

**Gesamtarbeitsvertrag**  
**für das Schreinergerwerbe**  
**2022 - 2025**

# Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

Legende:

Die GAV-Bestimmungen, die vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden sind, sind mit einem doppelten Längsstrich markiert.

Die in den GAV eingefügten Bestimmungen aus dem Arbeitsvertragsrecht des OR bzw. des Arbeitsgesetzes sind mit einem einfachen Längsstrich markiert.

## I. GELTUNGSBEREICH

### *Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen der Verwaltungskreis Berner Jura), 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> Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

### *Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für Betriebe (Arbeitgeber), Betriebsteile und Montagegruppen, die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

<sup>2</sup> Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten namentlich Bau- und Möbelschreinereien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Saunabau-Betriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizereien, Antikschreinereien.

<sup>3</sup> Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe. Die ZPK kann in begründeten Fällen Ausnahmen von diesem Grundsatz beschliessen.

<sup>4</sup> Der GAV gilt mit Rücksicht auf die notwendige Betriebseinheit für alle Betriebe gemäss Absatz 2 und die in solchen Unternehmungen angegliederten, verschiedenen gewerblichen Betriebszweige, sofern diese wegen der Mitgliedschaft in einem anderen Berufsverband nicht ausdrücklich jenem GAV gesamtheitlich und bezüglich aller Arbeitnehmenden unterstellt und durch Beschluss der Zentralen Paritätischen Berufskommission des Schreinerergewerbes vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

<sup>5</sup> Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende einer Personalverleih-Firma, achtet er darauf, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhält.

<sup>6</sup> 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 Arbeitnehmende (EntsG, SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Artikel 1 Absatz 1 GAV, sowie ihren Arbeitnehmende, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

### *Art. 3: Personeller Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 Absatz 2 beschäftigt werden. Diese gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

<sup>2</sup> Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen dipl. Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister, Schreiner-Techniker und Projektleiter (Definition gemäss Anhang IV), sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,
- b) die im Rahmen der Erstellung, der Aufrechterhaltung bzw. der Wartung der betriebsinternen EDV Systeme und der dazugehörigen Infrastruktur tätigen Mitarbeitenden (Systemtechniker, IT- und Netzwerkspezialisten, PC-Supporter, etc.),
- c) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,
- d) die Lernenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

## A: NORMATIVE BESTIMMUNGEN

(Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden)

### II. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN

#### *Art. 4: Sorgfalts- und Treuepflicht*

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmende darf geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

<sup>4</sup> Die Haftung des Arbeitnehmenden richtet sich nach Artikel 321e OR.

#### *Art. 5: Schwarzarbeit*

<sup>1</sup> Schwarzarbeit ist verboten.

<sup>2</sup> Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.

<sup>3</sup> Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der zuständigen Regionalen Paritätischen Berufskommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden.  
Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

<sup>4</sup> Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

<sup>5</sup> Die Konventionalstrafe wird durch die Regionale Paritätische Berufskommission eingezogen und wenn nötig aufgrund Artikel 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt.

### Art. 6: Rechenschafts- und Herausgabepflicht

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmende hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles herauszugeben.

<sup>2</sup> Er hat dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt.

## III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

### Art. 7: Jahresarbeitszeit

<sup>1</sup> Die Jahresarbeitszeit (JAZ) ist die brutto Sollarbeitszeit im Kalenderjahr [vor Abzug der generellen (wie bezahlte Feiertage) und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst und Weiterbildungstage, u.a.m.], während welcher der Arbeitnehmende seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

<sup>2</sup> Die Jahresarbeitszeit beträgt brutto:

JAZ	jahresdurchschnittlich monatlich	jahresdurchschnittlich wöchentlich
2164	180.33	41,5

*Jahreskalendertage ÷ 7 = 52.14 Wochen × jahresdurchschnittliche Wochenstunden = JAZ und durchschnittliche Monatsstunden.*

<sup>3</sup> Die jahresdurchschnittliche Sollarbeitszeit gemäss Absatz 2 ist massgebend zur Berechnung

- der monatlich fixen Lohnzahlungen an Arbeitnehmende im Stundenlohn,
- des dreizehnten Monatslohnes für Arbeitnehmer im Stundenlohn,
- der Ferien, Feiertage, bei Krankheit oder Unfall und während Militär- oder Schutzdienst sowie Kurzarbeit,
- sowie bei anderen ganztägigen Absenzen, sofern nichts anderes vereinbart ist.

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte Absenzen verliert der Arbeitnehmende den Lohnanspruch und schuldet dem Arbeitgeber pro Tag Arbeitsversäumnis eine Entschädigung von 2% des normalen Monatslohnes. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung dem Arbeitnehmenden anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.

<sup>5</sup> Bei Teilzeitanstellungen ist die Jahresarbeitszeit in Stunden oder in Prozenten der Jahreslohnsumme schriftlich festzuhalten.

### *Art. 8: Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit*

<sup>1</sup> Innerhalb der Jahresarbeitszeit ist die Arbeitszeiteinteilung Sache des Betriebes. Wo keine besondere Arbeitszeitregelung getroffen wird, gilt die jahresdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 als betriebliche Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Der Betriebsinhaber kann die im Betrieb geltende tägliche Arbeitszeit in den Grenzen der Tagesarbeitszeit zwischen 06 Uhr und 20 Uhr zuschlagsfrei und in der Abendarbeitszeit von 20 Uhr bis 23 Uhr unter Anhörung der Arbeitnehmenden mit einem zwingenden Lohnzuschlag von 25% festlegen.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt minimal 36 und maximal 45 Wochenstunden. Der Arbeitgeber hat die betrieblich massgebliche wöchentliche Arbeitszeit mit den Arbeitnehmenden abzusprechen und in der Regel zwei Wochen vor jeder Änderung anzukündigen, in einzelnen Fällen spätestens jedoch eine Woche vorher.

<sup>4</sup> Bei der Wahl einer flexiblen betrieblichen Arbeitszeit im Sinn von Absatz 3 ist der vereinbarte Lohn in regelmässig gleichbleibendem Betrag auf der Basis der massgeblichen durchschnittlichen wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 geschuldet.

### *Art. 9: Schichtarbeit*

<sup>1</sup> Bei Anordnung eines regelmässigen 2-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeiter und Monat je Schicht mindestens 10% des Grundlohnes.

