

Revidierter GAV Holzbau 2023 - alle Änderungen

Die Anpassungen treten mit der AVE durch den Bundesrat (beantragt auf den 1.1.2023) in Kraft.

1. GAV

Art. 2a Betrieblicher Geltungsbereich / Betriebsstruktur und Betriebsleistung

Alt:

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden des Holzbaugewerbes (...)

Neu:

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgebenden und die Mitarbeitenden des Holzbaugewerbes (...)

Art. 2f Betrieblicher Geltungsbereich / Firmen ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches

Alt:

(...) 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 Arbeitnehmenden sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen.

Neu:

(...) Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen.

Art. 3b Personeller Geltungsbereich / Mitarbeiterkategorien

Alt:

Der GAV Holzbau gilt für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben und Betriebsteilen gemäss Artikel 2 beschäftigt sind, wie Lernende im Sinne des (...)

Neu:

Der GAV Holzbau gilt für alle Mitarbeitenden gemäss Art. 3a wie Lernende im Sinne des (...)

Art. 3d Personeller Geltungsbereich / Ausnahmen

Alt:

(...) Ausgenommen sind Holzbau-Ingenieure und das Reinigungspersonal.

Neu:

(...) Ausgenommen sind Holzbau-Ingenieure, das Reinigungspersonal sowie der Betriebsinhaber und sein Ehegatte, eingetragener Partner, seine Verwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten oder eingetragenen Partner sowie seine Stiefkinder.

Art. 6a Beginn des Arbeitsverhältnisses / Arbeitsvertrag

Alt:

(...) Der Vertrag hat den Anforderungen des GAV zu genügen und hat zudem Angaben über die Ausbildung, die Funktion sowie die Erfahrungsjahre des Mitarbeitenden zu enthalten.

Neu:

(...) Der Vertrag hat den Anforderungen des GAV zu genügen und hat zudem Angaben über die Ausbildung, die Funktion, die Erfahrungsjahre sowie den Beschäftigungsgrad des Mitarbeitenden zu enthalten.

Art. 7f Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Gegenseitige Rücksicht bei Kündigung

Alt:

--

Neu:

Arbeitgebende und Mitarbeitende erachten die gegenseitige Information und Kommunikation als sehr wichtig. Im Falle von Kündigungen informieren sie sich gegenseitig. Mitarbeitende kommunizieren eine Kündigung ihrerseits vorgängig dem Arbeitgebenden. Arbeitgebende nehmen ihre Fürsorgepflicht gegenüber älteren und langjährigen Mitarbeitenden wahr. Im Falle einer Kündigung von langjährigen, älteren vor der Pensionierung stehenden Mitarbeitenden findet ein Gespräch ähnlich einem Mitarbeitergespräch (Art. 8b) zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden statt. In diesem wird der Mitarbeitende informiert und angehört. Es wird über allfällige Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesprochen. Der Entscheid der Kündigung liegt allein beim Arbeitgeber.

Art. 8b Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende / Mitarbeiterentwicklung

Alt:

(...) Basis für die Mitarbeitergespräche bildet die Broschüre Führungskultur (Bezugsquelle gemäss GAV Anhang 10).

Neu:

(...) Basis für die Mitarbeitergespräche bildet die Broschüre Führungskultur.

Art. 8c Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alt:

Die Arbeitgebenden verpflichten sich, die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörige Verordnung 3, das Unfallversicherungsgesetz, die dazu gehörenden Verordnungen und die Branchenlösung Holzbau Vital oder gleichwertige Branchen- oder Betriebslösungen.

Neu:

[aufgehoben]

Art. 9e Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alt:

Die Mitarbeitenden halten die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz eigenverantwortlich ein. Basis dazu bilden das Arbeitsgesetz, die dazugehörige Verordnung 3, das Unfallversicherungsgesetz, die dazu gehörenden Verordnungen, die Branchenlösung Holzbau Vital oder gleichwertige Branchen- oder Betriebslösungen.

Neu:

[aufgehoben]

Art. 12e Normalarbeitszeit / Erfassen der geleisteten Arbeitszeit

Alt:

Die Arbeitgebenden verpflichten ihre Mitarbeitenden, die geleisteten Arbeitsstunden mindestens monatlich schriftlich zu Händen des Arbeitgebenden zu erfassen.

