

GESAMTARBEITSVERTRAG DER FREIBURGER WALDWIRTSCHAFT

zwischen der

Westschweizer Vereinigung der Forstunternehmer (AREF)

und dem

WaldFreiburg

und dem

**Freiburger Forstpersonal (FFP)
vertreten durch Syna - die Gewerkschaft**

1.1.2017 – 31.12.2021

INHALT

I. Geltungsbereich.....	4
--------------------------------	----------

II. Rechte und Pflichten	5
---------------------------------------	----------

Art. 1	Vertragsabschluss	5
Art. 2	Anstellungsvertrag	5
Art. 3	Ärztliche Untersuchung.....	5
Art. 5	Funktionsausübung.....	6
Art. 6	Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeit.....	6
Art. 8	Nebenerwerb	6
Art. 9	Aus- und Weiterbildung.....	7

III. Normative Bestimmungen des Arbeitsvertrags.....	8
---	----------

Art. 10	Arbeitszeit.....	8
Art. 11	Jahresarbeitszeit.....	8
Art. 12	Fünftagewoche	8
Art. 13	Überstunden	8
Art. 14	Kompensation und Entschädigung der Überstunden	9
Art. 15	Pausen	9
Art. 16	Feiertage	9
Art. 17	Ferienanspruch.....	10
Art. 18	Kürzung	10
Art. 19	Bezahlte Kurzurlaube.....	10
Art. 20	Unbezahlter Urlaub	11
Art. 21	Lohnmodell	11
Art. 22	13. Monatslohn	11
Art. 23	Kinder- und Familienzulagen	11
Art. 24	Treueprämien	12
Art. 26	Mahlzeitenentschädigung	12
Art. 28	Kündigung des Arbeitsvertrages	13
Art. 30	Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit.....	13
Art. 31	Öffentliche Ämter	13

IV. Sozialversicherungen	14
---------------------------------------	-----------

Art. 32	Lohnfortzahlung bei Krankheit	14
---------	-------------------------------------	----

<i>Art. 35</i>	<i>Militärdienst und Zivildienst</i>	14
V. Generelle Schlussbestimmungen		15
<i>Art. 36</i>	<i>Solidaritätsbeitrag</i>	15
<i>Art. 37</i>	<i>Paritätische Berufskommission (Pbk)</i>	16

Die Begriffe «Mitarbeiter», „Angestellter“ und „Arbeitnehmer“ werden in diesem Dokument ausschliesslich in der männlichen Form angewandt. Falls nicht anders vermerkt, sind alle Bestimmungen sowohl für Frauen wie auch für Männer anwendbar.

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind zur Überzeugung gelangt, dass die künftigen Aufgaben in der Forstwirtschaft am besten zu erfüllen sind, indem diese gemeinsam und im Sinne einer wahren Partnerschaft erledigt werden. Die Sozialpartnerschaft muss auf Verständnis und Vertrauen basieren, um die Leistungsfähigkeit der Branche und der Betriebe sicher zu stellen und die berechtigten Anliegen der Arbeitnehmenden zufriedenzustellen.

I. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für sämtliche Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die hauptsächlich oder nebenbei Arbeiten im Dienste der Waldwirtschaft des Kantons Freiburg verrichten oder verrichten lassen, sowie für alle Angestellten dieser Unternehmungen. Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags gelten ebenfalls für Temporär- und Personalverleihunternehmungen.

Von diesem Vertrag ausgenommen sind die Mitarbeitenden, die dem Gesetz über das Staatspersonals (StPG) des Kantons Freiburg unterstehen.

Ebenfalls von diesem Vertrag ausgenommen sind die Lehrlinge.

Arbeitsfrieden

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verzichten während der ganzen Dauer dieses Vertrages auf jegliche Zwangsmittel wie namentlich Streik, Arbeitsniederlegung oder Aussperrung, unabhängig vom verfolgten Ziel.