<sup>2</sup> Bei Anordnung eines regelmässigen 3-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeiter und Monat je Schicht mindestens 15% des Grundlohns.

<sup>3</sup> Auf den Grundlohn und die Schichtpauschale ist der 13. Monatslohn zu bezahlen. Die Schichtpauschale ist auch während den Ferien und Feiertagen geschuldet.

<sup>4</sup> Bei Anordnung eines 3-Schichtsystems sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zusätzlich einzuhalten (insbesondere Zeitzuschlag für die Nacharbeitsschicht).

<sup>5</sup> Jede Einführung oder Änderung von Schichtbetriebssystemen ist der ZPK vor Einführung/Abänderung des Schichtbetriebs anzuzeigen.

### *Art. 10: Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmenden zu führen und ihm den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos mindestens halbjährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben. Die Zeitkontrollen sind während fünf Jahren aufzubewahren.

<sup>2</sup> Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die daraus entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres bzw. eines Zeitraumes von 12 Monaten durch kompensierende Arbeitszeitregelungen ausgeglichen wird. Die Saldierung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Arbeitszeit-Ausgleichstermin, beispielsweise für Betriebe mit saisonalem Auftragsbestand, festgelegt wird.

<sup>3</sup> Auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode dürfen höchstens 120 Mehr- oder 65 Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen, sofern diese nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden sind. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden gemäss Artikel 13.

<sup>4</sup> Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, innerhalb der massgeblichen Rechnungsperiode, beendet und weist das Arbeitszeitkonto einen Mindersaldo aus, ohne dass dieser im Rahmen der geltenden betrieblichen Arbeitszeit und ohne zusätzliche Überstunden ausgeglichen werden kann, so verfällt der Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers, soweit der Mindersaldo nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden ist.

#### *Art. 11: Besondere Arbeitszeitregelungen*

<sup>1</sup> Zusätzlich zur betrieblichen Arbeitszeit können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Vor- und Nachholzeiten für Brückentage schriftlich vereinbart werden.

<sup>2</sup> Die Reisezeit zur und von der Arbeit ausserhalb des Geschäftsdomizils (Ort der Werkstatt) gilt als Arbeitszeit. Ist die Wegzeit des Arbeitnehmenden von dessen Wohnort zum Einsatzort grösser als zum Geschäftsdomizil, so gilt die Mehrzeit als Arbeitszeit; im andern Fall ist keine Arbeitszeit geschuldet.

<sup>3</sup> Ordnet der Arbeitgeber an Vorfeiertagen einen früheren als den üblichen Arbeitsschluss an, ist diese Arbeitszeit zu kompensieren, wenn er dies ausdrücklich und im Arbeitszeitplan festlegt.

#### *Art. 12: Fünftagewoche*

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Artikel 8 Absatz 2 und 3) ist auf Montag bis Freitag zu verteilen.

<sup>2</sup> Die ZPK kann begründete Gesuche um eine auf Dienstag bis Samstag verteilte wöchentliche Arbeitszeit für im Ladenbau tätige Betriebe sowie für im Betrieb beschäftigte Einzelpersonen bewilligen.

### *Art. 13: Überstundenarbeit*

<sup>1</sup> Als Überstundenarbeit gelten die in Überschreitung von 45 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit sowie diejenigen Mehrstunden des Jahresarbeitszeitsaldos, die im individuellen Arbeitszeitkonto gemäss Artikel 10 ausgewiesen sind.

<sup>2</sup> Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmende dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>3</sup> Der Ausgleich der Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und in der Regel innert 6 Monaten vorzunehmen.

<sup>4</sup> Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber in Absprache mit dem Arbeitnehmenden Überstundenarbeit zu entschädigen. Die Entschädigung erfolgt mit einem Zuschlag von 25% auf den Normallohn. Für die Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

### *Art. 14: Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit*

<sup>1</sup> Für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Zuschlag zum Normallohn zwingend zu bezahlen:

- a) während der Abendarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr: 25%,
- b) für Nacht- und Sonntagsarbeit: 100%.

<sup>2</sup> Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden kann ein Betrieb den Zeitraum der Nachtarbeit zwischen 22 und 5 Uhr festlegen. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

### *Art. 15: Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse*

<sup>1</sup> Die Betriebe können zusammen mit den Arbeitnehmenden Betriebskommissionen bilden und deren Rechte und Pflichten reglementarisch festlegen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende, die in einer Betriebskommission oder als Stiftungsrat in einer betrieblichen Pensionskasse tätig sind, haben zur Ausübung ihres Amtes das Recht, eine Ausbildung zu absolvieren. Für diese Bildung haben sie Anspruch auf Freistellung bis zu zwei Tagen pro Jahr.

<sup>3</sup> Zu beachten ist in jedem Falle das „Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben“ (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993.



## IV. LOHN

### *Art. 16: Vereinbarer Lohn*

<sup>1</sup> Unter dem Begriff Grundlohn wird der individuell vereinbarte Monatslohn verstanden; unter Normallohn wird der Grundlohn inklusive Anteil 13. Monatslohn verstanden.

<sup>2</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell unter Vorbehalt des Mindestlohnes gemäss Artikel 17.

<sup>3</sup> Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

<sup>4</sup> Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

<sup>5</sup> Bei Uneinigkeiten entscheidet die Zentrale Paritätische Berufskommission.

<sup>6</sup> Dem GAV liegt der Stundenlohn zugrunde. Die Umrechnung des Stundenlohnes in Monatslohn erfolgt nach der massgeblichen Stundenzahl der jahresdurchschnittlichen monatlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2. Dasselbe gilt für die Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn.

<sup>7</sup> Vereinbaren die Parteien des Einzelarbeitsvertrags anstelle des grundsätzlich üblichen Zeitlohnes (Stunden- oder Monatslohn) die Entlohnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlohnungsart in Stück- bzw. Zeitakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Insbesondere ist bei Akkordarbeit (Stück- oder Zeitakkord) die Arbeitszeit für die betroffenen Arbeitnehmenden gemäss GAV zu erfassen.

Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen in den Artikeln 326 und 326a OR.

### *Art. 17: Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien*

<sup>1</sup> Für alle Arbeitnehmendenkategorien gelten die festgelegten Mindestlöhne gemäss der Lohntabelle in Anhang I.

