



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Holzbaugewerbe

Verlängerung und Änderung vom 10. Oktober 2017

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 25. April 2013, vom 6. März 2014, vom 18. August 2015 und vom 13. September 2016¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Holzbaugewerbe wird bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

II

Der in Ziffer I erwähnte Bundesratsbeschluss vom vom 25. April 2013 wird zudem wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 4

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

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

¹ BBl 2013 3141, 2014 2633, 2015 6845, 2016 7921

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Holzbaugewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 4 Abs. 3 und 4 Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen

³ *Anerkennung von technischen Fortbildungen:* Mitarbeitende mit erfolgreich bestandener eidgenössischer Berufsprüfung als Holzbau-Polier, Techniker HF Holzbau und Holzbau-Meister haben Anrecht auf die entsprechenden Mindestlöhne dieser Mitarbeiterkategorie.

⁴ *Aufgehoben*

Art. 7 Abs. 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

³ *Krankheit oder Unfall vor Kündigung:* Sind Mitarbeitende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden: im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, im 2.–5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr oder nach abgeschlossenem 45. Lebensjahr solange Taggeldleistungen ausbezahlt werden, maximal jedoch während 730 Tagen (Regelungen zum Krankentaggeld siehe Artikel 37).

Art. 8 Abs. 8 Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

⁸ *Vereinbarkeit Beruf und Familienpflichten:* Die Vereinbarkeit des Berufs mit Familienpflichten und die Möglichkeit von Teilzeitpensen sowie unbezahlter Elternurlaube wird auf Wunsch des Mitarbeitenden besprochen. Mitarbeitende und Arbeitgebende nehmen dabei auf die jeweiligen Möglichkeiten und Bedürfnisse Rücksicht. Die Arbeitgebenden sind sich der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst und ziehen dies in die Entscheidungen mit ein.

Art. 9 Abs. 6 und 9 Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende

⁶ *Berufsarbeit für Dritte:* Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Mitarbeitende keine Berufsarbeit für Dritte leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen oder die Arbeitgebenden der Holzbaubranche konkurrenzieren.

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

Art. 12 Abs. 4 und 6 Arbeitszeit: Normalarbeitszeit

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

⁶ *Zeit für Vorbereitung und Kontrolle:* Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche (Qualifikationsgespräche) vereinbaren Betrieb und Kadermitarbeitende ab Stufe Polier unter Berücksichtigung arbeitsgesetzlicher Vorschriften schriftlich den Zeitumfang für Vorbereitung, Kontrollen und Rapporte. Dieser zusätzliche Aufwand darf zehn Stunden monatlich nicht überschreiten und ist zusätzlich zur jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Jahresarbeitszeitkalender zu leisten. Poliere, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von Franken 500 pro Jahr. Die Vorbereitungszeit ist separat zu erfassen. Die pro Monat zulässigen Vorbereitungszeiten sind nicht kumulierbar. Wird in einem Monat die maximale Vorbereitungszeit von zehn Stunden nicht ausgeschöpft, so verfallen die nicht benutzten Stunden.

Art. 14 Abs. 4, 5 und 8 Ferien, Ferienkürzung, Arbeit während Ferien

⁴ *Ferienkürzung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung:* Wird die unverschuldete Verhinderung der Arbeitsleistung von Mitarbeitenden wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. pro Kalenderjahr um mehr als einen Monat überschritten, so darf ihm der Arbeitgebende für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um ein Zwölftel kürzen.

⁵ *Aufgehoben*

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

Art. 15 Abs. 2 Festlegen des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

² *Festlegen individueller Ferien:* Die individuellen Ferienansprüche der Mitarbeitenden werden durch Übereinkunft zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden rechtzeitig festgelegt. Der Arbeitgebende nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Mitarbeitenden gebührend Rücksicht.

Art. 16 Abs. 1–3 Feier- und Ruhetage

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

² *Lohnanspruch bei Feier- und Ruhetagen:* Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles während Feier- und Ruhetagen, sofern sie am Tage vor

oder nach dem Feiertag nicht unentschuldigt von der Arbeit fern geblieben sind. Feiertage werden im Jahresarbeitszeitkalender mit 8.4 Stunden oder der für die Jahreszeit (Sommer/Winter) geltenden täglichen Normalarbeitszeit angerechnet.