II. RECHTE UND PFLICHTEN

a) des Arbeitgebers

Art. 1 Vertragsabschluss

Zusammen mit dem Anstellungsvertrag überreicht der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein Exemplar des GAV und des Pflichtenhefts. Er erläutert dem Mitarbeiter die BVG-Deckungsbestimmungen und übergibt ihm das Pensionskassenreglement.

Art. 2 Anstellungsvertrag

Art. 2.1 Die Anstellung des Mitarbeiters wird in Form eines schriftlichen Vertrags vollzogen.

Art. 2.2 Er wird auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen.
Die Probezeit beträgt 3 Monate.

Art. 2.3 Der Vertrag erwähnt insbesondere:

- a) die Funktion und den Arbeitsort des Mitarbeiters
- b) den Anstellungsgrad
- c) den Beginn des Anstellungsverhältnisses
- d) die Gehaltsklasse
- e) den Ferienanspruch für das laufende Jahr
- f) die Dauer der Probezeit
- g) den Anschluss an die beruflichen Vorsorge

Art. 2.4 Jede arbeitsvertragliche Änderung bedingt die Erstellung eines neuen Vertrages oder einen Nachtrag zum bestehenden Vertrag.

Art. 3 Ärztliche Untersuchung

Die Anstellung kann von einer vom Arbeitgeber angeordneten ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden. Der Bewerber kann angestellt werden, wenn vom Arzt bestätigt wird, dass sein Gesundheitszustand die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit erlaubt. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung werden vom Arbeitgeber getragen. Der Bewerber wird vom Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers untersucht.

Art. 4 Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden

Der Arbeitgeber sorgt in Zusammenarbeit mit seinem Personal dafür, dass die physische und psychische Gesundheit des Mitarbeiters gemäss den Bestimmungen von Art. 328 OR, Art. 82 des UVG und Art. 6 Abs. 3 des ArG geschützt wird.

b) des Mitarbeiters

Art. 5 Funktionsausübung

- Art. 5.1 Der Mitarbeiter hat die ihm übertragene Arbeit persönlich und sorgfältig nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen, um die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und er hat auf alles zu verzichten, was seinen Arbeitgeber schädigen könnte.
- Art. 5.2 Der Mitarbeiter muss seinen direkten Vorgesetzten unverzüglich auf Zwischenfälle oder Schäden, die bei der Ausübung seiner Tätigkeit aufgetreten sind und den Arbeitgeber oder Dritte betreffen aufmerksam machen.
- Art. 5.3 Während der Arbeitszeit widmet sich der Mitarbeiter voll und ganz seiner Arbeit und Aufgabe.

Art. 6 Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeit

- Art. 6.1 Der Mitarbeiter hat sich stets korrekt zu verhalten. Er ist einsatzbereit. Er darf seine Arbeit nicht unter Einfluss von Alkohol oder anderen Genussmitteln, die seine physischen oder geistigen Fähigkeiten beeinträchtigen könnten, aufnehmen. Er gefährdet durch sein Verhalten am Arbeitsplatz niemals einen Arbeitskollegen.
- Art. 6.2 Bei Abwesenheit informiert der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten umgehend.
- Art. 6.3 Bei Krankheit oder Unfall muss der Mitarbeiter ab dem dritten Abwesenheitstag ein Arztzeugnis vorweisen.

Art. 7 Materialpflege

Der Mitarbeiter muss die ihm anvertrauten Arbeitsmittel fachgerecht bedienen und sorgfältig behandeln. Er haftet für entstandene Verluste oder Beschädigungen bei Fahrlässigkeit oder Nichteinhaltung der erhaltenen Anweisungen.

Art. 8 Nebenerwerb

Der Mitarbeiter darf keinem Nebenerwerb nachgehen, sofern dadurch seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt wird oder er damit die Interessen seines Arbeitgebers schädigt.

Art. 9 Aus- und Weiterbildung

Art. 9.1 Die Vertragsparteien unterstützen und befürworten berufliche Weiterbildungen der Angestellten.

Alle Angestellten müssen die Möglichkeit haben berufliche Weiterbildungskurse zu besuchen, sofern diese relevant für die Ausübung ihres Berufes sind. Die Arbeitgeber und die Angestellten vereinbaren zusammen die Dauer, den Zeitpunkt und die Finanzierungsmodalitäten dieser Kurse.

Art. 9.2 Die Anträge müssen sowohl vom direkten Vorgesetzten, wie auch durch den Bildungsverantwortlichen bewilligt werden. Wenn die Ausbildung in direktem Zusammenhang mit den Aufgaben des Mitarbeiters steht, übernimmt der Arbeitgeber die in die Arbeitszeit fallende Zeit (maximal 8.4 Std. pro Tag und 4.2 Std. pro ½ Tag), die Einschreibe-, Reise-, Essens- und Übernachtungskosten.

Art. 9.3 Beim Scheitern der ersten Abschlussprüfung muss der Mitarbeiter die neuen Einschreibekosten selber übernehmen.

Art. 9.4 Falls der Mitarbeiter die Ausbildung frühzeitig abbricht, gehen die gesamten Kosten zu seinen Lasten, ausser wenn er aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist oder wenn die Ausbildung vom Arbeitgeber verlangt wurde.

Art. 9.5 Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Angestellten während der Ausbildung darf der Arbeitgeber die Rückerstattung der Kosten verlangen, ausser wenn die Ausbildung vom Arbeitgeber verlangt wurde. Im Falle einer Kündigung durch den Angestellten nach Abschluss der Ausbildung verringert sich der geschuldete Betrag um 1/36 pro Monat seit der Beendigung des Kurses.

III. NORMATIVE BESTIMMUNGEN DES ARBEITSVERTRAGS

Art. 10 Arbeitszeit

- Art. 10.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Sie muss im jährlichen Durchschnitt eingehalten werden (Jahresarbeitszeit).
- Art. 10.2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitplan je nach Art der Aktivitäten der Arbeitseinheiten.
- Art. 10.3 Der Vorgesetzte der Arbeitseinheit überwacht die Einhaltung des Zeitplans.
- Art. 10.4 Die Arbeitszeit wird im individuellen Arbeitsvertrag festgelegt.

Art. 11 Jahresarbeitszeit

- Art. 11.1 Die Jahresarbeitszeit erlaubt, dass die Wochenarbeitszeit von 42 Stunden (gem. Art. 10.1) bis zu 84 Über- und 42 Minusstunden über- oder unterschritten werden kann.
- Art. 11.2 Der Arbeitgeber kontrolliert den Stundensaldo am 31. Dezember. Sollte zu diesem Zeitpunkt die maximale Grenze von 84 Stunden überschritten sein, müssen diese Mehrstunden im gegenseitigen Einvernehmen durch Freizeit ausgeglichen oder andernfalls mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

Art. 12 Fünftagewoche

Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf fünf Tage verteilt, mit einer maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag (50 Stunden pro Woche). In begründeten Fällen kann die Samstagarbeit bewilligt werden. Die Paritätische Kommission kann Kontrollen durchführen.

Art. 13 Überstunden

Überstunden sind die vom Vorgesetzten angeordneten oder mit seinem Einverständnis erbrachten Stunden, die die normale wöchentliche Sollarbeitszeit (42 Stundenwoche) übersteigen.

Art. 14 Kompensation und Entschädigung der Überstunden

- Art. 14.1 Die Überstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert.
- Art. 14.2 Konnte innerhalb von 12 Monaten keine Kompensation vorgenommen werden, muss der Überstundensaldo innerhalb von 3 Monaten ausbezahlt werden.
- Art. 14.3 Die nachts (zwischen 23 und 6 Uhr) geleisteten Stunden geben Anrecht auf einen Zuschlag von 25%. Die Überstunden, welche am Sonntag oder an einem Feiertag geleistet werden, geben Anrecht auf einen Zuschlag von 50%.
- Art. 14.4 Nur Vorgesetzte sind berechtigt, Überstundenarbeit zu bewilligen. Die auf eigene Initiative erbrachten Überstunden, unabhängig vom Zeitpunkt, geben in keinem Fall Anspruch auf Abgeltung.

Art. 15 Pausen

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine bezahlte Pause von je 15 Minuten vormittags und nachmittags. Die unbezahlte Mittagspause muss mindestens 45 Minuten betragen. Wenn die Arbeit länger als 9 Stunden dauert, hat der Angestellte Anspruch auf eine nicht bezahlte Mittagspause von einer Stunde.

Art. 16 Feiertage

- Art. 16.1 Die Angestellten haben jährlich Anspruch auf folgende 9 bezahlte Feiertage, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Wenn ein Feiertag auf ein Wochenende fällt, kann die paritätische Berufskommission am Jahresanfang einen Ersatzfeiertag festlegen:

Feiertage: Karfreitag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis und Weihnachten.

Für den reformierten Teil des Kantons können die Arbeitgeber die beiden katholischen Feiertage (Maria Himmelfahrt und Maria Empfängnis) durch zwei andere übliche Feiertage ersetzen.

- Art. 16.2 Die Angestellten erhalten eine Entschädigung, die dem effektiven Lohnausfall entspricht.
- Art. 16.3 Die Arbeitnehmer, die den 1. Mai frei beantragen, erhalten diesen Tag, jedoch muss der Arbeitgeber diesen nicht bezahlen.

Art. 17 Ferienanspruch

Art. 17.1 Der jährliche Ferienanspruch ist der folgende:

- a. bis zum 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage
- b. bis zum 50. Altersjahr: 25 Arbeitstage
- c. nach dem 50. Altersjahr: 30 Arbeitstage

Art. 17.2 Die Ferien sind im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ein *eventueller Saldo (höchstens 10 Tage) per 31. Dezember des laufenden Jahres ist gestattet. Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt der Ferien fest, unter Berücksichtigung der Wünsche der Angestellten, sofern diese mit dem Betrieb der Unternehmung vereinbar sind.*

Art. 17.3 Der Feriensaldo muss jeden Monat auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

Art. 17.4 Bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit werden die Ferien ausgesetzt und können wieder aufgenommen werden, sofern die Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert wird.

Art. 18 Kürzung

Art. 18.1 *Ist der Mitarbeiter wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst unverschuldet während eines Kalenderjahres um insgesamt zwei vollständige Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so darf ihm der Arbeitgeber die Ferien ab dem 3. vollen Monat der Verhinderung sowie für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel kürzen.*

Art. 18.2 Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub dürfen die Ferien erst nach 16 Wochen gekürzt werden. Diese werden jedoch nicht für die Kürzungsberechnung berücksichtigt.

Art. 18.3 Der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf Ferien während unbezahlten Abwesenheiten.

Art. 19 Bezahlte Kurzurlaube

Art. 19.1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf folgende bezahlte Kurzabsenzen:

- a) Heirat des Mitarbeiters 1 Tage
- b) Geburt eigener Kinder 2 Tage
- c) Tod des Ehegatten, eigener Kinder 3 Tage
- d) Tod eines Elternteils oder Schwiegereltern 2 Tage
- e) Tod von Geschwistern oder Grosseltern 2 Tage
- f) Beerdigung von Verwandten, eines Arbeitskollegen mit dem der Mitarbeiter eine enge Beziehung pflegte ½ Tag

Art. 19.2 Mit Ausnahme der eigenen Heirat und der Geburt eigener Kinder darf der Mitarbeiter den Kurzurlaub ausschliesslich an den darauffolgenden Tagen nach Eintreten des Ereignisses beziehen.

Art. 20 Unbezahlter Urlaub

Dem Mitarbeiter kann unbezahlter Urlaub gewährt werden, falls es die betrieblichen Verhältnisse zulassen; er muss mit dem Arbeitgeber ausgehandelt und in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

Folgende Absenzen werden als unbezahlter Urlaub angesehen:

- Verpflichtungen in Vereins- und Berufsverbänden bis zu 5 Tagen

Art. 21 Lohnmodell

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer legen gemeinsam die Lohnhöhe fest. Diese hängt von der Funktion, der Verantwortung, der beruflichen Eignung und Erfahrung des Arbeitnehmers ab.