<sup>2</sup> Die Mindestlöhne für Berufsarbeiter und Monteure bestimmen sich in erster Linie nach der Anzahl Erfahrungsjahre. Sind die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar, ist das Alter entscheidend.

<sup>3</sup> Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

## a) Berufsarbeiter

Als solche gelten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufslehre, die den erlernten Beruf ausüben.

Bei Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr wird der Anfangslohn in Absprache mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission festgelegt.

## b) Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader

Sachbearbeiter Planung sind Mitarbeiter, die mehr als 50% ihrer Arbeitszeit in der Arbeitsvorbereitung tätig sind.

Mit Mitarbeitern des mittleren Kadern, namentlich Projektleiter, Kalkulatoren, Werkstattleiter und Montageleiter, die mehr als 20 % über diesem Mindestlohn verdienen, können im Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeiten so flexibilisiert werden, dass 10 % Mehrstunden nicht kompensiert, ausbezahlt oder mit Zuschlägen belegt werden können.

## c) Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung

## d) Hilfskräfte

Hilfskräfte sind Arbeitnehmende für Hilfsdienstfunktionen ohne besondere Berufskennntnisse.

## e) Fachmonteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau sind und über das Diplom „Monteur/in VSSM“ oder „Monteur/in Fensterbau FFF-VSSM“ verfügen.

## f) Monteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau tätig sind.

## g) Hilfsmonteur

An- und ungelernete Arbeitnehmende, die ständig auf dem Bau tätig sind und auch Montagearbeiten verrichten.

<sup>4</sup> Ausgenommen von der Mindestlohn-Regelung sind:

- a) schriftliche Lohnvereinbarungen über die Minderleistungsfähigkeit gemäss Artikel 16 Absatz 3,
- b) Hilfskräfte in Teilzeitarbeit von weniger als 20 Wochenstunden,
- c) Schüler und Studenten ohne branchen- resp. funktionsspezifische Ausbildung in einer Kurzzeitanstellung bis zu max. 3 Monaten im Jahr,
- d) Praktikanten in Ausbildung: Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres,
- e) Befristete Arbeitsverhältnisse von Schulabgängern bis zum Beginn der Lehre, längstens aber ein Jahr, sofern spätestens nach drei Monaten ein Vorlehrvertrag oder ein Lehrvertrag vorliegt.

### *Art. 18: 13. Monatslohn*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden im Dezember zusätzlich einen vollen Monatslohn auszurichten. Als Monatslohn gilt der vereinbarte Monatslohn bzw. der vereinbarte Stundenlohn mal die Sollarbeitszeit pro Monat gemäss Artikel 7 Absatz 2.

<sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, besteht ein Anspruch pro rata.

<sup>3</sup> Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht für den ersten Anstellungsmonat kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

<sup>4</sup> Wird der Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert - obligatorischer Militärdienst bis zu 4 Wochen wird nicht berücksichtigt - so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Bezieht der Arbeitnehmende im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

<sup>5</sup> Der 13. Monatslohn kann gekürzt werden, wenn dieser zufolge Unfall, Krankheit oder durch die Militärdienstentschädigungsleistung in die Taggeldleistungen anteilig eingerechnet und bereits ausbezahlt wurde und sofern für den gleichen Zeitraum nicht bereits eine Kürzung gemäss Absatz 4 vorgenommen wurde.

### *Art. 19: Familien- und Kinderzulagen*

Der Anspruch der Arbeitnehmenden auf Familien- und Kinderzulagen, sowie die Beiträge der Arbeitgeber an eine Ausgleichskasse richten sich nach den kantonalen Gesetzen und den Reglementen der zuständigen Ausgleichskassen.

## V. AUSRICHTUNG DES LOHNES

### *Art. 20: Lohnzahlungsfristen und -Termine*

<sup>1</sup> Die Lohnzahlung in Schweizer Landeswährung hat 14-tägig oder monatlich zu erfolgen.

<sup>2</sup> Die Lohnzahlung wie auch die Spesenentschädigung ist bargeldlos vorzunehmen. Barzahlungen sind nur im Rahmen von Kleinstzahlungen zulässig.

<sup>3</sup> Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.

<sup>4</sup> 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.

### *Art. 21: Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Es darf gesamthaft nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechnete Gegenforderungen geltend machen kann.

### *Art. 22: Lohnzahlung*

<sup>1</sup> Bei Anordnung von flexibler wöchentlicher Arbeitszeit im Rahmen von Artikel 8 Absatz 3 hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine regelmässige gleichbleibende Lohnzahlung auf der Basis der durchschnittlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2.

<sup>2</sup> Eine Abrechnung im Stundenlohn, inklusive Ferienanteil, ist nur bei einer Anstellung von weniger als 2 Monaten pro Jahr und gleichzeitig sehr unregelmässigen Arbeitszeiten zulässig. Wird ausnahmsweise im Stundenlohn abgerechnet, so sind die zu zahlenden Zuschläge für Feiertage (3.58%) und für den 13. Monatslohn (8.33%) auf der Lohnabrechnung detailliert separat auszuweisen. Der Zuschlag für die Ferientage (9.70% bei 23 Ferientagen, 12.07% bei 28 Ferientagen) ist den Arbeitnehmenden im Stundenlohn buchhalterisch gutzuschreiben und während der Ferien auszuzahlen.

<sup>3</sup> Den Arbeitnehmenden ist zwingend eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

<sup>5</sup> Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

## VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

### *Art. 23: Allgemeines*

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

### *Art. 24: Lohn bei Krankheit*

<sup>1</sup> Der erste Krankheitstag gilt als unbezahlter Karenztag ohne Lohnausfallentschädigung.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat ab dem 2. Krankheitstag die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber orientiert jährlich die angeschlossenen Arbeitnehmenden über den Verlauf der Taggeldversicherung. Es wird empfohlen, eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einer anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmende bezahlt maximal die Hälfte der effektiv anfallenden Nettoprämie für die durch den Arbeitgeber mit dem Versicherungsträger abgeschlossene Krankentaggeldversicherung. Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden darf 1,5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen.

<sup>4</sup> Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:

- Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns,
- Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab dem 2. Tag der Arbeitsverhinderung, oder
- Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 60 Tagen,
- Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit,
- Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

<sup>5</sup> Vereinbart der Arbeitgeber eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes gemäss Absatz 4 (3. Positionsstrich), so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.