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

Art. 17 Abs. 1, 5, 7, 8 und 10 Arbeitszeitflexibilität: Gleitstunden

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

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

⁷ *Vorübergehend erhöhte Gleitstundenflexibilität:* Wird die Genehmigung für erhöhte Arbeitszeitflexibilität nach Artikel 17 Absatz 6 GAV von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) erteilt, darf die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37.5 bis 45 Arbeitsstunden bis zu 36 Stunden betragen. Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 37.5 bis 47.5 Arbeitsstunden darf die Gesamtheit der Gleitstunden pro Monat bis zu 26 Stunden betragen. Während des bewilligten Zeitraums erhöhter Arbeitszeitflexibilität darf der in Artikel 17 Absatz 8 GAV festgelegte maximal zulässige kumulierte Gleitstundensaldo von 100 Stunden während höchstens drei aufeinanderfolgenden Monaten überschritten werden. Die Überschreitung des maximal zulässigen kumulierten Gleitstundensaldos muss zwingend innert den drei der Überschreitung nachfolgenden Monaten soweit durch Gewährung von Freizeit kompensiert werden, dass der GAV-konforme Zustand nach Artikel 17 Absatz 8 wieder hergestellt ist. Dies gilt auch für den Fall, dass der Zeitraum erhöhter Arbeitszeitflexibilität zum Ende des dritten Monats der Überschreitung noch andauert. Eine Auszahlung der über dem zulässigen Saldo von 100 Stunden liegenden Gleitstunden ist dabei unzulässig.

⁸ *Maximaler kumulierter Gleitstundensaldo:* Der maximale kumulierte Gleitstundensaldo für Mitarbeitende darf zu keiner Zeit mehr als 100 Plusstunden oder 50 Minusstunden betragen. Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die maximal zulässigen Gleitstundensaldi nach Massgabe des vereinbarten Arbeitspensums. Wird der maximale kumulierte Gleitstundensaldo überschritten, entstehen zuschlagspflichtige Mehrstunden gemäss Artikel 18 Absatz 3 GAV.

¹⁰ *Absenzen*: Absenzen werden unabhängig von ihrer Art mit der für diesen Tag im Jahresarbeitszeitkalender ausgewiesenen Normalarbeitszeit oder mit 8.4 Stunden erfasst.

Art. 18 Abs. 2,3 und 7 Kompensation von Gleitstunden

² *Auszahlung von Gleitstunden*: Gleitstunden können im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebenden und dem GAV unterstellten Mitarbeitenden im gesamten Betrieb einmal jährlich durch Lohnzahlung getilgt werden. Die Auszahlung muss mit einer schriftlichen Abrechnung (z.B. mit der monatlichen Lohnabrechnung) erfolgen und ist einmal pro Kalenderjahr frei wählbar auf ein Monatsende möglich. Zwischen den Auszahlungen muss jeweils ein Zeitraum von mindestens 6 Monaten liegen. Bei Lernenden, welche in ein ordentliches Arbeitsverhältnis übernommen werden, dürfen zum Ende der Lehre die positiven Gleitstundensaldi bis 50 Stunden durch Zahlung ausgeglichen werden. Lohnabzüge für negative Ferien- und Gleitstundensaldi sind bei Lernenden in diesem Fall nicht zulässig.

³ *Überschreiten des Gleitstundensaldos*: Wird der monatlich oder absolut zulässige Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17 Absatz 5 oder 17 Absatz 8 GAV überschritten, so entstehen Mehrstunden. Wird der absolut zulässige Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17 Absatz 8 GAV überschritten, müssen die dadurch entstandenen Mehrstunden im nachfolgenden Monat mit Zeitzuschlag von 25 % kompensiert werden. Wird der monatlich zulässige Gleitstundensaldo gemäss Artikel 17 Absatz 5 GAV überschritten, sollen die dadurch entstandenen Mehrstunden im nachfolgenden Monat, spätestens innert 14 Wochen mit Zeitzuschlag von 25 % kompensiert werden. Ausnahmsweise und in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgebendem und Mitarbeitendem können Mehrstunden mit 25 % Lohnzuschlag ausbezahlt werden.

