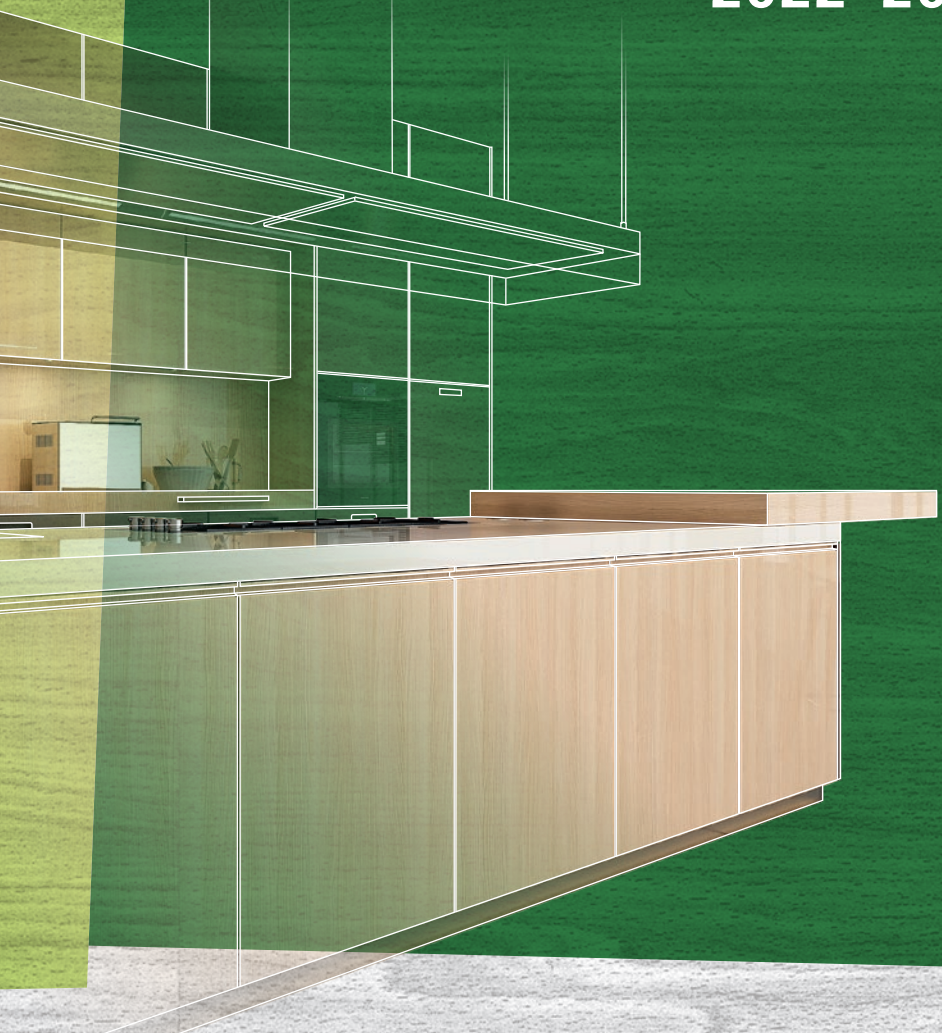
Schreinergewerbe
Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag 2022–2025



Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag

für das Schreinergewerbe

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

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

Zur besseren Lesbarkeit von Personenbezeichnungen & personenbezogenen Wörtern wird die männliche Form genutzt. Diese Begriffe gelten für alle Geschlechter.

Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz- Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

2022 – 2025

Inhaltsübersicht

I. GELTUNGSBEREICH
Art. 1: räumlicher Geltungsbereich
Art. 2: betrieblicher Geltungsbereich
Art. 3: personeller Geltungsbereich

II. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG
Art. 4: Weiterbildung

III. ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
Art. 5: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Art. 6: Sicherheitskonzept «SIKO 2000»
Art. 7: Pflichten des Arbeitgebers
Art. 8: Pflichten des Arbeitnehmenden
Art. 9: Stellung der Sicherheitskonzept «SIKO 2000»-Verantwortlichen im Betrieb

IV. WEITERBILDUNGS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ-BEITRAG
Art. 10: Zweck der Beiträge
Art. 11: Höhe der Beiträge
Art. 12: Erhebung der Beiträge

V. KONVENTIONALSTRAFE
Art. 13: Konventionalstrafen

VI. SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN
Art. 14: Paritätische Berufskommission

VII. VERTRAGSDAUER
Art. 15: Vertragsdauer, Inkrafttreten

ANHANG I
Definition Projektleiter

Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag

für das Schreinergewerbe 2022 – 2025

I. GELTUNGSBEREICH

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen der Verwaltungskreis Berner Jura), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

[2] Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile und Montagegruppen), die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

[2] 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, Saunabau-Betriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die schreinergewerbliche Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizereien und Antikschreinereien.