<sup>6</sup> Bestehen berechnete Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, so kann, nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung, der Arbeitgeber den Untersuch bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommt der Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistungen und gilt als dessen Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgeber.

<sup>7</sup> Arbeitnehmende im Pensionsalter, die in der kollektiven Krankentaggeldversicherung nicht mehr eingeschlossen sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324a OR.

<sup>8</sup> Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.

<sup>9</sup> Die Arbeitnehmenden, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Absatz 2 zu versichern. Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmenden die effektiven Prämien dieser Krankentaggeldversicherung. Er hat sich periodisch zu vergewissern, dass der Arbeitnehmende in der vorgeschriebenen Weise versichert ist.

<sup>10</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

#### *Art. 25: Lohn bei Unfall*

<sup>1</sup> Bei Unfall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Versicherungsleistungen der SUVA ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Der Arbeitgeber hat bei einem allfälligen Lohnausfall während dieser Unfall-Karenztage 80% des Lohnes zu bezahlen.

<sup>2</sup> Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während der Unfall-Karenztage im gleichen Umfange.

<sup>3</sup> Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmenden.

#### *Art. 26: Lohn bei Militärdienst*

<sup>1</sup> Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Schutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungs- pflicht	Ledige mit Unterstützungs- pflicht sowie Verheiratete*
a) für die Rekrutierungstage	50%	80%
b) Während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80%
c) Während Kaderschulen und Abverdienen	80%	80%
d) Während anderer Militärdienst- leistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres; ab der 5. Woche	80%	100%
	gemäss Art. 324a und b OR	

<sup>2</sup> Der Durchdiener wird für die Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Buchstabe b) und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Buchstabe d) entschädigt.

<sup>3</sup> Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehend festgesetzten Ansätze übersteigen.

<sup>4</sup> Der Berechnung des Lohnausfalles werden die jahresdurchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 3 und der vereinbarte Stunden- bzw. der Monatslohn zugrunde gelegt bis zum Maximum des bei der SUVA versicherten Lohnes.

<sup>5</sup> Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

\* Die eingetragene Partnerschaft ist der Heirat gleichgesetzt

### *Art. 27: Lohn bei anderen Absenzen*

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

a) Bei Heirat* des Arbeitnehmenden	2 Tage
b) Bei Tod des Ehepartners*, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern	3 Tage
c) Bei Tod von Geschwistern	2 Tage
d) Bei Tod der Grosseltern	1 Tag
e) Bei Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	1 Tag
f) Heirat* eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung (pro Jahr)	1 Tag
g) Für den Zügeltag (pro Jahr)	1 Tag
h) Pflege eigener Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann	3 Tage

<sup>2</sup> Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

<sup>3</sup> Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmender über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

<sup>4</sup> Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit auf Verlangen des Arbeitgebers belegt wird.

<sup>5</sup> Massgebend für die Berechnung der Absenzenentschädigung sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

<sup>6</sup> Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs erhält der Arbeitnehmende für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100% Beschäftigungsgrad) den vollen Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu.

\* Die eingetragene Partnerschaft ist der Heirat gleichgesetzt

#### *Art. 28: Weiterbildung*

<sup>1</sup> Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf drei 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 Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

## **VII. AUSLAGENERSATZ**

#### *Art. 29: Auslagen für Verpflegung und Unterkunft*

<sup>1</sup> Bei Arbeit an auswärtigen Einsatzorten hat der Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:

Morgenessen	Fr. 10.--
Mittagessen	Fr. 18.--
Nachtessen	Fr. 18.--
Übernachtung	Fr. 75.--
Tagespauschale	Fr. 121.--

<sup>2</sup> Als auswärtiger Einsatzort gilt jeder Ort, der mehr als 10 Autofahrminuten vom Arbeits- und Wohnort entfernt ist und somit für Hin- und Rückkehr mehr als 20 Minuten benötigt werden.



<sup>3</sup> Hat der Arbeitnehmende an besonders teuren Orten zu arbeiten, sollen angemessene Vergütungen vereinbart werden.

<sup>4</sup> Kommt der Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, so besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 und 3.

#### *Art. 30: Reiseauslagen*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden die wegen der auswärtigen Arbeit entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.

<sup>2</sup> Benützt der Arbeitnehmende für die Auswärtsarbeit im ausdrücklichen oder stillschweigenden Einverständnis mit dem Arbeitgeber sein eigenes Motorfahrzeug, hat er Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 65 Rappen, für Motorräder 30 Rappen und für Mofas 20 Rappen.

<sup>3</sup> Ein stillschweigendes Einverständnis im Sinne von Absatz 2 kann in der Regel angenommen werden, wenn die Verwendung des Motorfahrzeuges gegenüber der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel eine bessere Zeitausnützung oder eine Kostenersparnis mit sich bringt.

<sup>4</sup> Liegt bei auswärtiger Arbeit der Wohnort des Arbeitnehmenden näher zum Einsatzort, so zählt diese Distanz zur Bemessung der Kilometerentschädigung.

<sup>5</sup> Ein Arbeitnehmender, der während längerer Zeit auswärts tätig ist, hat jedes zweite Wochenende Anspruch auf Ersatz der Bahnbillettkosten 2. Klasse für die Strecke zwischen Arbeitsort und Wohnort.

#### *Art. 31: Fälligkeit*

<sup>1</sup> Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.

<sup>2</sup> Hat der Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss auszurichten.

## VIII. FERIEN- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG

### *Art. 32: Feriendauer*

<sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

- a) 23 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 23 bezahlte Ferientage.
- b) 28 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 28 bezahlte Ferientage.

<sup>2</sup> Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

<sup>3</sup> In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

<sup>4</sup> Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmender während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmende hat den Arbeitgeber sobald als möglich darüber zu informieren.

### *Art. 33: Kürzung der Ferien*

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmende durch sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres einen vollen Monat gedauert hat; für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.  
(Zur Berechnung siehe Anhang III).

<sup>2</sup> Wird der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wie beispielsweise wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militär- oder Zivildienst, Ausübung eines öffentlichen Amtes und gemäss Artikel 27 Absatz 3, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zwei volle Monate gedauert hat, für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.

### *Art. 34: Zeitpunkt der Ferien*

<sup>1</sup> Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren bzw. zu beziehen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und hat dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.  
Betriebsferien sind mit den Arbeitnehmenden frühzeitig abzusprechen.