Neu:

Die Arbeitgebenden verpflichten ihre Mitarbeitenden, die geleisteten Arbeitsstunden mindestens monatlich schriftlich oder elektronisch zu Händen des Arbeitgebenden zu erfassen. Die Arbeitszeiterfas-

sung hat auch Stunden für bezahlte Absenzen wie beispielsweise Ferien zu enthalten. Gegen Betriebe, welche gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung verstossen, kann eine Konventionalstrafe ausgesprochen werden.

Art. 12f Normalarbeitszeit / Zeit für Vorbereitung und Kontrolle

Alt:

(...) Poliere, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von CHF 500.00 pro Jahr. (...)

Neu:

(...) Kadermitarbeitende, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von CHF 500.00 pro Jahr. (...)

Art. 17c Gleitstunden / Nachweis des Gleitstundensaldos

Alt:

(...) Der aktuelle Gleitstundensaldo ist monatlich schriftlich auf der Lohnabrechnung oder einem Beiblatt zur Lohnabrechnung auszuweisen.

Neu:

(...) Der aktuelle Gleitstundensaldo ist monatlich schriftlich auf der Lohnabrechnung oder einem Beiblatt zur Lohnabrechnung auszuweisen. Wird der Gleitstundensaldo elektronisch geführt, ist der aktuelle Gleitstundensaldo per Ende Monat unveränderlich festzuhalten. Der Mitarbeitende muss Einsicht in den elektronischen Gleitstundensaldo sowie jederzeit auch rückwirkend die Möglichkeit haben, den Nachweis des Gleitstundensaldos in elektronischer oder schriftlicher Form zu beziehen.

Art. 22b Wochenend- und Feiertagsarbeit / Kumulationsausschluss

Alt:

--

Neu:

Sind für den gleichen Zeitraum verschiedene Zuschläge gemäss Art. 21 und Art. 22 anwendbar, so gilt jeweils der höhere Zuschlag.

Art. 24c NEU Grundsätze der Entlohnung / Bargeldlose Zahlung

Alt:

--

Neu:

Die Lohnzahlung inklusive allfällige Spesenzahlung erfolgt monatlich bargeldlos in Schweizer Währung. Barzahlungen sind nur bei Kleinstbeträgen zulässig.

Art. 26e Die Bestandteile des Mindestlohnes / Berechnung von Erfahrungsjahren

Alt:

(...) Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1'000 Arbeitsstunden pro Jahr. (...)

Neu:

(...) Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1'000 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr. (...)

Art. 32b Kurzabsenzen / Den Mitarbeitenden werden folgende Kurzabsenzen vergütet:

Alt:

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
(...)

Neu:

Eigene Hochzeit 2 Tage
Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
Wohnungswechsel, Maximum einmal pro Jahr 1 Tag
Todesfälle:
Ehepartner oder -partnerin 3 Tage
Eigene Kinder 3 Tage
Eltern 3 Tage
Geschwister 2 Tage
Grosseltern 1 Tag
Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter 1 Tag
Pflege eigener, kranker Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann gemäss OR 329 h/324 a
(...)

Art. 32e NEU Kurzabsenzen / Vaterschaftsurlaub

Alt:

--

Neu:

Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs (Bezug innert sechs Monaten nach der Geburt) erhält der Mitarbeitende für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100% Pensum) den Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu. Hat der Mitarbeitende aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen keinen Anspruch auf EO-Entschädigung, so erhält er für die Dauer von vier Tagen (bei 100% Pensum) den Lohn, sofern der Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR effektiv bezogen wird und ihm ein Lohnausfall entsteht.

Kapital I. NEU Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**Art. 39 NEU Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz****Art. 39a Grundsatz**

Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen und technisch möglichen Massnahmen zu ergreifen, um die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erfüllen. Die Arbeitnehmer unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise. Es besteht ein paritätisch zusammengesetzter Lenkungsausschuss (Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), der sich mit einschlägigen Sachfragen auseinandersetzt und geeignete Massnahmen und Lösungsvorschläge empfiehlt, welche den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit fördern.