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

Art. 19 Überzeit

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

Art. 23 Schichtarbeit

¹ *Gestaltung von Schichtarbeit:* Schichtarbeit ist unter Mitentscheid der Mitarbeitenden festzulegen. Betriebliche Schichtarbeitsmodelle sind der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) zu melden und können von ihr bei Bedarf geprüft werden.

² *Zuschläge für Schichtarbeit:* Das Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen sehen Bestimmungen zu Schichtarbeit vor (z.B. Bestimmungen zu maximaler Schichtlänge, Nacharbeit). ... Die in Schichten geleisteten Arbeitszeiten der Mitarbeitenden sind mit einem Zeitzuschlag von 5 % in der Arbeitszeitkontrolle zu erfassen. Gleitstunden werden während Perioden mit Schichtarbeit durch Vergleich der im Jahresarbeitszeitkalender für jeden Tag eingetragenen Normalarbeitszeit mit der in der Arbeitszeitkontrolle erfassten Arbeitszeit einschliesslich allfälliger Zuschläge ermittelt. Fällt eine Schicht ganz oder teilweise in die Nacharbeit, so ist auf den im Zeitabschnitt der Nacharbeit geleisteten Arbeitszeiten bei vorübergehender Nacharbeit zusätzlich ein Lohnzuschlag von 25 % zu leisten. Im Ausnahmefall von dauernder oder regelmässiger Nacharbeit ist auf den im Zeitabschnitt der Nacharbeit geleisteten Arbeitszeiten eine Kompensation von 10 % der Zeit geschuldet.

³ *Aufgehoben*

Art. 25 Abs. 1, 5–7 Das Lohnsystem

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

⁵ *Praktikanten in Ausbildung:* Praktikanten in Ausbildung gemäss GAV-Anhang 11 sind dem Lohnsystem gemäss den Artikeln 26 bis 30 GAV nicht unterstellt. Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten zwingend einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres. Der Lohn für Praktikanten in Ausbildung kann zwischen dem Arbeitgebenden und dem Mitarbeitenden in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt werden. ...

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

⁷ *Techniker-Praktikum:* Für Techniker mit einem Abschluss ohne Praxiserfahrung als Zimmermann EFZ im Umfang von sechs Erfahrungsjahren (inkl. Lehre) oder ohne gleichwertigem ausländischen Abschluss und Praxiserfahrung kann für das erste Jahr nach dem Abschluss im Sinne einer Einarbeitung ein angemessener Lohn zwischen Mitarbeitendem und Arbeitgebendem in einer individuellen schriftlichen

Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen frei festgelegt werden. Der Mitarbeitende wird während dieses Jahres individuell gefördert. Nach Ablauf des Förderungsjahres wird der Mitarbeitende als Techniker HF mit 0 Erfahrungsjahren eingestuft.

Art. 26 Abs. 4 und 5 Die Bestandteile des Mindestlohns

⁴ *Fortbildung*: Der fortbildungsabhängige Lohnbestandteil berücksichtigt branchen- anerkannte Kaderausbildungen. Grundlagen bilden erfolgreich bestandene Verbands- oder eidgenössische Berufsprüfungen.

⁵ *Berechnung von Erfahrungsjahren*: Der erfahrungsabhängige Lohnbestandteil bezieht sich auf die Erfahrungsjahre in einer Funktion, unabhängig von einem Stellenwechsel. Wird die Anstellungsfunktion verändert, beginnt die Erfahrungsbemessung neu. Der Lohnautomatismus bezieht sich ausschliesslich auf die Mindestlöhne. Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1'000 Arbeitsstunden pro Jahr. Darunterliegende Jahresarbeitsstunden werden nicht als Erfahrungsjahr angerechnet. Nach einer erfolgreich abgeschlossenen Fortbildung oder einer nachträglich erworbenen Berufsausbildung, welche einen Funktionswechsel zur Folge hat, hat der Mitarbeitende unabhängig von der Anzahl seiner Erfahrungsjahre in der neuen Funktion ab dem Zeitpunkt des Funktionswechsels Anspruch auf mindestens denjenigen Lohn, den er in seiner vorherigen Funktion erhielt. In Mischanstellungsverhältnissen, in denen ein Mitarbeitender eine Gesamtarbeitsleistung von mehr als 1'000 Stunden pro Jahr erbringt, wird ihm in allen Funktionen ein Erfahrungsjahr angerechnet, unabhängig vom jeweiligen auf die verschiedenen Funktionen entfallenden prozentualen Anteil der Beschäftigung.