### *Art. 35: Ferienlohn*

<sup>1</sup> Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

<sup>2</sup> Wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmenden gekündigt wird, hat der Arbeitgeber den restlichen Ferienanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu gewähren. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Arbeitgeber nicht bezogene Ferienansprüche durch Geldzahlung abgelden. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

<sup>3</sup> Hat der Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit zusteht, stellt die zuviel bezogene Ferienentschädigung Lohnvorschuss dar. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

<sup>4</sup> Leistet der Arbeitnehmende während der 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.

### *Art. 36: Abweichende Ferienregelungen*

<sup>1</sup> Hat das Arbeitsverhältnis kein volles Jahr gedauert, kann die Ferienvergütung in Abweichung von Artikel 35 Absatz 1 in Prozenten der Brutto-Lohnsumme ohne 13. Monatslohn festgelegt werden. Die Vergütung der Abgeltung ist im Anhang III festgelegt.

<sup>2</sup> Werden, unter Beachtung einer angemessenen Vorankündigung, vom Arbeitgeber Betriebsferien angeordnet, so hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf den Lohn während der ganzen Dauer der Betriebsferien. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmenden während der Betriebsferien zu beschäftigen, wenn dessen restlicher Ferienanspruch kürzer als die Dauer der Betriebsferien ist. Ausserdem können Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusätzliche Arbeitsleistungen zur Nachkompensation von vorschüssig bezogenen Ferientagen vereinbaren.

### *Art. 37: Feiertagsentschädigung*

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an den im Anhang II aufgeführten höchstens neun Feiertagen (einschliesslich des eidgen. Bundesfeiertages am 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag fallen. Feiertage können weder kompensiert noch wegen Krankheit oder Unfall nachbezogen werden ausser jene, die in die Ferien fallen. An den überzähligen kantonalen Feiertagen besteht kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles.

<sup>2</sup> Arbeitnehmenden im Stundenlohn, welche temporär oder befristet weniger als drei Monate angestellt sind, werden die Feiertage mit einer Pauschalen von 3,58% auf den Grundlohn vergütet.

<sup>3</sup> Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalles sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

<sup>4</sup> Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn der Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist oder wenn er von einer Krankenkasse oder der SUVA für den Feiertag ein Taggeld bezieht. Der 1. August ist davon ausgenommen.

## **IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

### *Art. 38: Kündigung während der Probezeit*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gelten die ersten drei Monate eines Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Die Probezeit wird wegen Unfall oder Krankheit im Umfange der Absenz verlängert.

### *Art. 39: Kündigung nach der Probezeit*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup> Die Kündigung muss so rechtzeitig erfolgen, dass diese spätestens am letzten Arbeitstag des Monats im Besitze des Empfängers ist.

<sup>3</sup> Die Lehrzeit im gleichen Betrieb wird bei der Berechnung der Dienstjahre angerechnet.

<sup>4</sup> Mit Erreichen des Pensionsalters gilt das Arbeitsverhältnis auf das Monatsende als aufgelöst, wenn die Parteien sich nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen.

<sup>5</sup> Wird vom Arbeitgeber eine Kündigung eines Mitarbeitenden, welcher 10 Jahre oder näher vor dem ordentlichen Pensionierungstermin steht, in Betracht gezogen, so ist der Arbeitgeber angehalten, rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeiter zu veranlassen, an welchem dieser informiert und angehört wird. Zudem ist gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen. Im Personaldossier ist zu dokumentieren, dass das Gespräch stattgefunden hat. Über die Vornahme der Kündigung entscheidet abschliessend der Arbeitgeber.

*Art. 40: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der folgenden Sperrfristen nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
- d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 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.

<sup>3</sup> Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

<sup>4</sup> Bei gänzlicher Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall darf beim überjährigen Arbeitsverhältnis frühestens auf den Termin gekündigt werden, in welchem der Anspruch auf das Kranken- oder Unfallversicherungsgeld erlischt oder Anspruch auf eine mindestens halbe IV-Rente besteht.

*Art. 41: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden*

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 40 Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

<sup>2</sup> Artikel 40 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

#### *Art. 42: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

<sup>3</sup> Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>4</sup> Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>5</sup> Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

#### *Art. 43: Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung*

<sup>1</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

<sup>2</sup> Im übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b OR.

#### *Art. 44: Unverzichtbarkeit*

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

#### *Art. 45: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden*

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

<sup>2</sup> Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen vom Arbeitgeber finanzierten Todesfalleistungen verrechnet werden. Im Fall der verzögerten Auszahlung dieser Leistungen bleibt er zur vorschussweisen Lohnfortzahlung verpflichtet.

## **B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN**

(Verpflichtungen gegenüber den Vertragsparteien)

### **X. KONVENTIONALSTRAFEN**

#### *Art. 46: Konventionalstrafen*

<sup>1</sup> Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (ZPK, RPK) 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. Die Konventionalstrafe darf bis zu einer Höhe von CHF 150'000.-- verhängt werden.

<sup>3</sup> Folgende Kriterien werden bei der Festlegung der Höhe der Konventionalstrafe (kumulativ) berücksichtigt:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Bei Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes, die Schwere der Verletzung;
3. Anzahl der begangenen Verletzungen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie deren Schwere;
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 erfüllten;
7. Eine allfällige Selbstanzeige;
8. Die Kooperationsbereitschaft und Mitwirkung der fehlbaren Betriebe.

<sup>4</sup> Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb im Sinne des Gesamtarbeitsvertrages nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrags entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

<sup>5</sup> Wer die Geschäftsunterlagen nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 20'000.-- belegt.

<sup>6</sup> Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 20'000.-- belegt.

<sup>7</sup> In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.



<sup>8</sup> Sowohl ZPK als auch RPK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzt, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und RPK) auferlegen.

<sup>9</sup> Die ZPK wie auch die RPK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzt, die Verfahrenskosten auferlegen.

<sup>10</sup> Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden sowie allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

<sup>11</sup> Die Ansprüche des geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

## **XI. VOLLZUGSKOSTENBEITRAG**

### *Art. 47: Zweck des Beitrages*

<sup>1</sup> Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt einen Vollzugskostenbeitrag, um die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung (Artikel 52) sowie die Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages und der Administration der Geschäftsstelle zu decken.

