

Zürich, im November 2021

## Neuerungen im GAV 2022 - 2025

Sehr geehrte Damen und Herren

Ab dem 1. Januar 2022 wird für alle VSSM-Mitglieder neben dem GAV Weiterbildung & Gesundheitsschutz der neue Gesamtarbeitsvertrag gelten.

Für Nicht-VSSM-Mitglieder gilt der GAV Weiterbildung & Gesundheitsschutz ab Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrates (voraussichtlich 1. Januar 2022). Für den arbeitsrechtlichen GAV wird beim Bundesrat die Allgemeinverbindlichkeit beantragt. Sobald diese erteilt wird, werden die Nicht-VSSM-Betriebe darüber informiert werden.

Gerne wollen wir Ihnen die wichtigsten Neuerungen vorstellen:

- Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe. Die ZPK kann in begründeten Fällen Ausnahmen von diesem Grundsatz beschliessen. (Art. 2 Abs. 3)
- Dem GAV nicht unterstellt sind neben den bisherigen nichtunterstellten Personen:  
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.). (Art. 2 Abs. 3)
- Es können neu höchstens 120 Mehrstunden auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode übertragen werden. (Art. 10 Abs. 3)
- 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, soweit der Mindersaldo nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden ist. (Art. 12 Abs. 2)
- Die wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Artikel 8 Absatz 2 und 3) ist auf Montag bis Freitag zu verteilen.  
Die ZPK kann begründete Gesuche um eine auf Dienstag bis Samstag verteilte wöchentliche Arbeitszeit für im Ladenbau tätige Betriebe sowie für im Betrieb beschäftigte Einzelpersonen bewilligen. (Art. 12 Abs. 2)
- Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden kann ein Betrieb den Zeitraum der Nachtarbeit zwischen 22 und 5 Uhr festlegen. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen. (Art. 14 Abs. 2)

- Vereinbaren die Parteien des Einzelarbeitsvertrags anstelle des grundsätzlich üblichen Zeitlohnes (Stunden- oder Monatslohn) die Entlohnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlohnungsart in Stück- bzw. Zeitakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Inbesondere ist bei Akkordarbeit (Stück- oder Zeitakkord) die Arbeitszeit für die betroffenen Arbeitnehmenden gemäss GAV zu erfassen. (Art. 16 Abs. 7)
- Die Lohnzahlung wie auch die Spesenentschädigung ist bargeldlos vorzunehmen. Barzahlungen sind nur im Rahmen von Kleinstzahlungen zulässig. (Art. 20 Abs. 2)

- 1 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.

1a Wird ausnahmsweise im Stundenlohn abgerechnet, so sind die zu zahlenden Zuschläge für Feiertage (3.58%) und für den 13. Monatslohn (8.33%) auf der Lohnabrechnung detailliert separat auszuweisen. Der Zuschlag für die Ferientage (9.70% bei 23 Ferientagen, 12.07% bei 28 Ferientagen) ist den Arbeitnehmenden buchhalterisch gutzuschreiben und während der Ferien auszuzahlen. Im Übrigen gilt Art. 35 Abs. 1 und 2.

2 Den Arbeitnehmenden ist zwingend eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

3 Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

4 Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig. (Art. 22)

- Der Arbeitnehmende bezahlt maximal die Hälfte der effektiv anfallenden Nettoprämie für die durch den Arbeitgeber mit dem Versicherungsträger abgeschlossene Krankentaggeldversicherung. Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden darf 1,5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen. (Art. 24 Abs. 3)
- Aufschiebung des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 60 Tagen (Art. 24 Abs. 4)
- Während Kaderschulen und Abverdienen haben ledige Arbeitnehmende ohne Unterstützungspflicht, für diese Zeit neu Anspruch auf 80% Entschädigung des effektiven Lohnausfalles. (Art. 26 Abs. 1)
- Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs erhält der Arbeitnehmende für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100% Beschäftigungsgrad) den vollen Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu. (Art. 27 Abs. 6)
- Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:
  - a) 23 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 23 bezahlte Ferientage.
  - b) 28 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 28 bezahlte Ferientage. (Art. 32 Abs. 1)
- Eine Abrechnung im Stundenlohn, inklusive Ferienanteil (Zuschlag: 9,70% bei 23 Tagen Ferien, 12,07 % bei 28 Tagen Ferien), Anteil Feiertage (Zuschlag: 3,58%) sowie Anteil 13. Monatslohn (Zuschlag: 8,33%) ist nur bei einer Anstellung von weniger als 2 Monaten pro Jahr und gleichzeitig sehr unregelmässigen Arbeitszeiten zulässig. (Art. 35 Abs. 2)