Art. 39b ASA-Branchenlösung

Die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) verpflichtet die Arbeitgeber, Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art.11a VUV). Die Richtlinie 6508 der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) konkretisiert die VUV. Die Branchenlösung Holzbau Vital ist auf alle Betriebe gemäss Art. 2 GAV anwendbar. Ausgenommen sind Betriebe, die den Nachweis der getroffenen Massnahmen bzw. den Nachweis mit einfachen Mitteln im Sinne der EKAS-Richtlinie 6508 erfüllen oder einer anderen, zu Holzbau Vital gleichwertigen Branchenlösung angeschlossen sind.

Art. 39c Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ASA-Branchenlösung in seinem Betrieb umzusetzen bzw. den Nachweis der getroffenen Massnahmen respektive den Nachweis mit einfachen Mitteln im Sinne der EKAS-Richtlinie 6508 zu erbringen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen. Mit Hilfe des Handbuchs zur ASA-Branchenlösung und der darin enthaltenen Gefahrenlisten, Checklisten und Massnahmen hat jeder Arbeitgeber die Gefahren systematisch zu erfassen. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über Fragen der Umsetzung der ASA-Branchenlösung bzw. der erwähnten Nachweise gemäss EKAS-Richtlinie, insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Person im Betrieb als Sicherheitsbeauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SIBE) zu benennen und diesen für eine entsprechende Ausbildung (Grundkurs) anzumelden. Er hat dafür besorgt zu sein, dass mindestens alle fünf Jahre Weiterbildungskurse besucht werden. Bei einer Kontrolle muss der Arbeitgeber die Anschlussklärung und das (persönliche) Handbuch zur ASA-Branchenlösung bzw. Unterlagen zu den Nachweisen im Sinne der EKAS-Richtlinie 6508, einen Nachweis betreffend Sicherheitskonzept sowie die Bestätigung über den besuchten SIBE-Grundkurs bzw. den SIBE-Weiterbildungskurs vorlegen. Arbeitgebern, die gegen diese Pflichten verstossen, kann eine Konventionalstrafe auferlegt werden.

Art. 39d Pflichten des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken. Die Arbeitnehmer sind angehalten, die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu gebrauchen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtung nicht beeinträchtigen.

Art. 39e Stellung der SIBE

Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten SIBE nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im Betrieb wahr. Sie haben gegenüber allen Arbeitnehmern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs der Branchenlösung bzw. der entsprechenden Nachweise gemäss EKAS-Richtlinie und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Die SIBE sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen. Dem SIBE muss die erforderliche Zeit für die Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes eingeräumt werden.

Art. 43b Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau / Massnahmen

Alt:

Zu diesem Zweck trifft die SPBH sämtliche Massnahmen, die nötig sind. (...)

Neu:

Zu diesem Zweck trifft die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) sämtliche Massnahmen, die nötig sind. (...)

Art. 59a Verlängerung des GAV Holzbau / Dauer des Vertrages

Alt:

Der GAV Holzbau tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat am 1. Januar 2018 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2020. (...)

Neu:

Der GAV Holzbau tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat am 1. Januar 2023 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2025. (...)

Art. 61a Übergangsbestimmungen / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alt:

(...) Grundlage für Anstellungsverhältnisse gemäss GAV Holzbau bilden schriftliche Einzelarbeitsverträge (Artikel 6 GAV). Die bestehenden Anstellungsverträge sind im Sinne von Vertragsänderungen auf den neuen Gesamtarbeitsvertrag anzupassen. Bezugsquelle für Musterarbeitsverträge siehe GAV-Anhang 10.

Neu:

Die Sanktionierung von Verletzungen der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Anhang 9 Abs. 5 Ziff. 3) tritt zwei Jahre nach der Allgemeinverbindlicherklärung des Art. 39 in Kraft.

Art. 61b Übergangsbestimmungen / Lohngarantie

Alt:

Im Übergang von bestehenden zu neuen Anstellungsverträgen werden die aktuell ausbezahlten Löhne der Mitarbeitenden garantiert.