<sup>2</sup> Über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages beschliesst die ZPK aufgrund von Reglementen, welche sie erlässt.

<sup>3</sup> Ein allfälliger Überschuss des Vollzugskostenbeitrages darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinerhandwerkes 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 des Vollzugskostenbeitrages Rechnung.

### *Art. 48: Höhe des Vollzugskostenbeitrages*

<sup>1</sup> Der Vollzugskostenbeitrag beträgt:

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)	B)
	Vollzugsbeitrag für diesen GAV:	Ist auch der GAV Weiterbildung und Gesundheitsschutz allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
a Grundbeitrag	Fr. 240.- pro Jahr	Fr. 240.- pro Jahr
b Variabler Beitrag	Fr. 5.- pro Monat und Arbeitnehmenden	Fr. 10.- pro Monat und Arbeitnehmenden

2. für den Arbeitnehmenden:

	A)	B)
	Vollzugsbeitrag für diesen GAV:	Ist auch der GAV Weiterbildung und Gesundheitsschutz allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung, Fachmonteure und Monteure	Fr. 10.- pro Monat	Fr. 24.- pro Monat
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	Fr. 10.- pro Monat	Fr. 19.- pro Monat

<sup>2</sup> Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände ist der Vollzugskostenbeitrag im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

<sup>3</sup> Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag Fr. 20.- pro Monat.

#### *Art. 49: Erhebung des Beitrages*

<sup>1</sup> Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission einen Vollzugskostenbeitrag zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages gemäss Artikel 48 Absatz 1 Ziffer 1b und Ziffer 2 ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Vollzugskostenbeitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet.

<sup>2</sup> Der Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 47 und 48 wird gemeinsam mit dem Beitrag für Weiterbildung und Gesundheitsschutz (gemäss Gesamtarbeitsvertrag Schreinerhandwerk Weiterbildung und Gesundheitsschutz, Art. 10 und 11) erhoben.

Sind beide GAV allgemeinverbindlich erklärt, so wird der Gesamtbeitrag gemäss Artikel 48 Absatz 1 Spalte B erhoben. Ist nur der vorliegende GAV allgemeinverbindlich erklärt, so wird der Beitrag gemäss Artikel 48 Absatz 1 Spalte A erhoben.

<sup>3</sup> Die geschuldeten Beiträge sind vom Arbeitgeber innert 30 Tagen nach Rechnungsstellung an die Zentrale Paritätische Berufskommission zu bezahlen.

<sup>4</sup> Für die von den Arbeitnehmenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgeber durch die ZPK Rechnung gestellt. Der Arbeitgeber hat den Beitrag des Arbeitnehmenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Zentralen Paritätischen Berufskommission zu überweisen. Der Arbeitnehmende erhält als Ausweis eine Berufskarte, die gleichzeitig als Quittung gilt.

<sup>5</sup> Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat der Zentralen Paritätischen Berufskommission ein Arbeitnehmerverzeichnis der von ihm beschäftigten und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von AHV-Nummer, Funktion und Adresse eines jeden Arbeitnehmenden) einzureichen. Werden nur zeitweise Arbeitnehmende beschäftigt, ist das Arbeitnehmendenverzeichnis mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden.

<sup>6</sup> Unterlässt der Arbeitgeber trotz zweimaliger Mahnung die Meldung gemäss Absatz 5 oder führt er dem GAV unterstellte Arbeitnehmenden im Arbeitnehmerverzeichnis nicht auf, so haftet er gegenüber der ZPK für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während fünf Jahren. Ausserdem kann ihm die ZPK eine Konventionalstrafe auferlegen.

<sup>7</sup> Bezüglich der einbezahlten Vollzugskosten besteht gegenüber dem Arbeitgeber kein Rückforderungsrecht. Arbeitnehmende, die glauben, den Betrag nicht zu schulden, haben Rückforderungsansprüche mit Begründung schriftlich an die Zentrale Paritätische Berufskommission zu richten.

<sup>8</sup> Die Berufskarte berechtigt Arbeitnehmende, die Mitglieder eines vertragschliessenden Arbeitnehmerverbandes sind, den Betrag bei ihrem Berufsverband zurückzufordern.

<sup>9</sup> Das Beitragsinkasso wird in einem besonderen Reglement festgelegt, das die ZPK erlässt.

## **C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN**

(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

### **XII. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH**

#### *Art. 50: Friedenspflicht*

<sup>1</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende sind verpflichtet, den absoluten Arbeitsfrieden zu bewahren. Vorbehalten ist die Sonderregelung über die Lohnanpassung gemäss Artikel 55.

<sup>2</sup> Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehren zu treffen, dass Störungen unterbleiben. Kommt es trotzdem zu Störungen, haben die Vertragsparteien deren Rückgängigmachung anzuordnen.

<sup>3</sup> Als Störung des Arbeitsfriedens gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen, Sperrren, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.

#### *Art. 51: Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien*

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

<sup>2</sup> Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewandt werden.

<sup>3</sup> Die Vertragsparteien verpflichten sich, ihre ganze Kraft dafür einzusetzen, dass die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages auch von den nichtorganisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden eingehalten werden.

#### *Art. 52: Gemeinsame Durchführung*

<sup>1</sup> Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht. Zu diesem Zweck wird ein Verein 'Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergerwerbe' mit Sitz in Zürich eingesetzt.

<sup>2</sup> Die Zentrale Paritätische Berufskommission wie auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sind mit der Durchführung von Kontrollen in den einzelnen Betrieben über die Einhaltung des GAV beauftragt und berechtigt, die Kontrollkosten gegenüber denjenigen Betrieben aufzuerlegen, deren Kontrolle ergeben hat, dass

gesamtarbeitsvertragliche Normen verletzt worden sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen gemäss Art. 57 GAV.

#### *Art. 53: Gerichtsstandsklausel*

Für Klagen aus dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag sind im Zusammenhang mit entsandten Arbeitnehmenden die schweizerischen Gerichte am Ort der Arbeitserbringung zuständig.

