

GESAMTARBEITSVERTRAG

Schweizerische Möbelindustrie



1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014

Gesamt- arbeitsvertrag für die Schweizerische Möbelindustrie

**1. Januar 2013 bis
31. Dezember 2014**

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen dem

Verband Schweizer Möbelindustrie (möbelschweiz)

einerseits und der

UNIA – die Gewerkschaft

und

Gewerkschaft SYNA

andererseits.

Im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag werden Begriffe rechtlich wie folgt verwendet:

Arbeitnehmer	=	Arbeitnehmende
Lehrlinge	=	Lernende
Arbeitgeber	=	Unternehmen

Die zur Allgemeinverbindlichkeit beim Bundesrat beantragten GAV-Bestimmungen sind mit einem Längsstrich markiert.

Titelbilder:

Zur Verfügung gestellt von Vifian Möbelwerkstätten AG, 3150 Schwarzenburg

Inhaltsverzeichnis		Seite
I. Geltungsbereich		
Art. 1	Geltungsbereich	5
II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden		
Art. 2	Sorgfalts- und Treuepflicht	5
Art. 3	Rechenschafts- und Herausgabepflicht	6
III. Arbeitszeit und Überstundenarbeit		
Art. 4	Arbeitszeit	6
Art. 5	Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit	8
IV. Lohn		
Art. 6	Löhne	9
Art. 7	Besondere Lohnverhältnisse	10
Art. 8	13. Monatslohn	11
V. Ausrichtung des Lohnes		
Art. 9	Lohnzahlungsfristen und -termine	11
Art. 10	Lohnrückbehalt	12
Art. 11	Lohnzahlung	12
VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung		
Art. 12	Lohn bei Krankheit	12
Art. 13	Lohn bei Unfall	13
Art. 14	Lohn bei Militärdienst	14
Art. 15	Absenzenentschädigung	14
Art. 16	Bekleidung eines öffentlichen Amtes	15
VII. Auslagenersatz		
Art. 17	Auslagen für Verpflegung und Unterkunft	15
Art. 18	Reiseauslagen	16
Art. 19	Fälligkeit	16

VIII. Ferien- und Feiertagsentschädigung

Art. 20	Ferien	16
Art. 21	Bezahlte Feier- und Ruhetage	17

IX. Kinderzulagen

Art. 22	Anspruchsberechtigung	18
---------	-----------------------	----

X. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 23	Kündigung während der Probezeit	18
Art. 24	Kündigung nach der Probezeit	18
Art. 25	Kündigung zur Unzeit durch das Unternehmen	19
Art. 26	Kündigung zur Unzeit durch Arbeitnehmende	20
Art. 27	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	20
Art. 28	Lohnfortzahlung bei Tod der Arbeitnehmenden	21

XI. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

Art. 29	Betriebskommissionen	21
Art. 30	Vertragsgemeinschaft	22
Art. 31	Gesundheitsschutz	22
Art. 32	Paritätische Berufskommission	23
Art. 33	Konventionalstrafe	23
Art. 34	Schlichtung von Streitigkeiten	24
Art. 35	Schiedsgericht	25
Art. 36	Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag	25
Art. 37	Friedenspflicht	27

XII. Schlussbestimmungen

Art. 38	Allgemeinverbindlicherklärung	27
Art. 39	Vertragsänderungen	27
Art. 40	Vertragsdauer	27

I. Geltungsbereich

Art. 1

- 1.1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz.
- 1.2. Er findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitgliedsfirmen des Verbandes möbelschweiz sowie Unternehmungen, die Möbel und Polstermöbel im weitesten Sinne, Büromöbel und Betten industriell herstellen, und ihren gelernten, angelernten, ungelernten und auszubildenden Arbeitnehmenden, soweit sie nicht einem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Ausgenommen sind:
Betriebsleitende Angestellte und Arbeitnehmende mit Handlungsvollmacht im Sinne von Art 458 und 462 des OR.
- 1.3. Für das kaufmännische Personal haben Artikel 6 und Artikel 36 keine Gültigkeit.
Für die Lernenden hat Artikel 6 keine Gültigkeit.
Für die Berufschauffeure/Berufschauffeusen gilt bezüglich Arbeits- und Ruhezeit die Eidg. Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführenden (Chauffeurverordnung).

II. Allgemeine Pflichten

Art. 2

Sorgfalts- und Treuepflicht

- 2.1. Arbeitnehmende haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.
- 2.2. Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Unternehmens fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 2.3. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Arbeitnehmende keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere das Unternehmen konkurrenzieren.

- 2.4. Arbeitnehmende dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Unternehmens erforderlich ist.
- 2.5. Das Unternehmen ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Art. 3

Rechenschafts- und Herausgabepflicht

Arbeitnehmende haben dem Unternehmen über alles, was sie bei ihrer vertraglichen Tätigkeit für dieses von Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge, oder was sie in Ausübung ihrer Tätigkeit hervorbringen, Rechenschaft abzulegen und ihm umgehend alles herauszugeben.