Art. 31 Abs. 1 Anspruch auf den 13. Monatslohn und Regeln der Auszahlung

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

Art. 32 Abs. 1,2 und 4 Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung:
Kurzabsenzen

¹ *Gleichstellung*: Gleichgestellt sind in Artikel 32 Absatz 2 den Ehepartnern die Lebenspartner, den leiblichen Eltern die Stief-, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie den leiblichen Kindern die Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder.

² Den Mitarbeitenden werden folgende Kurzabsenzen vergütet:

- | | |
|--|--------|
| – Eigene Hochzeit | 2 Tage |
| – Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub) | 4 Tage |
| – Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung | 1 Tag |
| – Wohnungswechsel, Maximum einmal pro Jahr | 1 Tag |
| – Pflege eigener, kranker Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann | 3 Tage |

– Todesfälle:	
Ehepartner oder -partnerin	3 Tage
Eigene Kinder	3 Tage
Eltern	3 Tage
Geschwister	2 Tage
Grosseltern	1 Tag
Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	1 Tag

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

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

Art. 33 Abs. 1–3 und 5 Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung von gesetzlichen Pflichten

¹ *Rekrutenschule inkl. Grundausbildung während Durchdiener, Grundausbildung Zivilschutz:* Mitarbeitende haben während der Dauer der Rekrutenschule sowie während der Grundausbildung Zivilschutz Anspruch auf folgende Entschädigung (bezogen auf den Bruttolohn):

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

Leistete der Mitarbeitende nach dem Militärdienst an einem Stück (Durchdiener) oder wechselt er von der Rekrutenschule in einen Beförderungsdienst (z.B. Unteroffizierschule), so bestimmt sich sein Anspruch nach Abschluss der Grundausbildung nach Artikel 33 Absatz 2.

² *Weitere obligatorische Militär-, Schutz- oder Zivildienste:* Mitarbeitende haben während der Dauer der übrigen, nicht in Artikel 33 Absatz 1 genannten obligatorischen Militär-, Rekrutierungs-, Schutz- oder Zivildiensteinsätzen in Friedenszeiten Anspruch auf folgende Entschädigung (bezogen auf den Bruttolohn):

Ledige ohne Unterstützungspflichten

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

Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten

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

³ *Aufgehoben*

⁵ *Bemessung:* Abwesenheiten nach Artikel 33 GAV werden mit 8.4 Stunden pro Tag oder der im Jahresarbeitszeitkalender für diesen Tag vorgesehenen Normalarbeitszeit berechnet.

Art. 36 Abgangsentschädigung

Aufgehoben

Art. 37 Abs. 3 und 13 Sozialversicherungen: Krankentaggeldversicherung

³ *Versicherungsleistungen:* Die Versicherung beinhaltet folgende minimale Leistungen: 80 % des Bruttolohnes, 730 Taggelder, 180 Taggelder für AHV-Rentner bis zum vollendeten 70. Altersjahr. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Die Taggeldleistungen des Kollektivversicherers treten an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebenden nach Artikel 324a OR. Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden zu je 50 % aufgeteilt.

¹³ *Stundenabzug anstatt Lohnabzug:* Anstelle eines Lohnabzuges kann bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit während der Aufschubzeit der Versicherungsleistungen bei voller Lohnzahlung ein Ausgleich über die Gleitstunden erfolgen. Voraussetzung hierfür ist das Einverständnis des Mitarbeitenden. Minusstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden.

Art. 39 Berufliche Vorsorge

Aufgehoben

Art. 40 Mutterschaftsversicherung

Aufgehoben

Art. 43 Abs. 1 und 2 Die Schweizerische Paritätische Berufskommission
Holzbau

¹ *Zweck:* Die gemeinsame Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV Holzbau, die Führung des Vollzugs- und Bildungsfonds Holzbau ...