- Wird vom Arbeitgeber eine Kündigung eines Mitarbeitenden, welcher 10 Jahre oder näher vor dem ordentlichen Pensionierungstermin steht, in Betracht gezogen, so ist der Arbeitgeber angehalten rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeiter zu veranlassen, an welchem dieser informiert und angehört wird. Zudem ist gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen. Dieses Gespräch ist schriftlich festzuhalten und das entsprechende Protokoll ist im Personal-dossier abzulegen. Über die Vornahme der Kündigung entscheidet abschliessend der Arbeitgeber. (Art. 39 Abs. 5)
  - Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Grundlage der Bemessung der Höhe der Konventionalstrafe ist der Betrag der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistung. Deren Höchstbetrag darf maximal das 10-fache der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen betragen. (Art. 46 Abs. 2)
- Folgende Kriterien werden bei der Festlegung der Höhe der Konventionalstrafe (kumulativ) berücksichtigt:
1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
  2. Bei Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes, die Schwere der Verletzung;
  3. Anzahl der begangenen Verletzungen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie deren Schwere;
  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 erfülltten;
  7. Eine allfällige Selbstanzeige;
  8. Die Kooperationsbereitschaft und Mitwirkung der fehlbaren Betriebe. (Art. 46 Abs. 3)
- Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025. (Art. 61)

Bitte beachten Sie auch, dass die Mindestlöhne für gelernte Berufsleute angehoben worden sind:

Mindestlohn		18. Altersjahr		19. Altersjahr		1.Erfahrungsjahr (20. Altersjahr)		2.Erfahrungsjahr (21. Altersjahr)		3.Erfahrungsjahr (22. Altersjahr)		4.Erfahrungsjahr (23. Altersjahr)		ord.Mindestlohn (24. Altersjahr)	
		CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h	CHF/Mt	CHF/h
Arbeitnehmerkategorie gemäss GAV Art. 17															
gelernte Berufsleute	Berufsarbeiter	-	-	-	-	4'207	23.40	4'407	24.45	4'608	25.55	4'859	26.95	5'111	28.40
	Fachmonteur	-	-	-	-	4'458	24.75	4'671	25.95	4'884	27.10	5'151	28.60	5'418	30.10
	Monteur	-	-	-	-	4'332	24.05	4'539	25.20	4'746	26.35	5'006	27.80	5'264	29.25
	Schreinerpraktiker, Angelernte mit Weiterbildung	3'664	20.35	3'664	20.35	3'664	20.35	3'791	21.05	3'959	22.00	4'128	22.90	4'296	23.85
	Sachbearbeiter Planung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5'521	30.65
ungelernte Arbeitnehm.	Hilfsmonteur	3'700	20.55	3'700	20.55	3'700	20.55	3'926	21.80	4'151	23.05	4'378	24.30	4'603	25.60
	Hilfskraft	3'640	20.20	3'640	20.20	3'640	20.20	3'717	20.65	3'794	21.05	3'871	21.50	4'146	23.05

Im Namen einer guten Sozialpartnerschaft bitten wir Sie um eine sorgfältige Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrages. Um Sie dabei zu unterstützen, hat die ZPK auf der Homepage einen Kommentar zum GAV aufgeschaltet:

[www.zpk-schreinergerbe.ch](http://www.zpk-schreinergerbe.ch) → GAV Kommentar

Bei Fragen stehen Ihnen das Team der ZPK und alle RPKs selbstverständlich gerne zur Verfügung!