III. Arbeitszeit und Überstundenarbeit

Art. 4

Arbeitszeit

- 4.1. Die wöchentliche Arbeitszeit kann betrieblich flexibel wie folgt festgelegt werden:

<u>Durchschnitt pro Woche</u>	<u>Bandbreite pro Woche</u>	<u>Durchschnitt pro Monat</u>	<u>Jahressoll- stunden</u>
41 h	32-45 Std.	178 Std.	2138 Std.

Wird die Bandbreite der monatlich geleisteten Stunden von 139 Stunden ohne Verschulden der Arbeitnehmenden unterboten, so ist die Differenz zur Minimalbandbreite auf Kosten des Arbeitgebers auszugleichen.

Es besteht einmal pro Kalender-Halbjahr die Möglichkeit, aufgrund der Auftragslage den Betrieb für 1 Woche zu schliessen. Dies hat mit einer Vorankündigung von mindestens 2 Arbeitswochen zu erfolgen. Die dadurch entstandenen Ausfallstunden sind durch den Gleitzeitsaldo zu kompensieren resp. anzurechnen.

Es gilt die 5-Tage-Woche.

- 4.2. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden sind massgebend zur Berechnung
- der monatlich fixen Lohnzahlung;
 - der Ferien und Feiertage;
 - der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
 - der Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst;
 - der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Artikel 15;
 - der Lohnzahlung bei Kurzarbeit.
- 4.3. Das Unternehmen ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle aller Arbeitnehmenden zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekannt zu geben. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch das Unternehmen während fünf Jahren aufzubewahren.
- 4.4. Am Jahresende bzw. an einem vereinbarten festen betrieblichen Stichtag kann ein maximaler Gleitzeitsaldo von 100 Plus- bzw. Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen werden. Höhere Plusstunden sind gemäss Artikel 5 abzugelten. Höhere Minusstunden, welche sich ohne Verschulden der Arbeitnehmenden ergeben, verfallen zu Lasten des Unternehmens.
- Wählt das Unternehmen als Stichtag nicht das Jahresende, ist das Datum des von der Unternehmung festgelegten Stichtages an die Paritätische Berufskommission zu melden.
- 4.5. Die flexiblen Wochenarbeitszeiten sind mit der Belegschaft bzw. der Betriebskommission 1 Woche vor deren Einführung zu vereinbaren. Ebenso die Einteilung der täglichen Arbeitszeit. Es ist eine Mittagspause von mindestens einer halben Stunde einzuhalten.
- 4.6. Das Aufräumen des Arbeitsplatzes und Versorgen des Werkzeuges erfolgt, sofern die betreffenden Arbeitnehmenden dies zu besorgen haben, innerhalb der Arbeitszeit.
- 4.7. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten.

Versäumen sie die Arbeit unentschuldigt ohne Grund und ohne Bewilligung des Unternehmens, hat dies zur Folge, dass der Anteil des 13. Monatslohnes pro 41.0 Stunden Arbeitsversäumnis um 5% gekürzt wird, sofern die Ausfallstunden nicht nachgeholt werden.

4.8. **Abweichungen zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten**

Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann ausnahmsweise und befristet von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV (Art. 4.1 und 4.4) mittels Abweichungsvereinbarung abgewichen werden.

Die Geschäftsleitung hat die Vertragsparteien sowie die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Notwendigkeit einer Abweichungsvereinbarung der Art. 4.1 und 4.4 zu informieren.

Eine Abweichungsvereinbarung tritt in Kraft, wenn ihr die Geschäftsleitung und der PARISEM, damit die am Verfahren beteiligten Vertragsparteien zustimmen. Die Rahmenbedingungen einer Abweichungsvereinbarung sind in einem separaten Reglement definiert.

Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, gilt das Verfahren gemäss Art. 34.3 (Schiedsgerichtsverfahren).

Art. 5

Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit

5.1. Überstunden sowie Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden; sie ist jedoch im Rahmen des Eidgenössischen Arbeitsgesetzes gestattet.

5.2. Als Überzeitarbeit gilt die Überschreitung von 45 Stunden pro Woche, ohne Vor- und Nachholzeiten.

5.3. Ist Überstunden-/Überzeitarbeit wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalles notwendig, sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden darf.

5.4. Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, hat das Unternehmen folgende Zuschläge zu entrichten:

für normale Überstunden/Überzeit	25 %
für Nachtarbeit	50 %
für Sonntagsarbeit	100 %

Für Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

- 5.5. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an kantonalen und eidgenössischen Feier- und Ruhetagen.
- 5.6. Beziehen Arbeitnehmende Monatslohn, berechnet sich der Stundenlohn auf der Basis von 178 Stunden.

IV. Lohn

Art. 6

- 6.1. Unternehmen und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn im Rahmen der nachstehenden Lohnkategorien nach dem Leistungsprinzip.
- 6.2. Es werden folgende Lohnkategorien unterschieden:

Lohnkategorie A1
Lohnkategorie A2
Lohnkategorie B1
Lohnkategorie B2

Lohnkategorie A1

Berufsleute mit FA, sowie Berufsleute mit einem Aufgabenbereich, der wesentlich höhere Anforderungen stellt als die Berufslehre (Abteilungsleiter, Abteilungsleiterinnen, Vorarbeiter, Vorarbeiterinnen, Maschinenmeister, Maschinenmeisterinnen, Polstermeister, Polstermeisterinnen etc.)

Lohnkategorie A2

Berufsleute mit EFZ, mit branchenspezifischem Lehrabschluss nach Absolvierung einer mindestens dreijährigen Lehre (bzw. Lehrabschluss gemäss Art. 41 BBG), sowie Arbeitnehmende mit einer gleichwertigen Ausbildung.

Lohnkategorie B1

Arbeitnehmende mit Berufsattest (EBA), Praktikanten und Praktikantinnen und Arbeitnehmende, welche Arbeiten ausführen, die eine längere Anlernzeit und damit bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse über Werkstoffe und Betriebsmittel voraussetzen, sowie Berufsleute mit Funktionen, die den Anforderungen der Kategorie A2 nicht entsprechen.

Lohnkategorie B2

Ungelernte Mitarbeiter, Arbeitnehmende, die als Hilfskräfte eingesetzt werden.

Bei der Zuteilung in eine der Lohnkategorien befindet in Zweifelsfällen die Paritätische Berufskommission.

6.3. Mindestlöhne
Arbeitnehmende über 18 Jahren haben Anspruch auf die im separaten Anhang definierten Mindestlöhne.

6.4. Für jugendliche Arbeitnehmende unter 18 Jahren wird der Lohn individuell festgelegt.

6.5. Schichtarbeit
Bei Schichtarbeit im 2-Schichtbetrieb haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Schichtzulage von 10% berechnet auf den vertraglichen Mindeststundenlöhnen gemäss Art 6.3.

Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Arbeitnehmende am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz kommen und der Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr und/oder der Arbeitsschluss nach 18.00 Uhr festgelegt wird.

Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

7.1. 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.

Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

In Fällen, die sich in Abschnitt 2 ergeben, sind die Vereinbarungen der Paritätischen Berufskommission (PARISEM) zu unterbreiten, die endgültig darüber befindet. Solche Arbeitnehmende haben ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen.

7.2. Bei Akkordarbeit wird den Arbeitnehmenden der mit ihnen vereinbarte Grundlohn garantiert. Massgebend ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis zweier aufeinanderfolgender Zahltagsperioden.

7.3. Bei generellen Lohnerhöhungen sind die Akkordansätze so zu erhöhen, dass die Arbeitnehmenden in den Genuss der vollen Lohnerhöhung kommen.

- 7.4. Akkordabmachungen, wie notwendige Änderungen von solchen, sind zwischen Betriebsleitung und den betreffenden Arbeitnehmenden schriftlich zu vereinbaren. Das Akkordsystem muss so aufgebaut sein, dass die Arbeitnehmenden resp. die Akkordgruppe in der Lage ist, die Ausrechnung des Akkordlohnes oder Zuschlages selbst durchzuführen oder mindestens nachzukontrollieren.
- 7.5. Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten, Behinderte im Betrieb einzugliedern. Die Eingliederung und Entlohnung erfolgt entsprechend ihrer Arbeitsfähigkeit.

Art. 8

13. Monatslohn

- 8.1. Die Arbeitnehmenden haben jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Eine Kürzung gemäss Artikel 4.7. und 8.5. bleibt vorbehalten.
- 8.2. Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich der Monatslohn entsprechend den Bestimmungen von Artikel 4, Absatz 1.
- 8.3. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, besteht ein Anspruch pro rata temporis, vorbehaltlich Artikel 8, Absatz 1.
- 8.4. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Prorata-Anspruch.
- 8.5. Werden Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Für die Zeit einer allfälligen Taggeldberechtigung besteht kein Anrecht auf einen Anteil am 13. Monatslohn. Dieser ist bereits im Taggeld miteinberechnet. Obligatorischer Militärdienst bis 4 Wochen wird nicht berücksichtigt.

V. Ausrichtung des Lohnes

Art. 9

Lohnzahlungsfristen und -termine

- 9.1. Die Lohnzahlung hat monatlich in Schweizer Franken zu erfolgen.

- 9.2. Das Unternehmen hat den Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedürfen und den das Unternehmen billigerweise zu gewähren vermag.

Art. 10

Lohnrückbehalt

- 10.1. Es darf im gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.
- 10.2. Das Unternehmen hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern es nicht berechnete Gegenforderungen geltend machen kann.

Art. 11

Lohnzahlung

- 11.1. Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.
- 11.2. Das Unternehmen darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 12

Lohn bei Krankheit

- 12.1. Zur Ablösung der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht bei Krankheit (324a OR) hat das Unternehmen seine Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden. Den versicherten Arbeitnehmenden ist bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Übertritt in die Einzelversicherung zu gewährleisten.

Das Unternehmen kann den Beginn der Versicherungsleistung bis maximal 60 Tage hinausschieben und das entsprechende Risiko selber tragen. In einem solchen Falle sind die Arbeitnehmenden über den Aufschub der Taggeldversicherung zu informieren, und den anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden sind die im GAV festgelegten Krankentaggeldleistungen (Art. 12.2.) als Krankenlohnzahlung schriftlich zuzusichern.

Den austretenden Arbeitnehmenden ist nach 30 Tagen ebenfalls die Aufnahme in die Einzelversicherung zu gewährleisten.

- 12.2. Die Krankentaggeldversicherung muss mindestens 80% des Bruttolohnes decken, berechnet auf der Basis von 41 Wochenstunden.
Die Krankentaggeldversicherung muss eine Genussdauer von 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgender Tage vorsehen. Es dürfen höchstens 2 Karenztage festgelegt werden.
- 12.3. **Prämien der Krankentaggeldversicherung**
Die Prämien der effektiv bezahlten Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 12.2. gehen je zur Hälfte zu Lasten des Unternehmens und des Arbeitnehmenden. Der Arbeitnehmeranteil darf dabei max. 0.5% des Bruttolohnes entsprechen.
- 12.4. Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so haben die Arbeitnehmenden unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.
Arbeitnehmende in gekündigter Stellung haben bereits ab dem ersten Krankheitstag ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Art. 13

Lohn bei Unfall

- 13.1. Bei Unfall hat das Unternehmen keine Leistungen zu entrichten, wenn die von der SUVA geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens 80% des darauf entfallenden Lohnes decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, hat das Unternehmen die Differenz zwischen diesen und 80% des Lohnes zu entrichten, ebenfalls für allfällige Karenztage.
- 13.2. Wenn die SUVA aussergewöhnliche Gefahren oder Wagnisse von der Versicherung ausschliesst oder wenn die Leistungen der SUVA wegen Selbstverschuldens der Arbeitnehmenden gekürzt werden, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Unternehmens im gleichen Verhältnis.
- 13.3. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt das Unternehmen, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden.

Art. 14

Lohnzahlung bei Militärdienst

14.1. Leisten Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militärdienst oder Zivildienst, haben sie für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung des Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unter- stützungspflicht	Ledige mit Unter- stützungspflicht sowie Verheiratete
a) während der Rekrutenschule	50 %	80 %
b) während Kadernschulung und Abverdienen	50 %	80 %
c) während anderer Militär- dienstleistungen	80 %	100 %
d) während „Durchdienerphase“	50%	80%

14.2. Die Entschädigungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen dem Unternehmen zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.

14.3. Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten. Zivildienst gilt als Militärdienst.

14.4. Der Berechnung des Lohnausfalles werden die effektiv ausgefallene Arbeitszeit und der normale Verdienst zugrunde gelegt.

Art. 15

Absenzenentschädigung

15.1. Arbeitnehmende haben Anspruch auf Vergütungen folgender Absenzen:

- eigene Heirat	1 Tag
- Geburt eigener Kinder	3 Tage
- Tod des Lebenspartners und eigener Kinder	3 Tage
- Tod der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister*	3 Tage
- Tod von Grosskindern, Schwager, Schwägerin und Grosseltern*	1 Tag
- Wohnungswechsel von Arbeitnehmenden mit eigenem Haushalt in ungekündigtem Arbeits- verhältnis (max 1x pro Jahr)	1 Tag
- Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion	½ Tag (mind.)

- bezüglich weiterer Absenzen gelten die Bestimmungen von OR 324a.

* eine eingetragene Partnerschaft ist der Heirat gleichgestellt

- 15.2. Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.
- 15.3. Als Entschädigung ist der volle ausfallende Lohn mit dem laufenden Zahltag auszurichten.

Art. 16

Bekleidung eines öffentlichen Amtes

- 16.1. Wollen Arbeitnehmende ein öffentliches Amt annehmen, das Arbeitsversäumnisse verursacht, haben sie dies vor der Annahme der Wahl ihrem Unternehmen zu melden.
- 16.2. Bei der Erfüllung von Bürgerpflichten als Mitglied von Behörden, amtlichen Kommissionen in Gemeinde, Bezirk, Kanton oder Bund, eines Gerichtes usw. haben Arbeitnehmende Anspruch auf die volle Lohnauszahlung:
- ab 3. Dienstjahr für die Dauer eines Monats,
 - ab 5. Dienstjahr richtet sich die Entschädigung nach OR 324a.
- 16.3. Bezogene Taggelder, soweit sie die Spesen übersteigen, haben sich Arbeitnehmende anrechnen zu lassen.

VII. Auslagenersatz

Art. 17

Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

- 17.1. Bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten (4 km ausserhalb des Arbeitsortes) haben Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:
- | | |
|-------------|------------|
| Morgenessen | Fr. 10.00 |
| Mittagessen | Fr. 19.00 |
| Nachtessen | Fr. 19.00 |
| Übernachten | Fr. 75.00 |
| Total | Fr. 123.00 |

- 17.2. Sind Arbeitnehmende an besonders teuren Orten tätig, sollen angemessene Vergütungen vereinbart werden.
- 17.3. Kommt das Unternehmen für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss den Artikeln 17.1. und 17.2.

Art. 18

Reiseauslagen

- 18.1. Das Unternehmen hat Arbeitnehmenden die wegen ihrer auswärtigen Arbeit entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.
- 18.2. Benützen Arbeitnehmende für die Auswärtsarbeit ihr eigenes Motorfahrzeug, haben sie Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 65 Rp., für Motorräder mindestens 35 Rp., für Motorfahrräder mindestens 20 Rp.
- 18.3. Der Weg vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gilt als ordentlicher Arbeitsweg zulasten der Arbeitnehmer. Bei auswärtiger Tätigkeit ist die Mehrwegzeit als Arbeitszeit anzurechnen und die Kosten für den Mehrweg sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Art. 19

Fälligkeit

- 19.1. Aufgrund der Abrechnung der Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.
- 19.2. Haben Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, ist ihnen ein angemessener Vorschuss auszurichten.

VIII. Ferien- und Feiertagsentschädigung

Art. 20

Ferien

- 20.1. Alle Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember) Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
- | | |
|---------------------------------|----------------|
| - Jugendliche und Auszubildende | 25 Arbeitstage |
|---------------------------------|----------------|

- ab 1. Dienstjahr	21 Arbeitstage
- ab 40. bis 50. Altersjahr	22 Arbeitstage
- ab 50. Altersjahr	25 Arbeitstage
- ab 60. Altersjahr	30 Arbeitstage

Im Kalenderjahr des 50. bzw. 60. Geburtstages besteht ein Pro-rata-Anspruch auf die fünfte bzw. sechste Ferienwoche. Betriebsferien sind jeweils bis zum 15. Dezember der Belegschaft bekanntzugeben.

- 20.2. Hat das Arbeitsverhältnis im betreffenden Jahr weniger als 12 Monate gedauert, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Ferien pro rata temporis.
Dauert das Arbeitsverhältnis in einem Monat 15 oder mehr Arbeitstage, wird der betreffende Monat als ganzer Monat gezählt.
- 20.3. Bei Arbeitsausfall durch Selbstverschulden von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Pro-rata-Anspruch auf Ferien. Entsteht durch Krankheit, Unfall oder Militärdienst ein Arbeitsausfall von mehr als zwei Monaten, kann eine anteilmässige Kürzung des Ferienanspruches erfolgen. Die ersten 4 Wochen Militärdienst werden als Kürzungsgrund bei den Ferien nicht berücksichtigt. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitnehmenden einen Pro-rata-Anspruch.
- 20.4. Ein Ferientag wird mit 8,2 Stunden berechnet.
Für Arbeitnehmende, die im Akkord beschäftigt werden, ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis der drei letzten Zahltagsperioden vor dem Ferienantritt massgebend.
- 20.5. Eine Barentschädigung anstelle der Ferien ist nicht gestattet. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während der Ferien und der Freizeit dürfen keine Berufsarbeiten für Drittpersonen ausgeführt werden.
- 20.6. In die Ferien fallende Feier- und Ruhetage, für die nach Artikel 21 eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.
- 20.7. Besteht nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien Anspruch auf die Lohnzahlung (z. B. infolge unvollständigen Dienstjahres, Ferienvorbezug usw.), gelten die nicht entschädigungsberechtigten Tage als unbezahlter Urlaub, können aber vor- oder nachgeholt werden.

Art. 21

Bezahlte Feier- und Ruhetage

- 21.1. Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Entschädigung von jährlich 9 Feier- oder Ruhetagen, die auf einen Arbeitstag fallen.

- 21.2. Die Feier- und Ruhetage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind im Voraus durch Verständigung zwischen Unternehmen und Belegschaft festzusetzen.
- 21.3. Als Entschädigung ist der volle Lohn, der an diesen Tagen hätte verdient werden können, zu bezahlen, und zwar jeweils mit dem laufenden Zahltag.
- 21.4. Die Entschädigung ist nicht auszurichten, wenn Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach dem Feier- oder Ruhetag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.
- 21.5. Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzuschlägen in jedem Fall eine Feiertagsentschädigung von 3.59% zu bezahlen.

IX. Kinderzulagen

Art. 22

Anspruchsberechtigung

Der Anspruch von Arbeitnehmenden auf Familien- und Kinderzulagen sowie die Beiträge der Unternehmen an eine Ausgleichskasse richten sich nach den kantonalen Gesetzen und den Reglementen der zuständigen Ausgleichskassen.

X. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 23

Kündigung während der Probezeit

- 23.1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der der Kündigung folgenden Woche gekündigt werden.
- 23.2. Als Probezeit gilt der erste Monat nach Arbeitsaufnahme.

Art. 24

Kündigung nach der Probezeit

- 24.1. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

- 24.2. Im 2. bis 6. Dienstjahr kann mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, ab 7. Dienstjahr mit einer solchen von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 24.3. Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze der respektiven Empfänger sein.
- 24.4. Der Arbeitgebende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt; andernfalls ist sie unwirksam.

Art. 25

Kündigung zur Unzeit durch das Unternehmen

- 25.1. Nach Ablauf der Probezeit darf das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie - sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert - während vier Wochen vorher und nachher,
 - b) während Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 60 Tagen, ab zweitem Dienstjahr bis und mit fünftem Dienstjahr während 120 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 240 Tagen.
- Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Kündigung statthaft, sofern sichergestellt ist, dass die gesetzlichen und vertraglichen Versicherungsleistungen bis zur Genesung bzw. bis zur Erschöpfung der Genussberechtigung ohne Mehrkosten für die gekündigte Person weiterlaufen.
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,
 - d) wenn Arbeitnehmende mit Zustimmung des Unternehmens an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.
- 25.2. Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

- 25.3. Fällt die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht mit einem Kündigungstermin zusammen, verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Kündigungstermin.

Art. 26

Kündigung zur Unzeit durch Arbeitnehmende

- 26.1. Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion sie ausüben vermögen, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 25.1. lit. a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben.
- 26.2. In den in Art. 25.1. lit. a und c genannten Fällen der Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Ausübung einer Tätigkeit dürfen auch sie selbst innert der angegebenen Frist das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, sofern sich die Einhaltung dieser Sperrfristen nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmenden auswirkt. Art. 25.2. und 25.3. sind analog anwendbar.

Art. 27

Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 27.1. Aus wichtigen Gründen können das Unternehmen wie auch Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Sie müssen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt; andernfalls ist sie unwirksam.
- 27.2. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein den Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 27.3. Entlässt das Unternehmen Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, haben diese mindestens Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 27.4. Treten Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie diese fristlos, hat das Unternehmen Anspruch auf eine Entschädigung, die dem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat es Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Unternehmen kein oder ein geringer Schaden erwachsen, kann der Richter die Entschädigung herabsetzen.

Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, muss er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend gemacht werden; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 28

Lohnfortzahlung bei Tod von Arbeitnehmenden

28.1. Wird das Arbeitsverhältnis durch Tod von Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlassen sie den Lebenspartner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben, hat das Unternehmen den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten. Auf diesem Lohnnachgenuss sind keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

28.2. Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen vom Unternehmen finanzierten Todesfall-Leistungen verrechnet werden.

XI. Beziehungen zwischen den Vertragspartnern

Art. 29

Betriebskommissionen

29.1. Auf Wunsch der Arbeitnehmenden können in Betrieben mit mehr als 40 dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden Betriebskommissionen gebildet werden.

Das Mitwirkungsgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Unternehmen vom 1. Mai 1994 ist zu beachten.

29.2. Die Betriebskommission wird in einem Wahlverfahren, zu dem sämtliche dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden des Unternehmens mit gleichen Rechten und Pflichten zugelassen werden, gewählt und soll mindestens 3 Mitglieder umfassen.

29.3. Die Betriebskommission wird vom Unternehmen über alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen informiert.

Die Betriebskommission hat die Aufgabe, sich aus dem GAV ergebende Fragen mit dem Unternehmen zu besprechen, und ist ermächtigt, die Arbeitnehmenden im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen des GAV und des Arbeitsgesetzes zu vertreten und entsprechende Abmachungen zu treffen.

- 29.4. Bei Betriebsschliessungen bespricht die Geschäftsleitung des betroffenen Unternehmens mit der Betriebskommission so frühzeitig wie möglich die sich daraus ergebenden Probleme.
- 29.5. Gewählten Mitgliedern von Personalvertretungen, Mitgliedern der GAV-Verhandlungskommission, Mitgliedern der paritätischen Berufskommission, Stiftungsräten einer betrieblichen oder branchenweiten Personalvorsorgeeinrichtung sowie vorgängig gemeldeten und hierfür bezeichneten gewerkschaftlichen Vertrauensleuten kann wegen mit dieser Tätigkeit zusammenhängenden, rechtskonformen Handlungen nicht gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 30

Vertragsgemeinschaft

- 30.1. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, Massnahmen zur Bekämpfung der illoyalen Konkurrenz und der Preisschleuderei mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen.
- 30.2. Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmenden zu. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des OR über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 31

Gesundheitsschutz

- 31.1. Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist das Unternehmen verpflichtet, alle Massnahmen zur Realisierung der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Gesundheitsschutz zu ergreifen. Die Arbeitnehmenden unterstützen das Unternehmen bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.

31.2. Die Paritätische Berufskommission setzt sich mit Fragen des Gesundheits- und Unfallschutzes auseinander.

Art. 32

Paritätische Berufskommission

32.1. Die Vertragsparteien ernennen in der Form eines Vereins eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus vier Vertretern des Arbeitgeberverbandes und vier Vertretern der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnenverbände.

32.2. Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden;
- b) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages;
- c) Ausfällen und Inkasso von Konventionalstrafen, Verfahrens- und Kontrollkosten;
- d) Überwachung des Inkassos und Verwaltung der Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeiträge.

Die weiteren Aufgaben sowie die Kompetenzen der Paritätischen Berufskommission werden in Vereinsstatuten, einem Reglement sowie Richtlinien festgelegt.

Art. 33

Konventionalstrafen

33.1. Unternehmen und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Unternehmen und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der vom Unternehmen ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne;
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;

3. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Unternehmens;
6. Umstand, ob fehlbare Unternehmen oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Unternehmen von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

- 33.2. Die Paritätische Berufskommission kann Unternehmen und/oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Berufskommission) auferlegen.
- 33.3. Die Paritätische Berufskommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 34

Schlichtung von Streitigkeiten

- 34.1. In erster Linie sollen Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages im Unternehmen selbst behandelt und zu lösen versucht werden; wenn eine Arbeitnehmerkommission besteht, zwischen ihr und dem Unternehmen.
- 34.2. Lässt sich im Unternehmen selbst die Angelegenheit nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Unternehmens hinausgehen oder die Auslegung einer Vertragsbestimmung, ist der Fall der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung bzw. zum Entscheid zu unterbreiten.
- 34.3. Kann auf die unter 34.1. und 34.2. geschilderte Art eine Einigung nicht erzielt werden, verpflichten sich die Beteiligten, den Streitfall zur ausschliesslichen Beurteilung dem Schiedsgericht gemäss Artikel 35 zu übergeben.

Art. 35

Schiedsgericht

- 35.1. Die vertragsschliessenden Verbände übertragen für die Geltungsdauer dieses Gesamtarbeitsvertrages sämtliche zwischen ihnen entstehenden Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages, welche im Einigungsverfahren gemäss Artikel 34 nicht beigelegt werden konnten, einem Schiedsgericht zur Entscheidung.
- 35.2. Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich und besteht aus drei von den vertragsschliessenden Verbänden unabhängigen, sachverständigen Schiedsrichtern/Schiedsrichterinnen. Der Obmann/Obfrau des Schiedsgerichtes wird von den Vertragspartnern gemeinsam bestimmt - wenn keine Einigung erzielt wird, von der Verwaltungskommission des Zürcher Obergerichtes -, während ein(e) Schiedsrichter(in) vom Verband möbelschweiz und einer von den Arbeitnehmerverbänden (UNIA, SYNA) bezeichnet werden. Ebenso werden die Schiedsrichter/Schiedsrichterinnen-Stellvertreter gewählt.
- 35.3. Das Schiedsgericht entscheidet nach den Regeln des anwendbaren Rechtes. Es entscheidet endgültig, vorbehältlich der in der Zürcher Zivilprozessordnung gegen Schiedsgerichte vorgesehenen Rechtsmittel.
- 35.4. Das Verfahren soll einfach und speditiv sein und wird in einem Reglement, das Bestandteil dieses Vertrages ist, geregelt. Subsidiär anwendbar ist die Schweizerische Zivilprozessordnung. Die Kosten des Verfahrens werden den Parteien je nach Ausgang des Verfahrens belastet.
- 35.5. Streitigkeiten zwischen einzelnen Unternehmen und Arbeitnehmenden, auch solche bezüglich normativer Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages, unterliegen der staatlichen Gerichtsbarkeit. Das Schiedsgericht kann aber zur Begutachtung solcher zivilrechtlicher Streitigkeiten beigezogen werden. Das Nähere wird durch das Reglement bestimmt.