Neu:

[aufgehoben]

2. Anhänge

Anhang 1 Arbeitsanweisung vereinfachtes Lohnmodell

Titel

Alt:

Arbeitsanweisung zur Umsetzung des Lohnsystems bei gleichmässiger Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28b

Neu:

Arbeitsanweisung zur Umsetzung des Lohnsystems bei gleichmässiger Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28b GAV

Anhang 2 Arbeitsanweisung Leistungslohnmodell

Titel

Alt:

Arbeitsanweisung zur Umsetzung des Leistungssystems bei individueller Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28c – e (Leistungslohnmodell)

Neu:

Arbeitsanweisung zur Umsetzung des Leistungssystems bei individueller Ausschüttung der betrieblichen Leistungslohnsumme gemäss Artikel 28c – e GAV (Leistungslohnmodell)

Arbeitsschritt C / Prozessschritt 5 / Legende Grafik

Alt:

(...) Die SPBH stellt diese Beurteilungsbögen zur Verfügung.

Neu:

(...) Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) stellt diese Beurteilungsbögen zur Verfügung.

Anhang 3 Beurteilungsbogen für Mitarbeitende

Legende Grafik

Alt:

(...) Formular Beurteilungsbogen siehe Bezugsnachweis GAV Anhang 10

Neu:

(...) Formular Beurteilungsbogen

Anhang 8 Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende

2.1 Flexibilität durch Gleitstunden bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden

Alt:

Zulässige maximale monatliche und kumulierte jährliche Gleitstundensaldi (...)

Neu:

Zulässige maximale monatliche und kumulierte Gleitstundensaldi (...)

Alt:

Bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Woche nach Massgabe ihres Anstellungsgrades pro rata. (...)

Neu:

Bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Monat nach Massgabe ihres Anstellungsgrades pro rata. (...)

Anhang 9 Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

Alt:

Abs. 1

Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebende und Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der vorenthaltenen Leistungen belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

Abs. 2

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

Abs. 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 machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen
8. In leichten Fällen kann der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

Abs. 4

Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebenden oder Mitarbeitenden, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, die Aufwendungen der GAV-Kontrolle auferlegen.

Abs. 5

Der Vorstand der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebenden und/oder Mitarbeitenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die allfälligen Verfahrenskosten auferlegen.

Abs. 6

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

Abs. 7

Die Ansprüche des geschädigten Mitarbeitenden bleiben vorbehalten.

Anhang 9 Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen

Neu:

Abs. 1

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebende und Mitarbeitende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

Abs. 2

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Mitarbeitende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrags abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein als die Summe der den Mitarbeitenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

Abs. 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 diejenigen zur Arbeitszeit (beispielsweise Jahresarbeitskalender, Arbeitszeitaufschreibung, Gleit- und Mehrstundenkontrolle), zu den Arbeitsverträgen und der Krankentaggeldversicherung
3. Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie ob einzelne oder systematische Fehler vorliegen
4. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Mitarbeitende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten (Bereinigung)
5. Wiederholungsfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen
6. Grösse des Betriebes
7. Kooperationsbereitschaft des Betriebes sowie Beurteilung seines Verschuldens
8. Gesamtbetrachtung des Falles

Abs. 4

In leichten Fällen kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Verweis erteilen oder von einer Sanktionierung absehen.

Abs. 5

Zusätzlich kann eine Konventionalstrafe für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:

1. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 12e GAV führt, kann mit einer Konventionalstrafe bis CHF 2'000 pro betroffenem Mitarbeitenden belegt werden. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche nachvollziehbar ist, aber nicht den Bestimmungen des GAV entspricht, kann die Konventionalstrafe herabgesetzt werden.
2. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen Unterlagen nicht vorlegt und somit eine rechtmässige Kontrolle verunmöglicht, kann mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000 belegt werden.
3. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Art. 39 GAV missachtet, kann mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10'000 sanktioniert werden.

Abs. 6

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) kann Arbeitgebenden oder Mitarbeitenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Aufwendungen der GAV Kontrolle sowie allfällige Verfahrenskosten (Beschlussfassungskosten) auferlegen.

Abs. 7

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

Abs. 8

Die Ansprüche des geschädigten Mitarbeitenden bleiben vorbehalten.

Anhang 10 Quellen- und Bezugsverzeichnis

[aufgehoben]

Anhang 11 Mitarbeiterkategorien

Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung

Alt:

Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener Verbandsprüfung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen

Neu:

Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener Verbands- oder eidg. Berufsprüfung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen

Holzbau-Meister

Alt:

Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung, welche in keine höhere Kategorie fallen

Neu:

Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung