



GESAMTARBEITSVERTRAG

1. Januar - 31. Dezember 2007

www.bauwerk.com

bauwerk

DESIGNED TO LIVE

Inhaltsverzeichnis

I. GELTUNGSBEREICH	1
1. GELTUNGSBEREICH.....	1
II. ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN	2
2. ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN.....	2
2.1 Grundsatz	2
2.2 Ausschluss von Nebenbeschäftigungen	2
2.3 Pflicht zur Rationalisierung, Unfall- und Schadenverhütung, Gesundheitsschutz	2
2.4 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern.....	3
2.5 Geheimhaltung.....	3
2.6 Publikationen und Vorträge.....	4
2.7 Verbot der Annahme von Geschenken.....	4
2.8 Vereinsfreiheit.....	4
3. LOHN, LOHNREVISIONEN UND KINDERZULAGEN	5
3.1 Lohnzahlungen (Grundlohn, Zusatzleistungen, usw.).....	5
3.2 Lohnrevisionen.....	6
3.3 Kinder- und Ausbildungszulagen	6
3.4 Versetzungen.....	6
3.5 Berufskleider und Gebrauchsgegenstände.....	7
3.6 Spesenentschädigung	7
4. ARBEITSZEITREGELUNG	7
4.1 Arbeitszeit	7
4.2 Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit	8
4.3 Absenzen.....	8
5. FERIEN, BEZAHLTE ABSENZEN, FEIERTAGE	9
5.1 Ferienanspruch	9
5.2 Ferienzweck.....	9
5.3 Ferienzeitpunkt	9
5.4 Ferienreduktion	10
5.5 Ferienunterbruch.....	10
5.6 Bezahlte Absenzen	10
5.7 Feiertage.....	10
6. ARBEITSUNFÄHIGKEIT INFOLGE KRANKHEIT, UNFALL UND INVALIDITÄT	11

7. SOZIALVERSICHERUNGEN	11
7.1 Gesetzlich vorgeschriebene Sozialversicherungen.....	11
7.2 Freiwillige Sozialversicherungen	12
8. SCHWEIZERISCHER MILITÄRDIENST UND ZIVILSCHUTZ	13
8.1 Obligatorischer Militärdienst.....	13
8.2 Freiwilliger Militärdienst.....	13
8.3 Erwerbsersatz	13
8.4 Zivilschutz	13
8.5 Aktivdienst.....	13
9. PROBEZEIT, KÜNDIGUNG, BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	14
9.1 Probezeit, feste Anstellung	14
9.2 Kündigungsfrist	14
9.3 Sperrfristen der Kündigung	14
9.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
10. MITARBEITERKOMMISSION.....	15
III. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH	16
11. VERTRAGSGEMEINSCHAFT	16
12. GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG	16
13. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION	16
14. KONVENTIONALSTRAFEN	16
15. SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN.....	17
16. SCHIEDSGERICHT	17
17. FRIEDENSPFLICHT	18
IV. VERTRAGSDAUER	18
18. VERTRAGSDAUER.....	18

GESAMTARBEITSVERTRAG

Zwischen den Vertragspartnern

- Bauwerk Parkett AG, St. Margrethen

einerseits

und

- Gewerkschaft UNIA

- Syna

andererseits

ist folgender Gesamtarbeitsvertrag vereinbart worden:

I. GELTUNGSBEREICH

1. GELTUNGSBEREICH

- 1.1 Nachstehender Gesamtarbeitsvertrag gilt für die Bauwerk Parkett AG St. Margrethen.
- 1.2 Er findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen der Firma Bauwerk Parkett AG, St. Margrethen und den angehörenden gelernten, angelehrten und ungelerten Arbeitnehmenden.
- 1.3 Von diesem Vertrag ausgenommen sind das kaufmännische Personal, Mitarbeitende in leitenden Funktionen wie Betriebsleiter, Werk- und Platzmeister sowie Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 19.4.1978.

II. ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN

2. ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN

2.1 Grundsatz

- 2.11 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Interessen der Firma nach bestem Wissen und Gewissen zu wahren und mit ihren Vorgesetzten und den weiteren Mitarbeitenden stets loyal zusammenzuarbeiten.
- 2.12 Sie haben Arbeitsgeräte, Maschinen, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Firma fachgerecht zu bedienen und diese, sowie weiteres Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln, zu pflegen und für den erforderlichen Unterhalt zu sorgen.
- 2.13 Firma und Mitarbeitende sind bestrebt, alle Probleme, die das Arbeitsverhältnis betreffen, in gegenseitigem Einvernehmen zu lösen.

2.2 Ausschluss von Nebenbeschäftigungen

- 2.21 Die Mitarbeitenden widmen ihre volle Arbeitskraft der Firma. Bezahlte Nebenbeschäftigungen dürfen sie nur mit schriftlicher Zustimmung der Firma ausüben.
- 2.22 Vor der Kandidatur für ein öffentliches Amt ist die Firma zu informieren. Für die durch dieses Amt erforderlichen Absenzen während der Arbeitszeit wird zu diesem Zeitpunkt eine besondere Vereinbarung zwischen den Mitarbeitenden und der Firma getroffen, welche die Kompensation regelt.

2.3 Pflicht zur Rationalisierung, Unfall- und Schadenverhütung, Gesundheitsschutz

- 2.31 Die Mitarbeitenden unterstützen die Wirtschaftlichkeit ihres Arbeitsplatzes und der Firma, soweit sie darauf Einfluss ausüben können. Sie haben alles zu unternehmen, was geeignet ist, Unfälle zu verhüten und Schäden jeglicher Art zu vorbeugen.
- 2.32 Sie haben die allgemeinen Anordnungen der Firma und die ihnen von ihren Vorgesetzten erteilten besonderen Weisungen zu befolgen.
- 2.33 Die Firma unternimmt alles, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu schützen. Sie wird in diesem Zusammenhang die Mitarbeitenden periodisch über ergriffene Massnahmen orientieren und ihnen behördlich angeordnete Kontrollen und Messungen bekanntgeben.

Die Mitarbeitenden ihrerseits unterstützen die Firma bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

2.4 Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern

- 2.41 Zum Pflichtenkreis aller Mitarbeitenden gehört unter anderem auch die Mitarbeit an Entwicklungen, Verbesserungen und Erfindungen.
- 2.42 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Firma unverzüglich von Erfindungen, Entdeckungen usw. Mitteilung zu machen. Der Firma gehören, unabhängig von deren Schutzwürdigkeit, alle von Mitarbeitenden gemachten Erfindungen, Entdeckungen u.a., welche das Tätigkeitsgebiet der Firma in irgendeiner Weise berühren oder die auf betrieblichen Erfahrungen, Vorarbeiten oder sonstigen Anregungen beruhen. Der Anspruch auf Erfindernennung bleibt vorbehalten. Was die Entschädigung der Mitarbeitenden betrifft, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 2.43 An Mustern und Modellen sowie an Werken in Fachliteratur usw., die die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer betrieblichen Tätigkeit oder aufgrund von Vorarbeiten oder sonstigen Anregungen der Firma entwerfen oder ausarbeiten, steht dieser das Urheberrecht mit all seinen Teilrechten zu. Die Firma hat das ausschliessliche Recht zu Vervielfältigung und Verbreitung des Werkes in unabgeänderter oder abgeänderter Form, mit beliebigen Mitteln, in der Schweiz und anderswo, wobei die Firma den Namen der jeweiligen Mitarbeitenden nennt.
- 2.44 Die Firma leistet im Rahmen eines Reglements über das betriebliche Vorschlagswesen für Ideen, Vorschläge und Leistungen, welche für die Firma von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind und ausserhalb dessen stehen, was nach Stellung und Aufgabe von den Mitarbeitenden erwartet werden kann, eine besondere Vergütung.
- 2.45 Erfindungen von Mitarbeitenden ausserhalb des Tätigkeitsgebietes der Firma gehören ohne jede Einschränkung den Mitarbeitenden.

2.5 Geheimhaltung

- 2.51 Die Mitarbeitenden dürfen die ihnen bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Auflösung weder selbst auswerten noch irgend jemandem mitteilen. Diese Geheimhaltungspflicht gilt auch gegenüber Familienangehörigen.
- 2.52 Unter diese Schweige- und Geheimhaltungspflicht fallen insbesondere sämtliche Geschäftsbeziehungen, Kundenadressen, Fabrikations- und Montageverfahren, Einrichtungen, Arbeitsabläufe, Versuche, Dokumente, Zeichnungen oder Fotografien, Akten, Korrespondenzen, Software u.a., die ausschliesslich Eigentum der Firma sind, gleichgültig ob diese von den Mitarbeitenden angefertigt wurden oder nicht. Den Mitarbeitenden ist jede Anfertigung oder Aneignung von Originalen, Kopien, Daten, Ton- und Bilddokumentation zu privaten Zwecken untersagt.

- 2.53 Das obenerwähnte Material ist stets sorgfältig aufzubewahren, möglichst unter Verschluss zu halten und der Firma auf Verlangen jederzeit auszuhändigen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dieses Material der Firma unaufgefordert und vollständig zurückzuerstatten.
- 2.54 Über die eigenen arbeitsvertraglichen Abmachungen, insbesondere über die persönlichen Bezüge sowie über das Einkommen anderer, ist absolutes Stillschweigen zu bewahren. Gegenüber Berufsverbänden ist die Firma zur Erteilung von Auskünften bereit, sofern die Mitarbeitenden dies wünschen.
- 2.55 Verletzen Mitarbeitende ihre Schweige- und Geheimhaltungspflicht, so haften sie der Firma nach den gesetzlichen Bestimmungen; ausserdem bleibt die Pflicht zur Geheimhaltung in jedem Fall bestehen.

2.6 Publikationen und Vorträge

Das Recht auf Veröffentlichungen über die Firma und deren Arbeiten und Einrichtungen sowie über die damit zusammenhängenden Probleme steht der Firma allein zu. Publikationen, Zeitungsartikel, Vorträge und dergleichen dürfen erst dann veröffentlicht werden, wenn dies die Firma gutheisst.

2.7 Verbot der Annahme von Geschenken

Den Mitarbeitenden ist es ohne Zustimmung der Firma untersagt, von Lieferanten, Kunden oder Drittpersonen in oder ausserhalb der Firma Geschenke, Provisionen oder andere Vorteile für sich selbst unmittelbar oder mittelbar zu verlangen, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Andererseits haben sie selbst jede aktive Bestechung und unlautere Wettbewerbshandlungen zu unterlassen.

Sämtliche dennoch gewährten sowie alle anderen Vorteile und Geschenke stehen der Firma zu, auch wenn sie an die einzelnen Mitarbeitenden gerichtet sind.

2.8 Vereinsfreiheit

Den Mitarbeitenden dürfen aus der Zugehörigkeit zu einem Verein oder einer Partei kein Nachteil erwachsen. Der Firma darf dadurch kein direkter oder indirekter Schaden entstehen. Die Firma hat dabei den von ihr geltend gemachten Schaden zu beweisen.

3. LOHN, LOHNREVISIONEN UND KINDERZULAGEN

3.1 Lohnzahlungen (Grundlohn, Zusatzleistungen, usw.)

3.11 Der Brutto-Grundlohn ist der mit den Mitarbeitenden vereinbarte feste monatliche Basislohn sowie allfälligen Verkaufsprovisionen und Schichtzulagen (vor gesetzlich vorgeschriebenen und vertraglichen Abzügen), wie es in der Regel im Anstellungsvertrag (Ziff. 3) beim Eintritt in die Firma bestätigt wird.

In besonderen Fällen kann ein Stundenlohn vereinbart werden. Der Brutto-Grundlohn entspricht in diesen Fällen dem vertraglich vereinbarten Brutto-Stundenlohn ohne Zuschläge, multipliziert mit der Anzahl effektiv gearbeiteter Stunden.

3.12 Die Auszahlung des Brutto-Grundlohnes erfolgt ohne andere Abmachung jährlich zwölfmal, spätestens am Ende jeden Monats, gekürzt um die gesetzlich vorgeschriebenen und vertraglichen Abzüge (= Netto-Grundlohn). Der jährliche Netto-Grundlohn entspricht der Summe der zwölf monatlichen Netto-Grundlöhne.

3.13 Allfällige Zulagen wie Provisionen, Schichtzulagen usw. werden gleichzeitig ausbezahlt. Kinder- und Ausbildungszulagen sind in Ziff. 3.3 geregelt.

3.14 Die Mitarbeitenden erhalten spätestens Mitte Dezember eine Zusatzleistung in der Höhe eines monatlichen Basislohnes (13. Monatslohn) ausbezahlt (Abzüge s. Ziff. 3.16). Hat das Anstellungsverhältnis noch kein ganzes Jahr gedauert, so erfolgt die Auszahlung pro rata temporis.

3.15 Bei Vorliegen entsprechender Vereinbarungen über leistungsbezogene Prämien entscheidet die Firma unter Berücksichtigung der festgelegten Kriterien endgültig über deren Auszahlung bzw. Höhe (Abzüge s. Ziff. 3.16).

3.16 Alle Lohnzahlungen werden um die Beitragsanteile der Mitarbeitenden an die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen wie AHV, IV, EO, ALV sowie UVG (NBU) und BVG usw. gekürzt.

Über die Lohnzahlungen hinaus leistet die Firma Beiträge an die gesetzlich vorgeschriebene und allfällig vertragliche Sozialversicherung.

3.17 Sind die Mitarbeitenden gemäss separater, schriftlicher Vereinbarung in die freiwilligen Sozialversicherungen (gemäss Ziff. 7.22) aufgenommen, so wird der Brutto-Grundlohn (Ziff. 3.11 und 3.14), in der Regel aber nicht die übrigen Lohnzahlungen, um die vereinbarten Prämienanteile (Ziff. 7.23) gekürzt.

3.18 Bei Todesfall von Mitarbeitenden im 1.-5. Dienstjahr bezahlt die Firma den monatlichen Netto-Grundlohn (gem. Ziff. 3.12) für einen weiteren Monat und ab 6. Dienstjahr für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, den Hinterbliebenen, denen gegenüber verstorbene Mitarbeitende eine Unterstützungspflicht erfüllt hatten (Ehepartner, minderjährige Kinder, oder bei Fehlen, anderen nachweislich unterstützten Personen).

- 3.19 Lohnforderungen und Entschädigungsansprüche irgendwelcher Art dürfen weder abgetreten noch verpfändet werden. Eine Ausnahme bildet die Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungsverpflichtungen.

Die Lohnzahlungen erfolgen bargeldlos auf ein persönliches Konto der Mitarbeitenden.

- 3.20 Die Firma kann den Mitarbeitenden Dienstaltersgeschenke gemäss interner Regelung ausrichten.

3.2 Lohnrevisionen

Für sämtliche Lohnrevisionen gilt der Grundsatz des Leistungslohnes. Revisionen des Grundlohnes werden grundsätzlich einmal pro Jahr, nämlich im I. Quartal für das nächste Geschäftsjahr (April bis März), durchgeführt und im Anhang Ziff. 1 und 2 festgehalten. Dabei werden im Rahmen der Möglichkeiten der Firma auch die Teuerung und die Firmentreue mitberücksichtigt.