Art. 36

Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag

- 36.1. Von allen diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Unternehmen und Arbeitnehmenden wird ein Beitrag erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages und ein allfälliger Überschuss zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für soziale Zwecke der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Beteiligten. Die nichtorganisierten Unternehmungen und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Unternehmungen und Arbeitnehmenden.

36.2. Der Unternehmungsbeitrag ist jährlich jeweils bis Ende März der Paritätischen Berufskommission einzuzahlen und beträgt Fr. 500.00 pro Jahr, zuzüglich Fr. 120.00 pro beschäftigte, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Arbeitnehmende.

Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Beitrag pro Monat 1/12 der Jahresbeiträge.

36.3. Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt für:

Lohnkategorie A1	Fr. 324.00 pro Jahr/ 27.00 pro Monat
Lohnkategorie A2	Fr. 312.00 pro Jahr/ 26.00 pro Monat
Lohnkategorie B1	Fr. 276.00 pro Jahr/ 23.00 pro Monat
Lohnkategorie B2	Fr. 216.00 pro Jahr/ 18.00 pro Monat
Auszubildende	Fr. 60.00 pro Jahr/ 5.00 pro Monat

Die Inkassopflicht für die Arbeitnehmerbeiträge liegt beim Arbeitgeber. Ab Januar eines Jahres (bzw. mit Beginn einer Anstellung, die unter dem Jahr stattfindet) bringt der Arbeitgeber den der Lohnkategorie entsprechenden Beitrag monatlich auf der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers in Abzug. Bis 31. März eines Jahres stellt die Rechnungsstelle der Paritätischen Berufskommission Rechnung für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge aufgrund der eingereichten Arbeitnehmerlisten. Sämtliche Arbeitgeberbeiträge sind bis 30. April zu bezahlen. Die erste Hälfte der Arbeitnehmerbeiträge ist bis 30.4. und die zweite Hälfte ist bis 31.10. des Jahres zu bezahlen.

36.4. Zur Erhebung der Beiträge hat jedes Unternehmen der Rechnungsstelle der Paritätischen Berufskommission jährlich bis 31. Dezember ein Verzeichnis der im Folgejahr von ihm beschäftigten, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von Funktion, Lohnkategorie und Adresse aller Arbeitnehmenden) einzureichen. Unterlässt das Unternehmen trotz zweimaliger Mahnung die Meldung, haftet es für die dadurch entgangenen Beiträge sowie für die den Arbeitnehmenden entgangenen Leistungen.

36.5. Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Für die Rückerstattung/Verrechnung des Beitrages von ihrem Berufsverband erhalten die Mitarbeitenden von der Paritem-Rechnungsstelle am Jahresende eine Quittung.

36.6. Der Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag wird durch die Paritätische Berufskommission verwaltet.

Art. 37

Friedenspflicht

Unternehmen und Arbeitnehmende unterstellen sich der Friedenspflicht für alle in diesem Vertrag geregelten Arbeitsbedingungen. Infolgedessen ist jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik, Aussperrung oder Massregelung, ausgeschlossen.

XII. Schlussbestimmungen

Art. 38

Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren, bei der zuständigen Behörde die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 39

Vertragsänderungen

- 39.1. Jede Vertragspartei ist während der Vertragsdauer berechtigt, bei einer wesentlichen Änderung des Indexes das Begehren auf Anpassung der Löhne zu stellen.
- 39.2. Die Parteien verpflichten sich, während der Vertragsdauer weitere soziale und wirtschaftliche Fragen zu besprechen und eine Lösung zu suchen, sofern sich die Verhältnisse grundlegend ändern.
- 39.3. Begehren um Vertragsänderungen sowie Lohnerhöhungen sind in der Regel bis spätestens am 1. September des laufenden Jahres einzureichen.

Art. 40

Vertragsdauer

- 40.1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt per 1. Januar 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2014.
Einmal pro Jahr und zwar im Oktober werden von den Vertragsparteien allfällige Anpassungen der Löhne und des Auslagenersatzes verhandelt. Wird keine Einigung erzielt und sind die entsprechenden Artikel nicht gekündigt, so verlängert sich die Gültigkeit um ein weiteres Jahr.

Die Artikel 6 und 17 sind diesbezüglich auf Jahresende unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist kündbar.

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

Lotzwil und Zürich, den 20. Oktober 2012

Verband Schweizer Möbelindustrie (möbelschweiz)

H. Vifian

K. Frischknecht

UNIA

F. Cahannes

R. Ambrosetti

A. Rieger

SYNA, die Gewerkschaft

W. Rindlisbacher

K. Regotz

Entstehen Differenzen in der Auslegung und Anwendung des in Deutsch, Französisch und Italienisch abgefassten Gesamtarbeitsvertrages, ist die deutsche Textfassung massgebend.