

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinerergewerbe**

vom 24. April 2012

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

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

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 30. Juni 2011 für das Schreinerergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

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

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

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

<sup>3</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben oder Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

Ausgenommen sind:

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

<sup>4</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 Absatz 1, sowie ihre 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**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 48 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

### **Art. 4**

Die Bundesratsbeschlüsse vom 13. März 2006, vom 7. April 2008, vom 3. April 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 16. November 2010 und vom 19. Dezember 2011<sup>2</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergewerbe werden aufgehoben.

<sup>2</sup> BBl 2006 3011, 2008 2785, 2009 2781 8855, 2010 8563, 2011 9379

**Art. 5**

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2012 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2016.

24. April 2012

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Eveline Widmer-Schlumpf

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

## **Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe**

abgeschlossen am 30. Juni 2011

zwischen

dem Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM)

*einerseits*

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **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.

<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. 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 Zivilschutzdienst 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>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 65 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen. 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; diese Minderstunden bleiben unberücksichtigt.

## **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 Arbeitschluss an, ist diese Arbeitszeit zu kompensieren, wenn er dies ausdrücklich und im Arbeitszeitplan festlegt.

**Art. 12** Fünftagewoche

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

**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. (...)

<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 %.

**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.

**Art. 16** Vereinbarter 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 Entlöhnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlöhnungsart in Stück- bzw. Zeittakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen (...) gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. (...)

## **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. funktionspezifische 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 Taggelderleistungen anteilig eingerechnet und bereits ausbezahlt wurde und sofern für den gleichen Zeitraum nicht bereits eine Kürzung gemäss Absatz 4 vorgenommen wurde.

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

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

<sup>2</sup> Vorbehältlich der bargeldlosen Zahlung ist dem Arbeitnehmenden der Lohn innert der Arbeitszeit auszurichten.

<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.

#### **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.

#### **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 die Hälfte der Nettoprämie, berechnet für eine Versicherung ab 2. Tag. Der Prämienanteil 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 30 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 berechtigte 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. (...)

<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>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 gemäss Absatz 1 im gleichen Umfange.

## **Art. 26** Lohn bei Militärdienst

<sup>1</sup> Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst, 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	50 %	80 %
d) – Während anderer Militärdienstleis- tungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres;	80 %	100 %
– ab der 5. Woche	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 Erwerbssersatzordnung 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.

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

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

- |   |        |
|---|--------|
| a) Bei Heirat des Arbeitnehmenden   | 1 Tag  |
| b) Bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden                                | 3 Tag  |
| c) Bei Tod des Ehegatten, eines Kindes des Arbeitnehmenden,<br>der Eltern,    | 3 Tage |
| d) Bei Tod von Geschwistern   | 2 Tage |
| e) Bei Tod der Grosseltern  | 1 Tag  |
| f) Bei Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter               | 1 Tag  |
| g) Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung (pro Jahr)                | 1 Tag  |
| h) Für den Zügeltag (pro Jahr)  | 1 Tag  |
| i) Pflege eigener Kinder, soweit dies nicht anders organisiert<br>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>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 (Art. 7 Abs. 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

#### **Art. 28** Weiterbildung

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

<sup>2</sup> Der Kursbesuch ist nachzuweisen. (...)

#### **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.

### **Art. 32** Feriendauer

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

- a) 22 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 22 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 23 Ferientage.
- b) 27 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 27 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 28 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.

### **Art. 35** Ferienlohn

<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 abgelten.

**Art. 36** Abweichende Ferienregelungen

<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.

**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.

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

<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. 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.

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

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

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

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

<sup>6</sup> Die ZPK wie auch die RPK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten auferlegen.

<sup>7</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.

**Art. 47**            Vollzugskostenbeitrag, 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>3</sup> Ein allfälliger Überschuss des Vollzugskostenbeitrages darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinerergewerbes 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 und Monteure:	Fr. 10.– pro Monat	Fr. 24.– pro Monat
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	Fr. 10.– pro Monat	Fr. 19.– pro Monat

(...)

<sup>3</sup> Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag Franken 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 Schreinergewerbe 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 Gesamtar-

beitsvertrag 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.

#### **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 Schreinerergewerbe» (...) 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 Artikel 57 GAV.

#### **Art. 57**            Paritätische Berufskommissionen

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

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

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

- a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben 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;
- d) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der «Kommission für Sicherheit und Gesundheit im Schreinerergewerbe»;

(...)

- 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.

<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.

## Mindestlöhne

												<b>Mindestlohn</b>	
18. Altersjahr		19. Altersjahr		1. Erfahrungsjahr (bzw. 20. Alters- jahr)		2. Erfahrungsjahr (bzw. 21. Alters- jahr)		3. Erfahrungsjahr (bzw. 22. Alters- jahr)		4. Erfahrungsjahr (bzw. 23. Alters- jahr)		Mindestlohn ab 24. Altersjahr	
Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.

<b>Gelernte Berufsleute</b>														
Berufsarbeiter	–	–	–	–	4018	22.30	4214	23.35	4410	24.45	4655	25.80	4900	27.20
Fachmonteur	–	–	–	–	4264	23.65	4472	24.80	4680	25.95	4940	27.40	5200	28.85
Monteur	–	–	–	–	4141	22.95	4343	24.10	4545	25.20	4798	26.60	5050	28.00

	18. Altersjahr		19. Altersjahr		20. Altersjahr		21. Altersjahr		22. Altersjahr		23. Altersjahr		24. Altersjahr	
	Mt.	Std.												
Schreinerpraktiker, Angelernter mit Weiterbildung	3579	19.85	3579	19.85	3579	19.85	3706	20.55	3874	21.50	4043	22.40	4211	23.35
Sachbearbeiter Planung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	5300	29.40

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergerwerbe. BRB

---

	18. Altersjahr		19. Altersjahr		20. Altersjahr		21. Altersjahr		22. Altersjahr		23. Altersjahr		24. Altersjahr	
	Mt.	Std.												
<b>Ungelernte Arbeitnehmende</b>														
Hilfsmonteur, der montiert	3560	19.75	3560	19.75	3560	19.75	3783	21.00	4005	22.20	4228	23.45	4450	24.70
Hilfskräfte	3501	19.40	3501	19.40	3501	19.40	3577	19.85	3653	20.25	3729	20.70	3805	21.10

## **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 Werktage.

### **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, Bruderklau-  
senfest, 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 Him-  
melfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag.

### **Kanton Solothurn**

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Aller-  
heiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Bucheggberg:

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

### **Kanton St. Gallen**

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Novem-  
ber, 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, Aller-  
heiligen, 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.