[3] Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe. Die ZPK kann in begründeten Fällen Ausnahmen von diesem Grundsatz beschliessen.

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

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

[6] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz) 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 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3: Personeller Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben oder Betriebsteilen nach Artikel 2 Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

[2] Dem GAV nicht unterstellt sind:

a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen dipl. Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister, Schreiner-Techniker und Projektleiter (Definition gemäss Anhang I), sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,

b) die im Rahmen der Erstellung, der Aufrechterhaltung bzw. der Wartung der betriebsinternen EDV Systeme und der dazugehörigen Infrastruktur tätigen Mitarbeitenden (Systemtechniker, IT- und Netzwerkspezialisten, PC-Supporter, etc.),

c) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,

d) die Lernenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

II. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art 4: Weiterbildung

(korrespondierender Artikel 28 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

[2] Der Kursbesuch ist nachzuweisen. Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Art. 5: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[1] Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können.

[2] Die Arbeitnehmenden 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.

[3] Es besteht eine paritätisch zusammengesetzte «Sicherheitskommission SIKO-S», die sich mit Fragen des Schutzes der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz auseinandersetzt und tragbare Lösungen definiert und ausarbeitet. Die ZPK hat die Oberaufsicht über die «Sicherheitskommission SIKO-S».

[4] Die «Sicherheitskommission SIKO-S» definiert die periodisch vorgegebenen Ziele hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Art. 6: Sicherheitskonzept «SIKO 2000»

[1] Die Richtlinie 6508 der «Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit» (EKAS) verpflichtet die Arbeitgeber gemäss der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV), Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV).

[2] Das von der EKAS am 11. Juli 1997 auf unbestimmte Zeit genehmigte Sicherheitskonzept «SIKO 2000» über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Schreinergewerbe ist auf alle Betriebe gemäss Artikel 2 anwendbar.

[3] Das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» verpflichtet alle Arbeitgeber und deren Arbeitnehmenden, möglichst sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Dieser Schutzzweck ist gleichzeitig sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein zielstrebiges dauerndes Anliegen eines jeden Mitarbeitenden.

Art 7: Pflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Sicherheitskonzept «SIKO 2000» in seinem Betrieb umzusetzen und die periodischen Sicherheitsprüfungen vorzunehmen.

[2] Jeder diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstehende Betrieb muss einen Sicherheitsbeauftragten mit entsprechender Schulung haben.

[3] Mit Hilfe der im Sicherheitskonzept «SIKO 2000» enthaltenen Gefahrenlisten, Auditchecklisten, Massnahmenlisten und dem SIKO-Handbuch hat jeder Arbeitgeber die bestehenden Gefahren – im speziellen die im

Schreinergewerbe bestehenden besonderen Gefahren – systematisch zu erfassen, nach Risikostufen zu werten und anschliessend die zur Beseitigung oder Verringerung dieser Gefahren notwendigen Massnahmen selbständig zu treffen.

[4] Die erhobenen Daten und die getroffenen Massnahmen nach Absatz 2 sind zu dokumentieren und zugänglich zu machen. Die Sicherheitskommission «SIKO-S» führt zur Kontrolle Betriebsbesuche durch.

[5] Die Arbeitnehmenden oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebes müssen rechtzeitig orientiert und angehört werden über alle Fragen der Umsetzung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000», insbesondere soweit betriebsindividuelle Massnahmen erforderlich sind.

Art. 8: Pflichten des Arbeitnehmenden

[1] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen des Arbeitgebers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und daran aktiv mitzuwirken.

[2] Die vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmenden haben die Ausbildung zum kompetenten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» zu absolvieren und die diesbezüglichen Pflichten im Betrieb gewissenhaft zu erfüllen.

Art 9: Stellung der Sicherheitskonzept «SIKO 2000»-Verantwortlichen im Betrieb

[1] Die vom Arbeitgeber ernannten und ausgebildeten «Sicherheitsbeauftragten (SIBE)» nehmen eine Führungs- und Kontrollfunktion im ganzen Betrieb wahr; sie haben gegenüber allen Mitarbeitern ein verbindliches und direktes Weisungsrecht in allen Belangen des Vollzugs des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» und der Überwachung der einschlägigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

[2] Die Führungs- und Fachpersonen sind die engsten Berater des Arbeitgebers in allen Bereichen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und haben diesem gegenüber ein Antragsrecht auf Vollzug von Massnahmen.