² *Massnahmen:* Zu diesem Zweck trifft die SPBH sämtliche Massnahmen, die nötig sind. Die SPBH ist insbesondere dazu berechtigt, die notwendigen Kontrollen gegenüber den Vertragsunterworfenen durchzuführen und für die Vertragsparteien im eigenen Namen Betreibungen einzuleiten sowie Zivilprozesse, Verwaltungs- und Strafverfahren zu führen.

Art. 46 Abs. 2 und 4 Beratungsleistungen für Mitarbeitende

² *Beratungsleistungen:* Die Beratungsstelle für Mitarbeitende leistet Rechtsberatungen im Rahmen des Arbeitsrechts, wenn ein berechtigter Verdacht auf einen Verstoß gegen den Gesamtarbeitsvertrag Holzbau vorliegt. Eine finanzielle Beteiligung des Vollzugs- und Bildungsfonds an gerichtlichen Streitverfahren wird dabei ausgeschlossen.

⁴ *Kostenfolge*: Die Rechtsberatung für Mitarbeitende erfolgt zulasten des Vollzugs- und Bildungsfonds.

Art. 47 Abs. 1, 5–7 Angeordnete Betriebskontrollen

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

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

⁶ *Mitwirkungspflicht*: Der kontrollierte Betrieb hat der beauftragten Kontrollstelle die für die ordnungsgemässe Durchführung der Kontrolle notwendigen Unterlagen vorzulegen oder in Kopie zur Verfügung zu stellen.

⁷ *Beratungsleistungen*: Der Arbeitgebende hat Anspruch auf eine kostenlose juristische Beratung im Arbeitsrecht. Die Rechtsberatung erfolgt zulasten des Vollzugs- und Bildungsfonds.

Art. 48 Abs. 1–3 Baustellenkontrollen

¹ *Anlauf- und Koordinationstelle*: Anlauf- und Koordinationstelle für Baustellenkontrollen bildet die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH).

² *Kontrollinstanz*: Baustellenkontrollen werden durch Kontrollinstanzen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) getätigt.

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

Art. 50 Konventionalstrafen

Festlegung der Konventionalstrafen: Werden Vertragsverstösse festgestellt, entscheidet der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) über die Höhe von Konventionalstrafen nach den Kriterien von Anhang 9. Sanktionen nach GAV-Anhang 9 können auch ausgesprochen werden, wenn ein unterstellter Betrieb die Mitwirkungspflicht verletzt oder eine rechtmässig angeordnete Kontrolle verweigert.

Art. 51 Erhebung des Vollzugs- und Bildungskostenbeitrages

¹ *Rechnungsstellung:* Für die von den Mitarbeitenden und Arbeitgebenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgebenden durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) Rechnung gestellt. Der Arbeitgebende hat den Beitrag des Mitarbeitenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau zu überweisen. Der Mitarbeitende hat Anrecht, jährlich eine Bestätigung über den erfolgten Abzug zu erhalten.

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

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

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

⁵ *Überschuss:* Ein allfälliger Überschuss des Vollzugs- und Bildungskostenbeitrages darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Holzbaugewerbes verwendet werden.

Art. 53 Abs. 3 und 4 Vollzugs- und Bildungsfonds: Grundsätze der Finanzierung

³ *Vollzugs- und Bildungsfonds:* Zur Deckung der GAV-Vollzugs- und Bildungskosten unterhält die Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Vollzugs- und Bildungsfonds. ...

⁴ *Beitragsbasis:* Die Beiträge in den Vollzugs- und Bildungsfonds werden für als dem GAV Holzbau unterstellt erfasste Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz und deren Mitarbeitende auf der Basis der SUVA-pflichtigen Lohnsumme bemessen und betragen für Arbeitgebende 0.6 % und für Mitarbeitende 0.6 %. Die Beiträge ausländischer Betriebe und derer Mitarbeitenden, welche im Vertragsgebiet gemäss

dem Bundesratsbeschluss Arbeitsleistungen erbringen, die unter den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages fallen, werden auf Basis der auf den Arbeitseinsatz entfallenden Bruttolohnsumme bemessen und betragen insgesamt 1.0 %, mindestens aber Franken 20 pro angebrochenem Kalendermonat.