3.3 Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Höhe der Zulage richtet sich nach den kantonalrechtlichen Vorschriften. Die Kinderzulage wird bis zur Vollendung des 16. Altersjahres, diejenige für Kinder über 16 Jahre, die sich in Ausbildung befinden und nicht erwerbstätig sind, bis zur Vollendung des 25. Altersjahres ausgerichtet.

3.4 Versetzungen

- 3.41 Mitarbeitende, deren Gesundheit aufgrund ihrer Tätigkeit dauernd gefährdet wird, haben Anspruch auf Zuweisung einer anderen Arbeit, soweit hierzu in der Firma eine Möglichkeit besteht.

- 3.42 Bei Versetzungen infolge betrieblicher und organisatorischer Umstellungen oder wegen des Gesundheitszustandes der betreffenden Mitarbeitenden auf einen tiefer eingestuftem Arbeitsplatz bleibt der Lohn während mindestens drei Monaten unverändert. Sollte es in der Zwischenzeit nicht möglich sein, den betreffenden Mitarbeitenden eine ihrer bisherigen Tätigkeit gleichwertige Funktion zu übertragen, suchen die Vertragspartner gemeinsam eine andere Lösung.

- 3.43 Bei Versetzungen auf einen höher eingestuftem Arbeitsplatz oder bei höherer Bewertung des gleichen Arbeitsplatzes erfolgt die Anpassung des Grundlohnes spätestens auf den nächsten 1. Januar.

3.5 Berufskleider und Gebrauchsgegenstände

Die Firma kann leihweise Berufskleider und andere Gebrauchsgegenstände zur Verfügung stellen. Diese müssen sorgfältig behandelt und dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden.

3.6 Spesenentschädigung

Die Firma entschädigt die Mitarbeitenden für die Spesen, die ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit für die Firma effektiv entstanden sind. Die Vergütung erfolgt in der Regel bargeldlos im folgenden Kalendermonat aufgrund einer vom Vorgesetzten visierten Zusammenstellung. Ein separates Spesenreglement regelt die Details.

4. ARBEITSZEITREGELUNG

4.1 Arbeitszeit

4.11 Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist im Anhang Ziff. 3 oder im Arbeitszeitreglement geregelt.

4.12 Mitarbeitende und Firma können vereinbaren, dass innerhalb einer bestimmten, maximal 12 Monate dauernden Periode diese Arbeitszeit durchschnittlich gelten soll.

In Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen ist die Erhöhung der Bandbreite zulässig. Eine entsprechende Regelung wird mit den betreffenden Mitarbeitenden abgesprochen und sodann zwischen den Vertragspartnern, vertreten durch deren regionale Sektion bzw. die Geschäftsleitung des betreffenden Betriebes, in einem separaten Anhang vereinbart.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf jedenfalls nicht über 48 und, vorbehaltlich des Bezugs von Kompensationstagen, nicht unter 36 Stunden pro Woche liegen. Unterschreitet sie 36 Stunden, kann die Firma vom Mitarbeitenden keinen Ausgleich verlangen. Überschreitet sie 48 Stunden, gelten die Mehrstunden als Überstunden. Auf die nächste Periode können höchstens die Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit als Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Zusätzliche Minderstunden müssen nicht ausgeglichen werden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden.

Notwendige Abweichungen von der normalen wöchentlichen Arbeitszeit sind mindestens eine Woche im voraus bekanntzugeben. Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig auf der Basis der normalen wöchentlichen Arbeitszeit.

4.13 Die monatliche Sollarbeitszeit basiert auf der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Ziff. 4.11). Darin sind die auf den Sonntagen gleichgestellten Feiertage fallenden Arbeitsstunden berücksichtigt.

4.2 Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Schichtarbeit

- 4.21 Die Mitarbeitenden sind wenn nötig zur Leistung von Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit verpflichtet, sofern sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 4.22 Als Überzeit gelten ausschliesslich die vom Vorgesetzten angeordneten Arbeitsstunden ausserhalb der normalen Arbeitszeit.
- 4.23 Die Überzeit wird primär durch Gleizeit/Freizeit oder sekundär durch Urlaub kompensiert. Abweichende Regelungen sind im Anhang Ziff. 5 bzw. im Arbeitszeitreglement festgehalten.
- 4.24 Kein Anrecht auf eine Überzeitentschädigung oder Kompensation haben die Kader sowie diejenigen, mit denen die Firma eine entsprechende Abmachung getroffen hat. Die Regelung für Betriebskader ist im Anhang Ziff. 6 festgehalten.
- 4.25 Für die Nachtarbeit bezahlt die Firma zum Brutto-Grundlohn Zuschläge gemäss Anhang Ziff. 7. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen den im Anhang Ziff. 7 festgelegten Zeiten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.
- 4.26 Für Schichtarbeit im Rahmen des behördlich bewilligten Schichtplanes werden die im Anhang Ziff. 8 aufgeführten Zuschläge bezahlt.

4.3 Absenzen

- 4.31 Absenzen werden grundsätzlich pro vollen Arbeitstag mit 1/5 der von der Firma festgelegten Stundenzahl pro Woche angerechnet.
- 4.32 Für geschäftliche Absenzen wird der tatsächliche Zeitaufwand, bei ganztägigen Absenzen höchstens die tägliche Normalarbeitszeit angerechnet.
- Abwesenheiten wie Ausbildung usw. werden gemäss Ziff. 4.31 geregelt.
- 4.33 Können Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz nicht aufsuchen, so haben sie die Firma unverzüglich zu unterrichten.

5. FERIEN, BEZAHLTE ABSENZEN, FEIERTAGE

5.1 Ferienanspruch

- 5.11 Alle Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien gemäss Anhang Ziff. 9.
- 5.12 Bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr wird der Ferienanspruch anteilmässig ermittelt. Haben Mitarbeitende zuviel Ferien bezogen, so kürzt die Firma den letzten Grundlohn entsprechend.
- 5.13 Ändert der Ferienanspruch gem. Ziff. 5.11 im Verlaufe eines Kalenderjahres, wird die neue Berechtigung pro rata ab Eintritt des neuen Anspruches gerechnet.
- 5.14 Die auf einen Arbeitstag fallenden, den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, welche in der Ferienzeit liegen, gelten nicht als Ferientage.

5.2 Ferienzweck

Zweck der Ferien ist die Erholung. Verwenden sie Mitarbeitende zu Erwerbszwecken, so entbindet dies die Firma von der Pflicht, den entsprechenden Lohn für die Ferienzeit zu entrichten.

5.3 Ferienzeitpunkt

- 5.31 Die Firma legt den Zeitpunkt der Ferien fest. Sie erstellt anfangs Jahr einen Ferienplan und berücksichtigt hierbei die Wünsche der Mitarbeitenden, soweit sie sich mit den betrieblichen und personellen Erfordernissen in Einklang bringen lassen. Sie kann Betriebsferien anordnen. Änderungen im Verlaufe des Jahres erfordern die Zustimmung der Firma.
- 5.32 Es sind jährlich mindestens 2 Ferienwochen zusammenhängend zu beziehen.
- 5.33 Die Ferien müssen in der Regel bis spätestens Ende Januar des Folgejahres bezogen werden. Die Firma hat das Recht, den Restbezug anzuordnen. Übertragungen über den Januar des Folgejahres hinaus sind auch dann von der Betriebsleitung zu genehmigen, wenn es sich um Einzeltage handelt.
- 5.34 Solange das Anstellungsverhältnis besteht, dürfen sich die Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch nicht mit Geld und auch nicht mit sonstigen Vergünstigungen abgelden lassen.

5.4 Ferienreduktion

Verschuldete Abwesenheiten, auch kumuliert, von mehr als 1 Monat im Kalenderjahr und unverschuldete Abwesenheiten (Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.) von mehr als 2 Monaten (Schwangerschaft 3 Monate), haben eine Kürzung des Ferienanspruchs pro rata temporis zur Folge.

5.5 Ferienunterbruch

Krankheit oder Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn sie sofort der Firma gemeldet und ärztlich nachgewiesen werden.

5.6 Bezahlte Absenzen

5.61 Die Mitarbeitenden haben, falls die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage fallen, Anspruch auf folgende bezahlte Freitage:

- Eigene Heirat	2 Tage
- Hochzeit im Familienkreis	1 Tag
- Geburt eigener Kinder	1 Tag
- Tod des Ehegatten, eigener Kinder, Eltern	3 Tage
- Tod der Schwiegereltern und Geschwister	2 Tage
- Tod weiterer Mitglieder der Familie	1 Tag
- Teilnahme an militärischer Inspektion	mind. 1/2 Tag
- Militärische Rekrutierung	1 Tag
- Wohnungswechsel für Mitarbeitende mit eigenem Haushalt, sofern ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorliegt	1 Tag

5.62 Anträge auf Urlaub gemäss Ziff. 5.61 haben nach Möglichkeit frühzeitig zu erfolgen.

5.63 Weitergehende Freitage können ausnahmsweise von der Firma durch Aufhebung der jeweiligen Arbeitszeit ermöglicht werden.

5.7 Feiertage

5.71 Die den Sonntagen gleichgestellten Feiertage sind nicht zu kompensieren.

5.72 An Arbeitstagen vor Feiertagen gem. Ziff. 5.71 wird die Arbeitszeit um eine Stunde reduziert (Ausnahme Schichtbetrieb).

5.73 Die Anzahl der Feiertage gem. Ziff. 5.71 richtet sich nach den Gesetzen an dem mit den Mitarbeitenden vertraglich fixierten Arbeitsort (Anhang Ziff. 10).

5.74 Die den Sonntagen nicht gleichgestellten Feiertage sind zu kompensieren.

5.75 Die Feiertagsregelung wird jeweils bis spätestens Januar für das laufende Kalenderjahr durch die Firma bekanntgegeben.

6. ARBEITSUNFÄHIGKEIT INFOLGE KRANKHEIT, UNFALL UND INVALIDITÄT

- 6.1 Jede Arbeitsunfähigkeit ist der Firma unverzüglich zu melden.
- 6.2 Der Firma ist spätestens ab 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit unaufgefordert ein Arzzeugnis zu senden.
- 6.3 Bei Unfall, der zu Arbeitsunfähigkeit führen könnte, ist unverzüglich ein Arzt beizuziehen.
- 6.4 In allen Fällen steht dem Versicherer das Recht zu, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt seiner Wahl zu verlangen.
- 6.5 Die Mitarbeitenden sind angehalten, sich auf eigene Kosten genügend für Arzt- und Heilungskosten zu versichern. Die von der Firma zu diesem Zweck vereinbarten Rahmenverträge stehen ihnen für einen Anschluss offen.
- 6.6 Für den Lohnausfall bei Krankheit besteht eine Krankentaggeldversicherung. Zukünftige Prämien erhöhungen werden paritätisch finanziert (Anhang Ziff. 11).
- 6.7 Bei Arbeitsunfähigkeit besteht in dem Umfange ein Leistungsanspruch, indem die gesetzlich vorgeschriebenen und freiwilligen Sozialversicherungen (Ziff. 7) diese anerkennen.

7. SOZIALVERSICHERUNGEN

7.1 Gesetzlich vorgeschriebene Sozialversicherungen

- 7.11 Als gesetzlich vorgeschriebene Sozialversicherungen für Altersvorsorge, Tod, Invalidität, Unfall, Krankheit usw. gelten im Sinne dieser Anstellungsnormen AHV, IV, EO, ALV sowie UVG (BU + NBU) und BVG usw.
- 7.12 Diese Sozialversicherungen sind für alle Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften obligatorisch.
- 7.13 Die Firma und die Mitarbeitenden leisten im Rahmen der Gesetze, Verordnungen und Vereinbarungen Prämienanteile an diese Sozialversicherungen.
- 7.14 Die Prämien gemäss UVG für die Berufsunfallversicherung bezahlt die Firma, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung die Mitarbeitenden.
- 7.15 Die Leistungen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen richten sich nach den jeweils gültigen Gesetzen und Verordnungen, bzw. Vereinbarungen und Reglementen.

7.2 Freiwillige Sozialversicherungen

- 7.21 Die freiwilligen Sozialversicherungen ergänzen die gesetzlich vorgeschriebenen gemäss Ziff. 7.11 mit weitergehenden Leistungen.
- 7.22 Der Beitritt in die Zusatzversicherungen ist freiwillig; er erfordert ein separates, von den Mitarbeitenden und der Firma unterzeichnetes Aufnahmegesuch, das vom Versicherungsgeber bzw. dem Bevollmächtigten ausdrücklich zu genehmigen ist. Der Anspruch auf die Leistungen der Zusatzversicherungen basiert auf den entsprechenden Reglementen und der Zahlung der entsprechenden Prämienanteile der Mitarbeitenden gemäss Ziff. 7.23.
- 7.23 Die Prämien für die Zusatzversicherungen werden gemäss gültigem Reglement anteilig zwischen den Mitarbeitenden und der Firma aufgeteilt. Die sich hieraus ergebenden Prämienanteile der Mitarbeitenden berechnen sich in der Regel auf dem Grundlohn x 13 (vorbehalten bleibt eine andere, im Reglement festgelegte Regelung) und werden mindestens für ein Jahr im voraus bestimmt.
- 7.24 Für Mitarbeitende, die von der Möglichkeit der freiwilligen Zusatzversicherungen gemäss Ziff. 7.22 Gebrauch machen können, sind zusätzliche Leistungen im Alter (Ziff. 7.25 sowie bei Krankheit, Unfall, Tod und Invalidität Ziff. 7.26) vorgesehen. Für die präzisen Regelungen gelten die entsprechenden Reglemente (mit verschiedenen Leistungs-Varianten) sowie die genehmigten Aufnahmeanträge.
- 7.25 Mitarbeitende und Firma können je nach Leistungsvariante durch Einzahlung weiterer Prämienanteile ein zusätzliches Alterssparkapital äufnen, aus dem eine zusätzliche, versicherungsmathematisch berechnete Altersrente bezahlt wird.
- 7.26 Mitarbeitende und Firma können mittels Einzahlung weiterer Prämienanteile zusätzliche Risikoversicherungen vereinbaren. Unter Einrechnung aller Leistungen der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen (Witwen- und Invalidenrente, Kranken- und Unfalltaggelder usw. gemäss Ziff. 7.11) kann die zusätzliche Versicherung im Maximum z.B. die folgenden Leistungen sicherstellen:
- a) Tod:
Garantie einer lebenslänglichen Witwenrente von 60 % des letzten Netto-Grundlohnes (gemäss Ziff. 3.12 und 3.14), nach Ablauf der Lohnfortzahlung (gemäss Ziff. 3.18). Ausnahmen sind in Art. 15 des Komplementärkassenreglements geregelt.
 - b) Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall:
Nach Ablauf der Lohnfortzahlung (Dauer gemäss Anhang Ziff. 12): 80 % des letzten Brutto-Grundlohnes (gemäss Ziff. 3.12 und 3.14) bis zum Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit, längstens aber 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen bei Krankheit (unter Berücksichtigung der Dauer der Lohnfortzahlung gemäss Anhang Ziff. 12). Bei Unfall gelten nach Beendigung der Lohnfortzahlung die SUVA-Bestimmungen.

c) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität:

60 % des letzten Netto-Grundlohnes (gem. Ziff. 3.12 und 3.14) ab 361. Tag bis zur Erreichung des Pensionsalters sowie Übernahme der bestehenden Prämienanteile der Mitarbeitenden zur Altersvorsorge (gemäss Ziff. 7.25) sowie zur Absicherung im Todesfall.

7.27 Mit den Leistungen aus den gesetzlich vorgeschriebenen und freiwilligen Sozialversicherungen ist die Lohnfortzahlungspflicht der Firma bei Krankheit, Unfall, Tod, Invalidität, usw. abgegolten.

7.28 Überversicherungen über dem vollen letzten Netto-Grundlohn (Ziff. 3.12 und 3.14) berechtigen die Firma zu entsprechenden Leistungskürzungen der freiwilligen Sozialversicherungen.

8. SCHWEIZERISCHER MILITÄRDIENTST UND ZIVILSCHUTZ

8.1 Obligatorischer Militärdienst

8.11 Wenn der obligatorische Militärdienst je Kalenderjahr 30 Militärdiensttage nicht überschreitet, bezahlt die Firma den Mitarbeitenden den vollen Grundlohn aus.

8.12 Für die 30 obligatorische Militärdiensttage überschreitende Dauer haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Entschädigung gemäss Anhang Ziff. 13.

8.13 Für die militärische Weiterbildung ist die vorherige Absprache mit der Geschäftsleitung in jedem Fall unerlässlich.

8.2 Freiwilliger Militärdienst

Wollen Mitarbeitende freiwilligen Militärdienst leisten, so ist die vorherige Zustimmung der Firma notwendig.

8.3 Erwerb ersatz

Ersatzleistungen gemäss der Eidg. Erwerb ersatzordnung (EO) fallen der Firma zu, sofern diese den Mitarbeitenden mindestens den entsprechenden Beitrag als Lohn ausrichtet.

8.4 Zivilschutz

Die oben erwähnten Bestimmungen Ziff. 8.1 bis 8.3 gelten sinngemäss auch für Angehörige des Zivilschutzes.

8.5 Aktivdienst

Bei Einberufung zum aktiven Dienst behält sich die Firma eine besondere Regelung vor.

9. PROBEZEIT, KÜNDIGUNG, BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

9.1 Probezeit, feste Anstellung

9.11 Ohne anderslautende Abmachung erfolgt jede Anstellung mit einer Probezeit von zwei Monaten; die Kündigungsfrist beträgt 7 Tage.

9.12 Das feste Anstellungsverhältnis erfolgt nach Ablauf der Probezeit.

Ohne spezielle Vereinbarung ist das Anstellungsverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

9.2 Kündigungsfrist

9.21 Ohne anderslautende Abmachungen gelten die folgenden Kündigungsfristen:

- im 1. Dienstjahr	1 Monat
- im 2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate
- ab 10. Dienstjahr	3 Monate

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

9.22 Für Kader gelten die im individuellen Anstellungsvertrag fixierten längeren Kündigungsfristen, die der eingenommenen Stellung und Verantwortung entsprechen.

9.23 Vorbehalten bleibt in allen Fällen die Entlassung aus wichtigen Gründen im Sinne des Art. 337 des Obligationenrechts. Als solche gelten auch die Fälle, in denen Mitarbeitende ihre Sorgfalts- und Treuepflicht durch einen Verstoss gegen die Ziff. 2.1 bis 2.8 fahrlässig verletzen.

9.24 Ist eine Mitarbeiterkommission institutionalisiert, so hört die Firma bei Kündigungen, die sie ausspricht, den Präsidenten oder Vizepräsidenten dieser Kommission an.

9.3 Sperrfristen der Kündigung

9.31 Für die Kündigung zur Unzeit gelten die im OR, Art. 336c genannten Fristen. Als Kündigung zur Unzeit werden folgende Fälle betrachtet:

a) Während obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- und Rotkreuzdienst der Mitarbeitenden und, sofern die Dienstleistung länger als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher.

- b) Während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.
- c) Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.
- d) Während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Firma an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

9.32 Die Mitarbeitenden dürfen der Firma das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ihr Vorgesetzter unter den in Ziff. 9.31 erwähnten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und Mitarbeitende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben.

9.33 Diese Regelungen gelten beidseitig nach Ablauf der vereinbarten Probezeit.

9.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

9.41 Das Arbeitsverhältnis von Mitarbeitern endet mit dem Monat, in welchem sie das 65. Altersjahr vollenden. Bei Mitarbeiterinnen endet das Arbeitsverhältnis mit dem Monat, in welchem sie das 63. Altersjahr (für Jahrgänge 1939-41) bzw. das 64. Altersjahr (für Jahrgänge 1942 und jünger) vollenden.

9.42 Im gegenseitigen Einverständnis kann das Arbeitsverhältnis verlängert werden.

9.43 Eine vorzeitige Pensionierung ist in gegenseitigem Einvernehmen möglich. Die Leistungen der Sozialversicherungen reduzieren sich entsprechend und werden im Einzelfall festgelegt.

10. MITARBEITERKOMMISSION

Die Mitarbeitenden bestellen einen oder mehrere Mitarbeitende als ihre Vertreter, welche als Mitarbeiterkommission bezeichnet werden. Diese bringt ihre Anregungen und Wünsche über die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses vor und vertritt die allgemeinen Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Firma.

Die Mitarbeiterkommission wird von der GL über wichtige Entwicklungen informiert und in wichtigen Fragen angehört, vor allem in Fragen der Arbeitssicherheit, bei Entlassungen infolge Umstrukturierungen und bei Unternehmungszusammenschlüssen.

III. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

11. VERTRAGSGEMEINSCHAFT

- 11.1 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.
- 11.2 Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewendet werden.

12. GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG

- 12.1 Die vertragsschliessenden Parteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b des Obligationenrechtes, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den beteiligten Firmen und Mitarbeitenden zusteht.
- 12.2 Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Parteien unter sich sind die Bestimmungen des Obligationenrechtes über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

13. PARITÄTISCHE BERUFSSKOMMISSION

- 13.1 Die vertragsschliessenden Parteien können eine Paritätische Berufskommission bestellen. Diese besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände. Sie konstituiert sich selbst und fasst ihre Beschlüsse mit absolutem Mehr der vertretenen Stimmen.
- 13.2 Die Paritätische Berufskommission führt Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durch. Stellt sie fest, dass den Mitarbeitenden vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie die Firma aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.
- 13.3 Die Paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Ziff. 14 auszufällen und sie, allenfalls auf gerichtlichem Wege, einzuziehen.

14. KONVENTIONALSTRAFEN

- 14.1 Besteht eine Widerhandlung gegen diesen Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird der Firma eine Konventionalstrafe von 50 % des geschuldeten Betrages auferlegt.

- 14.2 Mitarbeitende, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Ziff. 2.21) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt, deren Höhe von der Paritätischen Berufskommission nach dem Verschulden und dem Umfang der ausgeführten Schwarzarbeit zu bemessen ist, jedoch im Einzelfall Fr. 600.-- nicht überschreiten darf. Diese Konventionalstrafe wird auch der am Vertrag beteiligten Firma auferlegt, wenn sie Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese in irgendwelcher Form begünstigt.
- 14.3 Die Konventionalstrafen sind von der Paritätischen Berufskommission zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

15. SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

Entstehen in einem Betrieb oder zwischen den vertragsschliessenden Parteien Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegungen dieses Vertrages, so ist zu deren Schlichtung folgendes Verfahren anzuwenden:

- a) In erster Linie sollen Meinungsverschiedenheiten im Betrieb selbst behandelt und zu lösen versucht werden; wo eine Mitarbeiterkommission besteht, zwischen ihr und der Geschäftsleitung.
- b) Lässt sich die Angelegenheit im Betrieb selbst nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehen, so ist sie der Paritätischen Berufskommission zu unterbreiten.
- c) Erfolgt in der Paritätischen Berufskommission keine Einigung, so kann jede der vertragsschliessenden Parteien die Angelegenheit zum endgültigen Entscheid vor das Schiedsgericht bringen.

16. SCHIEDSGERICHT

- 16.1 Innerhalb von 14 Tagen nach Anrufen bestellen die vertragsschliessenden Parteien ein Schiedsgericht.
- 16.2 Die vertragsschliessenden Parteien bestimmen den Obmann des Schiedsgerichtes.
- 16.3 Die Vertragsparteien bestimmen je einen Vertreter für das Schiedsgericht. Die Nominationen sind dem Obmann sofort zu melden.
- 16.4 Das Schiedsgericht tagt an dem vom Obmann bezeichneten Ort. Der Obmann bestimmt das Verfahren, das einfach und rasch sein soll. Über die Tragung der Kosten des Schiedsgerichtsverfahrens befindet das Schiedsgericht.
- 16.5 Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind verbindlich und endgültig; sie können mit ordentlichen Rechtsmitteln nicht angefochten werden.

17. FRIEDENSPFLICHT

17.1 Während der Vertragsdauer gilt hinsichtlich der durch diesen Vertrag geregelten Arbeitsverhältnisse die relative Friedenspflicht (Art. 357 Abs. 2 OR). Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragsschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehrungen zu treffen, damit solche Störungen unterbleiben.

17.2 Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen mit Sperre, Verrufserklärungen, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.

IV. VERTRAGSDAUER

18. VERTRAGSDAUER

18.1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2007 in Kraft und dauert bis 31. März 2008.

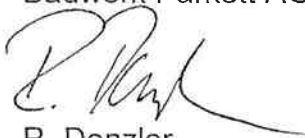
18.2 Wird der Vertrag nicht von einer Vertragspartei drei Monate vor Ablauf gekündigt, gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.


ANHANG

Integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist Anhang Nr. 1, der für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis 31. März 2008 gilt.

Zürich, St. Margrethen, 29. Januar 2007



Bauwerk Parkett AG, St. Margrethen


R. Denzler

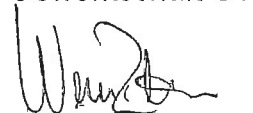

R. Raos

Gewerkschaft UNIA


F. Cahannes

 
R. Ambrosetti A. Rieger

Gewerkschaft SYNA


W. Rindlisbacher


M. Haas

W. Hegatz