IV. WEITERBILDUNGS- UND GESUNDHEITSSCHUZ-BEITRAG

Art 10: Zweck der Beiträge
(korrespondierender Artikel 47 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt folgende Beiträge zur Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden und für die Durchführung des Sicherheitskonzeptes «SIKO 2000» gemäss EKAS-Richtlinie:

a) Vollzugskostenbeitrag
Ein Vollzugskostenbeitrags-Anteil wird erhoben, um die Aufwendungen der Administration bezüglich der Bearbeitung der Weiterbildungsgesuche zu decken. Dieser Aufwand ist als Kostenfaktor in den Teilbeträgen gemäss Buchstaben b und c nachstehend eingerechnet.

b) Weiterbildungsfonds

Der Weiterbildungsfonds bezweckt die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden. Dies sind insbesondere Entschädigungen von Anteilen der Kurskosten sowie Lohnausfall- und Reiseentschädigungen.

c) Gesundheitsschutzfonds

Der Gesundheitsschutzfonds finanziert die Tätigkeiten der «Sicherheitskommission SIKO-S» gemäss Artikel 5 Absatz 3 dieses GAV. Dies sind unter anderem Massnahmen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz in den Betrieben und die Schulung der Sicherheitsbeauftragten (SIBE).

[2] Über die Verwendung der Beitragsanteile nach Massgabe der Zweckbestimmungen gemäss Absatz 1 beschliesst die ZPK aufgrund von Reglementen, welche sie erlässt.

[3] Ein allfälliger Beitragsüberschuss darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinergewerbes verwendet werden.

[4] Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

[5] Die ZPK führt über die Verwendung der Beiträge Rechnung.

Art. 11: Höhe der Beiträge

[1] Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz werden von der Zentralen Paritätischen Berufskommission zusammen mit dem GAV-Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 48 gesamthaft erhoben.

[2] Die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz betragen monatlich bzw. jährlich:

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) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreinergewerbe 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) Beitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV für das Schreinergewerbe allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung, Fachmonteure und Monteure	**Fr. 14.– pro Monat**	**Fr. 24.– pro Monat**
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	**Fr. 9.– pro Monat**	**Fr. 19.– pro Monat**

[3] Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag 20 Franken pro Monat.

Art. 12: Erhebung der Beiträge
(korrespondierender Artikel 49 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission die Beiträge für die Weiterbildung und den Gesundheitsschutz zu bezahlen. Die Beiträge gemäss Artikel 11 sind als Gesamtbetrag geschuldet. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages (Artikel 11 Absatz 2, Ziffer 1 b [variabler Betrag] und Ziffer 2) ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Beitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet. Angebrochene Monate gelten als ganze Monate.

[2] Die ZPK legt in einem Reglement über die Erhebung der Beiträge und deren Verwendung die Beitragsanteile fest.

[3] Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge, mit Ausnahme des Beitragsanteils zugunsten des Gesundheitsschutzfonds, im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

V. KONVENTIONALSTRAFE

Art. 13: Konventionalstrafen
(korrespondierender Artikel 46 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen können Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

[2] Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe darf bis zu einer Höhe von Fr. 150'000.– verhängt werden.

[3] Folgende Kriterien werden bei der Festlegung der Höhe der Konventionalstrafe (kumulativ) berücksichtigt:

1. Bei Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere die Schwere der Verletzung;
2. Anzahl der begangenen Verletzungen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie deren Schwere;
3. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
4. Grösse des Betriebes;
5. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
6. Eine allfällige Selbstanzeige;
7. Die Kooperationsbereitschaft und Mitwirkung der fehlbaren Betriebe.

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

[5] Wer die Geschäftsunterlagen nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 20'000.– belegt.

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

[7] In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

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

[9] Die ZPK wie auch die RPK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzten, die Verfahrenskosten auferlegen.

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

[11] Die Ansprüche des geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Art. 14: Paritätische Berufskommission
(korrespondierender Artikel 57 des arbeitsrechtlichen GAV)

[1] Es besteht in der Form eines Vereins eine Zentrale Paritätische Berufskommission.