Anhang 1

*(Restlicher Anhang 1 bleibt unverändert)***Lohntabelle 1:** Mindestlohn inkl. gleichmässig ausgeschütteter Leistungslohn pro Mitarbeitender (in CHF)

	Erfahrungsjahre in Funktion (Art. 26 Abs. 5 GAV)											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10	
Holzbau-Lernender 1. Lehrjahr (EFZ)	758.–											
Holzbau-Lernender 2. Lehrjahr (EFZ)	990.–											
Holzbau-Lernender 3. Lehrjahr (EFZ)	1344.–											
Holzbau-Lernender 4. Lehrjahr (EFZ)	1717.–											
Holzbau-Lernender 1. Lehrjahr (EBA)	707.–											
Holzbau-Lernender 2. Lehrjahr (EBA)	909.–											
Holzbau-Arbeiter	3890.–	4153.–	4284.–	4415.–	4503.–	4592.–	4680.–	4743.–	4810.–	4875.–	4939.–	
Holzbearbeiter EBA	3535.–	3743.–	3949.–	4156.–	4362.–	4592.–	4680.–	4743.–	4810.–	4875.–	4939.–	
Zimmermann EFZ	4435.–	4698.–	4829.–	4960.–	5048.–	5136.–	5225.–	5291.–	5355.–	5421.–	5486.–	
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	4888.–	5149.–	5282.–	5413.–	5501.–	5590.–	5677.–	5741.–	5808.–	5872.–	5937.–	
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	5203.–	5465.–	5597.–	5727.–	5816.–	5904.–	5992.–	6056.–	6122.–	6186.–	6252.–	
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	5553.–	5817.–	5947.–	6079.–	6167.–	6255.–	6343.–	6409.–	6474.–	6538.–	6604.–	
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	5869.–	6131.–	6262.–	6393.–	6482.–	6570.–	6658.–	6724.–	6788.–	6854.–	6918.–	
Techniker HF Holzbau	6200.–	6462.–	6593.–	6725.–	6813.–	6901.–	6989.–	7054.–	7119.–	7184.–	7250.–	
Holzbau-Meister	6656.–	6918.–	7050.–	7181.–	7269.–	7357.–	7446.–	7511.–	7575.–	7642.–	7706.–	

	Erfahrungsjahre in Funktion (Art. 26 Abs. 5 GAV)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10
Kauffrau/Kaufmann EFZ	4163.-										
Übriges kaufmännisches Personal	3939.-										

Anhang 2

*(Restlicher Anhang 2 bleibt unverändert)***Lohntabelle 2:** Bestimmung der Grundlöhne im Leistungslohnmodell (in CHF)

	Erfahrungsjahre in Funktion (Art. 26 Abs. 5 GAV)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10
Holzbau-Lernender 1. Lehrjahr (EFZ)	758.–										
Holzbau-Lernender 2. Lehrjahr (EFZ)	990.–										
Holzbau-Lernender 3. Lehrjahr (EFZ)	1344.–										
Holzbau-Lernender 4. Lehrjahr (EFZ)	1717.–										
Holzbau-Lernender 1. Lehrjahr (EBA)	707.–										
Holzbau-Lernender 2. Lehrjahr (EBA)	909.–										
Holzbau-Arbeiter	3620.–	3883.–	4014.–	4145.–	4233.–	4322.–	4410.–	4473.–	4540.–	4605.–	4669.–
Holzbearbeiter EBA	3265.–	3473.–	3679.–	3886.–	4092.–	4322.–	4410.–	4473.–	4540.–	4605.–	4669.–
Zimmermann EFZ	4120.–	4383.–	4514.–	4645.–	4733.–	4821.–	4910.–	4976.–	5040.–	5106.–	5171.–
Holzbau-Vorarbeiter: ohne Fortbildung	4528.–	4789.–	4922.–	5053.–	5141.–	5230.–	5317.–	5381.–	5448.–	5512.–	5577.–
Holzbau-Vorarbeiter: mit Fortbildung	4843.–	5105.–	5237.–	5367.–	5456.–	5544.–	5632.–	5696.–	5762.–	5826.–	5892.–
Holzbau-Polier: ohne Fortbildung	5153.–	5417.–	5547.–	5679.–	5767.–	5855.–	5943.–	6009.–	6074.–	6138.–	6204.–
Holzbau-Polier: mit Fortbildung	5469.–	5731.–	5862.–	5993.–	6082.–	6170.–	6258.–	6324.–	6388.–	6454.–	6518.–
Techniker HF Holzbau	5780.–	6042.–	6173.–	6305.–	6393.–	6481.–	6569.–	6634.–	6699.–	6764.–	6830.–
Holzbau-Meister	6196.–	6458.–	6590.–	6721.–	6809.–	6897.–	6986.–	7051.–	7115.–	7182.–	7246.–

	Erfahrungsjahre in Funktion (Art. 26 Abs. 5 GAV)										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ab 10
Kauffrau/Kaufmann EFZ	4163.-										
Übriges kaufmännisches Personal	3939.-										

Lohntabelle 3: Bestimmung der betrieblichen Leistungslohnsumme im Leistungslohnmodell

	Leistungspauschale pro Monat (in CHF)
Holzbau-Lernender: 1. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 2. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 3. Lehrjahr	–
Holzbau-Lernender: 4. Lehrjahr	–
Holzbau-Arbeiter	270.–
Holzbearbeiter EBA	270.–
Zimmermann EFZ	315.–
Holzbau-Vorarbeiter	360.–
Holzbau-Polier	400.–
Techniker HF Holzbau	420.–
Holzbau-Meister	460.–
Kaufmännisches Personal	–

Anhang 5

Tabelle der bezahlten Feiertage

Glarus

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Näfelser Fahrt, Christi Himmelfahrt, Nationalfeiertag, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

(Rest der Tabelle bleibt unverändert)

Anhang 7

Lohnansprüche nach Artikel 33 GAV während militärischen Dienstleistungen

Aufgehoben

Anhang 8

Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende

³ Ferienzuschlag bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:

1. *unverändert*
2. Auf den gemäss Artikel 18 Absatz 2 und Artikel 18 Absatz 3 GAV mit Einverständnis des Mitarbeitenden ausbezahlten Gleitstunden, Mehrstunden und Mehrstundenzuschlägen sind keine Ferienentschädigungen geschuldet.

Anhang 9

Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

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

³ Die Höhe bemisst sich kumulativ nach folgenden Kriterien:

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

(Rest bleibt unverändert)

Anhang 11

Mitarbeiterkategorien

Mitarbeiterkategorien:	Als solche gelten:
Holzbau-Lernende EFZ	Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, welche eine Lehre zum Zimmermann absolvieren
Holzbau-Lernende EBA	Lernende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, welche eine Lehre zum Holzbearbeiter EBA absolvieren
Holzbau-Arbeiter	Mitarbeitende ohne Lehrabschluss oder mit branchenfremdem Lehrabschluss, die in keine höhere Kategorie fallen
Holzbearbeiter EBA	Mitarbeitende, welche eine zweijährige Anlehre oder Lehre als EBA (eidg. Berufsattest) abgeschlossen haben, die in keine höhere Kategorie fallen
Zimmermann EFZ	Mitarbeitende, die eine drei- oder vierjährige Lehre abgeschlossen haben, die in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Vorarbeiter ohne Fortbildung	Mitarbeitende ohne entsprechende Fortbildung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung	Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener Verbandsprüfung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Polier ohne Fortbildung	Mitarbeitende ohne entsprechende Fortbildung, welche die Funktion eines Poliers ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Polier mit Fortbildung	Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener eidg. Berufsprüfung, welche in keine höhere Kategorie fallen
Techniker HF Holzbau	Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung, welche in keine höhere Kategorie fallen
Holzbau-Meister	Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung, welche in keine höhere Kategorie fallen

Mitarbeiterkategorien:	Als solche gelten:
Kauffrau/Kaufmann EFZ	Mitarbeitende, welche eine dreijährige Lehre abgeschlossen haben
Übriges kaufmännisches Personal	Mitarbeitende im kaufmännischen Bereich ohne oder mit einem branchenfremden Lehrabschluss
Praktikant in Ausbildung	Praktikanten, welche im Hinblick auf eine geplante oder zum Abschluss einer Weiterbildung ein Praktikum absolvieren müssen
Mitarbeitende in Kurzzeitanstellung	Schüler und Studenten sowie Mitarbeitende im Falle von Umschulungen und beruflichen Neuorientierungen

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2018 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

10. Oktober 2017

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Doris Leuthard

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

