Art.25 Unverzichtbarkeit**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung können Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

### **VIII. Pflichten der Vertragsparteien unter sich**

#### **Art.26 Vertragsgemeinschaft**

26.1 Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

26.2 Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewendet werden.

#### **Art.27 Gemeinsame Durchführung**

27.1 Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Art. 357b des Obligationenrechtes, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht.

27.2 Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechtes über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

#### **Art.28 Paritätische Berufskommission**

28.1 Die vertragsschliessenden Verbände können eine Paritätische Berufskommission bestellen. Diese besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmendenverbände. Sie konstituiert sich selbst und fasst ihre Beschlüsse mit absolutem Mehr der vertretenen Stimmen.

28.2 Die Paritätische Berufskommission führt Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durch. Stellt sie fest, dass den Arbeitnehmenden vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nach zu gewährleisten.

28.3 Die Paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Art. 29 auszufällen und sie, allenfalls auf gerichtlichem Wege, einzuziehen.

#### **Art.29 Konventionalstrafen**

29.1 Besteht eine Widerhandlung gegen diesen Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 50% des geschuldeten Betrages auferlegt.

29.2 Arbeitnehmende, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 2.3) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall CHF 600.00 nicht überschreiten darf. Diese Konventionalstrafe wird auch dem am Vertrag beteiligten Arbeitgeber auferlegt, wenn er Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese in irgendwelcher Form begünstigt.

29.3 Die Konventionalstrafen sind von der Paritätischen Berufskommission zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

### **Art.30 Schlichtung von Streitigkeiten**

Entstehen in einem Betrieb oder zwischen den vertragschliessenden Verbänden Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung dieses Vertrages, so ist zu deren Schlichtung folgendes Verfahren anzuwenden:

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

### **Art.31 Schiedsgericht**

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

### **Art.32 Friedenspflicht**

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

## **IX. Vertragsdauer**

### **Art.33 Vertragsdauer**

- 33.1 Der vorliegende GAV tritt am 1. April 2017 in Kraft. Für die Art. 8.1 und 9.1 vereinbaren die Parteien eine jährliche Kündigungsmöglichkeit mit einer Frist von 3 Monaten jeweils auf den 31. Dezember.
- 33.2 Wird der Vertrag nicht von einer Vertragspartei drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, gilt er jeweils für ein weiteres Jahr

## Anhang 1 – Lohnanpassung

### Generelle Lohnanpassung

Ab 1. April 2017 haben alle Arbeitnehmenden Anspruch auf eine generelle Anpassung ihrer Löhne in Höhe von 1% auf den Mindestlöhnen.

Kategorie	pro Stunde	pro Monat
Berufsleute, qualifizierte Fachkräfte	CHF 0.27	CHF 49.-
Angelernte	CHF 0.24	CHF 44.-
Ungelernte	CHF 0.21	CHF 39.-

### Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen ab 1. April 2017 für

Kategorie	pro Stunde	pro Monat
Berufsleute, qualifizierte Fachkräfte	CHF 26.57	CHF 4915.-
Angelernte	CHF 23.79	CHF 4401.-
Ungelernte	CHF 21.31	CHF 3943.-

Diese Löhne entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 100,0 Punkten (Basis Dezember 2015 = 100 Punkte)

### Berufseinsteiger

Absolventen einer EFZ-Lehre erhalten beim Berufseinstieg 88% des Mindestlohnes für Berufsleute gemäss Art. 9. Im zweiten Berufsjahr erhalten die EFZ-Lehrabgänger 92%, im dritten 96% und ab dem vierten 100% des Lohnes der Berufsleute. EBA-Absolventen erhalten jeweils 90% des EFZ-Abgängers.

Kategorie	Berufsleute EFZ		Berufsleute EBA	
	Prozent	CHF	Prozent	CHF
1. Berufsjahr (nach LAP)	88%	4325.-	90%	3892.-
2. Berufsjahr	92%	4521.-	90%	4069.-
3. Berufsjahr	96%	4718.-	90%	4246.-
4. Berufsjahr	100%	4915.-	90%	4423.-

## Anhang 2 – Abgangsentschädigungen in Monatslöhnen

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

Zürich / Bern, März 2017

## **Holzindustrie Schweiz**

Thomas Lädach, Präsident

Hansruedi Streiff, Direktor

## **Partnerverbände**

Verband Schweizerischer  
Hobelwerke VSH

Verband der Schweizerischen  
Zaunfabriken VSZ

Peter Marty, Präsident

Theresa John, Präsidentin

## **Unia Die Gewerkschaft**

Bruna Campanello  
Mitglied Sektorleitung  
Gewerbe

Kaspar Bütikofer  
Branchensekretär  
Sektor Gewerbe

Vania Alleva  
Präsidentin

Aldo Ferrari  
Vizepräsident, Leitung  
Sektor Gewerbe

## **SYNA Die Gewerkschaft**

Hans Maissen  
Sektorleiter

Daniel Arm  
Zentralsekretär

Arno Kerst  
Zentralpräsident