[2] Die Sektionen der vertragsschliessenden Verbände sind verpflichtet, Regionale Paritätische Berufskommission zu bestellen.
Es werden zudem Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

[3] Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmenden GAV-Normen verletzt haben;
b) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
c) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der «Sicherheitskommission SIKO-S»;
d) Inkasso des Weiterbildungs- und Gesundheitsschutzbeitrages;
e) Verwaltung und Verfügung über Weiterbildungsbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
f) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen.

[4] Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen, 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 Arbeitnehmern;
d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

[5] Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist berechtigt, ihre Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

Art. 15: Vertragsdauer, Inkrafttreten

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. Januar 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

[2] Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle Verbände diesen Gesamtarbeitsvertrag kündigen. Wird der Vertrag nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

Anhang I

Definition Projektleiter

(siehe Art. 2 Abs. 3 Bst. a Geltungsbereich)

Als Projektleiter gelten Mitarbeitende, welche zwingend

– über einen Abschluss Schreiner EFZ oder über einen gleichwertigen Berufsabschluss verfügen und mindestens 5 Jahre Berufserfahrung aufweisen

– und entweder die Berufsprüfung Projektleiter mit eidgenössischem Fachausweis bzw. eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben oder mindestens zwei der nachfolgend aufgeführten Bedingungen seit mindestens 5 Jahren erfüllen, in dem sie:

  – Im Betrieb eine zentrale Schlüsselfunktion inne haben, bei deren Ausübung sie Projekte von der Bedürfnisaufnahme über die Vorbereitung der Produktionsunterlagen bis hin zur Montageorganisation planen, betreuen und koordinieren;

  – Als Ansprechpartner für Architekten, Bauherren, Lieferanten und andere an einem Auftrag beteiligte Handwerker auftreten;

  – Planungsaufgaben zu Handen der Produktion wahrnehmen, Kostenkalkulationen betreffend den Auftrag durchführen und die Ausführung des Auftrages bis und mit Montage und Vorbereitung der Endabrechnung begleiten.

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages:

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

Zürich, 22. November 2021

T. Iten M. Fellner

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

Zürich, 22. November 2021

V. Alleva B. Campanello G. Reo

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

Zürich, 22. November 2021

A. Kerst J. Tscherrig

Alphabetisches Sachregister

Zitierweise der Sachregisterhinweise:

– Ziffern verweisen auf den Artikel im Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-GAV

– A steht für Anhang

Arbeitssicherheit	5 – 9
Betriebsteil	2
Beiträge	10 – 12
– Erhebung	12
– Höhe	11
– Zweck	10
Einsatzbetrieb	2.5
EKAS	6
Entsendegesetz (EntsG)	2.6
GELTUNGSBEREICH	
– betrieblicher	2
– Einsatzbetrieb	2.5
– personeller	3
– räumlicher	1
– Personalverleih-Firmen	2.5
geschäftsleitende Funktion	3.2.a
Gesundheitsschutz	5 – 9
Gesundheitsschutzfonds	10.1.c
Inkrafttreten, Vertragsdauer	15
Kaufmännisches Personal	3.2.c
Kontrollkosten	13.8
Konventionalstrafe	
Lernende/Lehrling	3.2.d
Montagegruppen	2
OR (Obligationenrecht)	
Paritätische Berufskommission	14
Personalverleihfirmen	2.5
Pflichten des Arbeitgebers	7
Pflichten des Arbeitnehmenden	8
Projektleiter	3.2.a, A I
Regionale Paritätische Berufskommission (RPK)	14.4
SIBE (Sicherheitsbeauftragter)	8, 9
Sicherheitskommission SIKO-S	5.3, 5.4
Sicherheitskonzept SIKO 2000	6
SIKO 2000	6
SIKO-S	5.3, 5.4
Verkaufspersonal	3.2.c
Verleihfirma	2.5
Vertragsdauer, Inkrafttreten	15
Weiterbildungstage	4
Weiterbildungsfonds	10.1.b
Zentrale Paritätische Berufskommission (ZPK)	14.3

Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergewerbe

Geschäftsstelle:
Ackersteinstrasse 119
8049 Zürich

044 244 10 90

info@zpk-schreinergewerbe.ch
www.zpk-schreinergewerbe.ch

Die GAV-Vertragsparteien:

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
Oberwiesenstrasse 2
8304 Wallisellen
044 267 81 00

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Unia – die Gewerkschaft
Weltpoststrasse 20
3015 Bern
031 350 21 11

syna Die Gewerkschaft

Gewerkschaft SYNA
Römerstrasse 7
4600 Olten
044 279 71 71