#### *Art. 54: Zusatzvereinbarungen*

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten ihre Sektionen, ihre Mitglieder und sich selbst, keine besonderen Gesamtarbeitsverträge und Zusatzvereinbarungen abzuschliessen. Ausgenommen sind Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern für den Kanton Tessin und Kanton Baselland, Kanton Basel-Stadt und für das Anschlärgewerbe der Stadt Zürich und Umgebung. Hier ist insbesondere die Einführung einer auf den örtlichen Geltungsbereich der Zusatzvereinbarungen beschränkten Kautionsregelung ausdrücklich zulässig.

#### *Art. 55: Lohnverhandlungen*

<sup>1</sup> Die GAV-Parteien regeln allfällige Lohnanpassungen und den Auslagenersatz während der Dauer des GAV auf dem Verhandlungsweg unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der Entwicklung der Lohnneinkommen und der Lebenshaltungskosten, sowie insbesondere der Leistungsfähigkeit der Schreinerbranche. Diese Lohnanpassungen beinhalten einen generellen und einen individuellen Teil.

<sup>2</sup> Können sich die GAV-Parteien über eine Lohnanpassung nicht rechtzeitig einigen, soll frühestens ab dem Monat Dezember hinsichtlich dieses einzigen Vertragselementes die Suspendierung der absoluten Friedenspflicht erklärt werden können.

<sup>3</sup> Die Verhandlungspflicht über eine jeweilige Lohnanpassung unterliegt nicht der Beurteilung durch das vertragliche Schiedsgericht.

#### *Art. 56: Allgemeinverbindlicherklärung*

Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

*Art. 57: Paritätische Berufskommissionen*

<sup>1</sup> Es wird eine Zentrale Paritätische Berufskommission eingesetzt.

Diese besteht aus vier Vertretern des Arbeitgeberverbandes und vier Vertretern der Arbeitnehmerverbände. Die Zentrale Paritätische Berufskommission hat für ihre Tätigkeit ein Geschäftsreglement zu erlassen.

<sup>2</sup> Die Sektionen der vertragschliessenden Verbände sind verpflichtet, Regionale Paritätische Berufskommissionen zu bestellen.

Es werden Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

Das Nähere ist in Reglementen zu bestimmen. Diese treten mit der Genehmigung durch die Zentrale Paritätische Berufskommission in Kraft. Deren Tätigkeit wird im jeweiligen Kommissionsreglement bestimmt, das mit Genehmigung durch die Zentrale Paritätische Berufskommission in Kraft tritt.

<sup>3</sup> Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende 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 GAV-Normen verletzt hat;
- b) Entscheid über die Unterstellung von Betrieben unter diesen Gesamtarbeitsvertrag;
- c) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
- d) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der „Kommission für Sicherheit und Gesundheit im Schreinergerwerb“;
- e) Erlass eines Reglementes über das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
- f) Erlass eines Reglementes über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
- g) Inkasso des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages;
- h) Verwaltung und Verfügung über Vollzugskostenbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
- i) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, sowie deren allfällige zivilprozessuale Durchsetzung;
- j) Entscheidung über Beschwerden gegen Beschlüsse der Regionalen Paritätischen Berufskommissionen; vorbehalten sind die Beschlüsse der Paritätischen Berufskommission des Kantons Baselland.

<sup>4</sup> Die ZPK ist ermächtigt, im Vollzug mit externen Kontroll- und Durchführungsorganen zusammenzuarbeiten und solche Zusammenarbeit zu regeln.

<sup>5</sup> Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPK), 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 GAV-Normen verletzt hat;

- b) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
- c) Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden;
- d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

<sup>6</sup> Die von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen beauftragten und bevollmächtigten Vertreter sind berechtigt, in Fällen, in denen die Berufskommission eine Kontrolle angeordnet hat, unterstellte Betriebe zu betreten. Die Betriebsinhaber haben ihnen Zutritt zu gewähren und die einschlägigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen.

<sup>7</sup> Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist - wo nötig - berechtigt, ihre Befugnisse, auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

#### *Art. 58: Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten*

<sup>1</sup> Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages über die Anwendung oder Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrages können der Zentralen Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die ZPK hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

<sup>2</sup> Kommt eine Einigung nicht zustande oder ratifiziert eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der ZPK nicht, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schiedsgericht gemäss Artikel 59 weitergezogen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

<sup>3</sup> Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der ZPK und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über den Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

#### *Art. 59: Schiedsgericht*

<sup>1</sup> Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Berufsrichter oder einem anderen unabhängigen und sachverständigen Juristen als Obmann und aus je 3 sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien bezeichnet werden.

<sup>2</sup> Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des GAV gemeinsam und im Voraus für die ganze Dauer des Gesamtarbeitsvertrages bezeichnet. Können sich Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seinem Entscheid mitberücksichtigen kann.

<sup>3</sup> Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien bei jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat unverzüglich, spätestens innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichtes zu erfolgen. Die Arbeitnehmerv Verbände haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

<sup>4</sup> Sitz des Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag keine besonderen Regelungen aufstellt.

<sup>5</sup> In die Zuständigkeit des Schiedsgerichts fallen die nicht durch das gesamtarbeitsvertragliche Schlichtungsverfahren beilegbaren Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten gemäss Artikel 58.

### **XIII. PENSIONS KASSE**

#### *Art. 60: Pensionskasse*

<sup>1</sup> Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) unterhalten die Vertragsparteien die "Pensionskasse Schreiner Gewerbe, PKS".

<sup>2</sup> Ist der Arbeitgeber keiner anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen, sind die Arbeitnehmenden bei der „Pensionskasse Schreiner Gewerbe“ zu versichern.

<sup>3</sup> Die Versicherungskommission PKS ist paritätisch aus Vertretern der Vertragsparteien zusammengesetzt.

<sup>4</sup> Die Wahl des Versicherungsträgers erfolgt im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden durch den Arbeitgeber.

### **XIV. Vertragsdauer**

#### *Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

<sup>2</sup> Einmal pro Jahr, ab September, werden von den Vertragsparteien allfällige Anpassungen der Löhne und des Auslagenersatzes verhandelt.

<sup>3</sup> Dieser Vertrag ist befristet bis zum 31. Dezember 2025. Er ist während der Laufzeit von keiner Partei kündbar.



## ANHANG I

## Mindestlöhne: Siehe Tabelle

Mindestlohn		18. Altersjahr		19. Altersjahr		1.Erfahrungsjahr (20. Altersjahr)		2.Erfahrungsjahr (21. Altersjahr)		3.Erfahrungsjahr (22. Altersjahr)		4.Erfahrungsjahr (23. Altersjahr)		ord.Mindestlohn (24. Altersjahr)	
		CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h
Arbeitnehmerkategorie gemäss GAV Art. 17															
gelernte Berufsleute	<b>Berufsarbeiter</b>	-	-	-	-	4'207	23.40	4'407	24.45	4'608	25.55	4'859	26.95	5'111	28.40
	<b>Fachmonteur</b>	-	-	-	-	4'458	24.75	4'671	25.95	4'884	27.10	5'151	28.60	5'418	30.10
	<b>Monteur</b>	-	-	-	-	4'332	24.05	4'539	25.20	4'746	26.35	5'006	27.80	5'264	29.25
	<b>Schreinerpraktiker, Angelernte mit Weiterbildung</b>	3'664	20.35	3'664	20.35	3'664	20.35	3'791	21.05	3'959	22.00	4'128	22.90	4'296	23.85
	<b>Sachbearbeiter Planung</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5'521	30.65
ungelernte Arbeitnehm.	<b>Hilfsmonteur</b>	3'700	20.55	3'700	20.55	3'700	20.55	3'926	21.80	4'151	23.05	4'378	24.30	4'603	25.60
	<b>Hilfskraft</b>	3'640	20.20	3'640	20.20	3'640	20.20	3'717	20.65	3'794	21.05	3'871	21.50	4'146	23.05

**ANHANG II****Entschädigungspflichtige Feiertage****im Sinne von Artikel 37 Absatz 1 GAV****Kanton Aargau**

Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Baden:

- Gemeinde Bergdietikon:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

- Übrige Gemeinden:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Bremgarten:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirke Laufenburg und Muri:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Bezirk Rheinfelden:

- Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegstetten:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

- Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Zurzach:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werkstage.

**Kanton Appenzell A. Rh.**

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, Stephanstag.

**Kanton Appenzell I. Rh.**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

**Kanton Basel-Stadt**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

**Kanton Basel-Landschaft**

In allen Bezirken, ausser Bezirk Laufen:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Im Bezirk Laufen:

Neujahr, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

**Kanton Bern**

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Glarus**

Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Graubünden**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag, sowie ein von den betreffenden Gemeinden festgelegter kommunaler Feiertag.

**Kanton Luzern**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Mariä Himmelfahrt, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Nidwalden**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Obwalden**

Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnamfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Schaffhausen**

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

**Kanton Schwyz**

Neujahrstag, Josefstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag.

**Kanton Solothurn**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

**Bezirk Bucheggberg:**

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton St. Gallen**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, Weihnachtstag, Stephanstag.

**Kanton Tessin**

Neujahr, Dreikönigstag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Thurgau**

Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

**Kanton Uri**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

**Kanton Zug**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt Christi, Fronleichnamfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

**Kanton Zürich**

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

**ANHANG III****Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs*****Berechnungsgrundlagen*****1. Ferienanspruch pro Kalenderjahr:**  
*(siehe Artikel 35)*

- Alle Arbeitnehmenden 23 Tage
- 50-jährige Arbeitnehmende und Jugendliche bis zum 20. Altersjahr 28 Tage

**2. Berechnung des anteilmässigen Ferienanspruches**  
*(siehe Artikel 33)*

Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Zur Berechnung des Ferienanspruchs entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses genügt es in der Regel, den auf einen Monat (ein Zwölftel) entfallenden Anspruch zu ermitteln und diesen mit der Zahl der Monate zu multiplizieren, während denen das Arbeitsverhältnis gedauert hat. Ergeben sich dabei Bruchteile von Ferientagen, so empfiehlt es sich, auf halbe und ganze Tage zu runden.

**3. Abgeltung des Ferienanspruchs durch Bargeldzahlung**  
(siehe Artikel 35 Absätze 2 und 3 sowie Artikel 36 Absatz 1)

Die (ausnahmsweise) Barvergütung des gesamten jährlichen Ferienanspruches beträgt.

**Prozentsatz der Jahres-Bruttolohnsumme**

a) für den vollen (jährlichen) Ferienanspruch

bei 23 Tagen 9.70%\*

bei 28 Tagen 12.07%\*  
\* des Jahres-Bruttolohnes

b) pro Ferientag

Der oben stehende Prozentsatz ist durch die Anzahl der massgeblichen Ferientage in Kalenderjahr zu dividieren.

**Zu beachten ist:**

**Während des ungekündigten Vertragsverhältnisses besteht ein Barauszahlungsverbot (Artikel 35 Absatz 1).**

## ANHANG IV

### **Definition Projektleiter (siehe Art. 3 Abs. 2 GAV):**

Als Projektleiter gelten Mitarbeitende, welche zwingend

- über einen Abschluss Schreiner EFZ oder über einen gleichwertigen Berufsabschluss verfügen und mindestens 5 Jahre Berufserfahrung aufweisen
- und entweder die Berufsprüfung Projektleiter mit eidgenössischem Fachausweis bzw. eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben oder mindestens zwei der nachfolgend aufgeführten Bedingungen seit mindestens 5 Jahren erfüllen, in dem sie:
  - Im Betrieb eine zentrale Schlüsselfunktion inne haben, bei deren Ausübung sie Projekte von der Bedürfnisaufnahme über die Vorbereitung der Produktionsunterlagen bis hin zur Montageorganisation planen, betreuen und koordinieren;
  - Als Ansprechpartner für Architekten, Bauherren, Lieferanten und andere an einem Auftrag beteiligte Handwerker auftreten;
  - Planungsaufgaben zu Handen der Produktion wahrnehmen, Kostenkalkulationen betreffend den Auftrag durchführen und die Ausführung des Auftrages bis und mit Montage und Vorbereitung der Endabrechnung begleiten.

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages:

**VSSM**                    **Verband Schweizerischer Schreinermeister  
und Möbelfabrikanten**  
Oberwiesenstrasse 2, 8304 Wallisellen

Zürich, 22. November 2021

T. Iten

M. Fellner

**UNIA**                    **Unia – die Gewerkschaft**  
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Zürich, 22. November 2021

V. Alleva

B. Campanello

G. Reo

**SYNA**                    **Gewerkschaft SYNA**  
Römerstrasse 7, 4600 Olten

Zürich, 22. November 2021

A. Kerst

J. Tscherrig