



# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Holzbaugewerbe

## Verlängerung und Änderung vom 30. November 2022

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

### I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 25. April 2013, vom 6. März 2014, vom 18. August 2015, vom 13. September 2016, vom 10. Oktober 2017, vom 28. Januar 2020, vom 13. November 2020, vom 22. November 2021 und vom 14. Februar 2022<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Holzbaugewerbe wird bis zum 31. Dezember 2025 verlängert.

### II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 25. April 2013 und vom 10. Oktober 2017<sup>2</sup> werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

#### *Art. 3 Abs. 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

<sup>1</sup> BBl 2013 3141; 2014 2633; 2015 6845; 2016 7921; 2017 6475; 2020 1213, 8913; 2021 2807; 2022 390

<sup>2</sup> BBl 2013 3141; 2017 6475

weit reichende betriebliche Weisungs- und Entscheidungskompetenzen (Geschäftsleitungsmitglieder) verfügen. 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

### 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. 6 Abs. 1* Beginn des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> *Arbeitsvertrag:* (...) 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. 7 Abs. 6* Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>6</sup> *Gegenseitige Rücksicht bei Kündigung:* (...) 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. 8 Abs. 2) 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. 8 Abs. 3* Allgemeine Pflichten für Arbeitgebende

<sup>3</sup> *Aufgehoben*

#### *Art. 9 Abs. 5* Allgemeine Pflichten für Mitarbeitende

<sup>5</sup> *Aufgehoben*

#### *Art. 12 Abs. 5 und 6* Normalarbeitszeit

<sup>5</sup> *Erfassen der geleisteten Arbeitszeit:* Die Arbeitgebenden verpflichten ihre Mitarbeitenden, die geleisteten Arbeitsstunden mindestens monatlich schriftlich oder elektronisch zu Händen des Arbeitgebenden zu erfassen. Die Arbeitszeiterfassung 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.

<sup>6</sup> *Zeit für Vorbereitung und Kontrolle:* (...) Kadermitarbeitende, welche zusätzliche Arbeitsleistungen gemäss dieser Bestimmung erbringen, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 500 Franken pro Jahr. (...).

*Art. 17 Abs. 3* Gleitstunden

<sup>3</sup> *Nachweis des Gleitstundensaldos:* (...) 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. 22 Abs. 2* Wochenend- und Feiertagsarbeit

<sup>2</sup> *Kumulationsausschluss:* Sind für den gleichen Zeitraum verschiedene Zuschläge gemäss Artikel 21 und Artikel 22 anwendbar, so gilt jeweils der höhere Zuschlag.

*Art. 24 Abs. 3* Grundsätze der Entlohnung

<sup>3</sup> *Bargeldlose Zahlung:* Die Lohnzahlung inklusive allfällige Spesenzahlung erfolgt monatlich bargeldlos in Schweizer Währung. Barzahlungen sind nur bei Kleinbeträgen zulässig.

*Art. 26 Abs. 5* Die Bestandteile des Mindestlohnes

<sup>5</sup> *Berechnung von Erfahrungsjahren:* (...) Als vollwertige Erfahrungsjahre gelten Arbeitsverhältnisse von mindestens 1'000 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr. (...)

*Art. 32 Abs. 2 und 5* Kurzabsenzen

<sup>2</sup> Den Mitarbeitenden werden folgende Kurzabsenzen vergütet:

- |  |        |
|--|--------|
| – 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  |

(...)

<sup>5</sup> *Vaterschaftsurlaub*: Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Artikel 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 Artikel 329g OR effektiv bezogen wird und ihm ein Lohnausfall entsteht.

*Art. 39 Abs. 1–5*

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

<sup>1</sup> *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.

<sup>2</sup> *ASA-Branchenlösung*: Die Branchenlösung Holzbau Vital (ASA-Branchenlösung) ist auf alle Betriebe 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.

<sup>3</sup> *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 Anchlussklärung 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.

<sup>4</sup> *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.

<sup>5</sup> *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. 43 Abs. 2* Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau

<sup>2</sup> *Massnahmen*: Zu diesem Zweck trifft die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) sämtliche Massnahmen, die nötig sind. (...)

*Art. 61 Abs. 1 und 2* Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*: 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 Artikels 39 in Kraft.

<sup>2</sup> *Aufgehoben*

**Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigte Mitarbeitende**

<sup>2</sup> Flexibilität durch Gleitstunden bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden:

1. *Zulässige maximale monatliche und kumulierte Gleitstundensaldi:* Bei im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden bemessen sich die zulässigen Gleitstundensaldi von 20 oder 10 Stunden pro Monat nach Massgabe ihres Anstellungsgrades pro rata. (...)

*(Restlicher Anhang 8 bleibt unverändert)*

## **Bemessung von Kosten und Konventionalstrafen**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 Jahresarbeitszeitkalendarer, 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.

<sup>4</sup> In leichten Fällen kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) einen Verweis erteilen oder von einer Sanktionierung absehen.

<sup>5</sup> Zusätzlich kann eine Konventionalstrafe für folgende GAV-Verletzungen ausgesprochen werden:

1. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 12e GAV führt, kann mit einer Konventionalstrafe bis 2000 Franken 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 10 000 Franken belegt werden.

3. Wer die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 39 GAV missachtet, kann mit einer Konventionalstrafe bis 10 000 Franken sanktioniert werden.

<sup>6</sup>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.

<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.

<sup>8</sup>Die Ansprüche des geschädigten Mitarbeitenden bleiben vorbehalten.



*Anhang 11***Mitarbeiterkategorien**

Mitarbeiterkategorien:	Als solche gelten:
(...)	(...)
Holzbau-Vorarbeiter mit Fortbildung	Mitarbeitende nach erfolgreich bestandener Verbands- oder eidg. Berufsprüfung, welche die Funktion eines Vorarbeiters ausüben, und in keine höhere Kategorie fallen
(...)	(...)
Holzbau-Meister	Mitarbeitende mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung
(...)	(...)

*(Restlicher Anhang 11 bleibt unverändert)*

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

30. November 2022

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