Die Mindestlöhne werden im Anhang I, der fester Bestandteil dieses GAV bildet, festgelegt.

Der Lohn wird anhand der untenstehenden Lohnkategorie und Funktion festgelegt. *Die Vertragsparteien legen jedes Jahr im Anhang 1 die Mindestlöhne für jede Kategorie plus Lohnveränderungen fest und nehmen dabei Rücksicht auf den Teuerungsindex und die wirtschaftliche Entwicklung der Branche.*

Lohnkategorie (A)	=	Forstarbeiter ohne EFZ
Lohnkategorie (B)	=	Forstwart mit EFZ
Lohnkategorie (C)	=	Spezialist / Maschinist mit Fachausweis
Lohnkategorie (D)	=	Vorarbeiter mit Fachausweis
Lohnkategorie (E)	=	Betriebsleiter / Förster mit HF-Abschluss

Art. 22 13. Monatslohn

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser beträgt 8.33% des Bruttolohnes pro rata temporis. Er wird pro Kalenderjahr ausbezahlt.

Art. 23 Kinder- und Familienzulagen

Die Kinder- und Familienzulagen sind durch die kantonalen Vorschriften geregelt.

Art. 24 Treueprämien

Art. 24.1 *Es wird den Unternehmungen empfohlen, in Form einer Leistung die Dienstalter zu würdigen.*

Art. 24.2 *Die Arbeitgeber entscheiden selber über die Form und die Höhe der Treueprämien.*

Art. 25 Spesen und Wegentschädigung

Art. 25.1 Rückerstattung der effektiven Spesen

Die dem Angestellten in Ausübung seiner Tätigkeit entstandenen Spesen werden ihm vollumfänglich rückerstattet. Insbesondere die Auslagen für Werkzeuge, Ausrüstung und das Privatfahrzeug.

Art. 25.2. Entschädigung für die Nutzung des Privatfahrzeuges

Steht dem Arbeitnehmer ab Stützpunkt oder Sammelplatz bis zur Arbeitsstelle kein Firmenfahrzeug zur Verfügung, so kann er, mit der Zustimmung des Arbeitgebers, sein Privatfahrzeug benutzen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die entstandenen Kosten für die Nutzung des Privatfahrzeugs bezahlen.

Der Mindestbetrag für die Entschädigung ist im Anhang I geregelt. Es werden nur die Kilometer entschädigt, die während der Ausübung der Tätigkeit angefallen sind.

Art. 26 Mahlzeitenentschädigung

Angestellte, die ausserhalb ihres im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsorts Arbeiten ausführen und die Entfernung zwischen diesem und dem Wohnort über 4 km beträgt oder die Fahrtzeit über 20 Minuten (Hin- und Rückfahrt) dauert, hat er Anspruch auf eine Mahlzeitenentschädigung. Der Gruppenleiter entscheidet über die Abweichungen, die mit Betriebsnotwendigkeiten zusammenhängen.

Der Mindestbetrag für die Entschädigung ist im Anhang I geregelt.

Art. 27 Entschädigung für die Ausrüstung

Der Arbeitgeber überweist dem Angestellten jedes Jahr die Entschädigung für die individuelle Sicherheitsausrüstung, welche von der SUVA festgelegt wird. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich nach den SUVA- Richtlinien einzukleiden. Die Entschädigung kann auch monatlich überwiesen werden.

Art. 28 Kündigung des Arbeitsvertrages

Art. 28.1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen auf Ende der Woche von beiden Parteien gekündigt werden.

Art. 28.2 Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- 1 Monat im ersten Anstellungsjahr
- 2 Monate ab dem 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr
- 3 Monate ab dem 10. Dienstjahr

Art. 28.3 In allen Fällen muss die Kündigung mit eingeschriebenem Brief geschickt werden.

Art. 28.4 *Nach der Probezeit sind die Bestimmungen gemäss Artikels 336c OR bezüglich der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall anwendbar.*

Art. 29 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus wichtigen Gründen können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; sie müssen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Der Arbeitgeber spricht vor der Entlassung eine schriftliche Verwarnung aus.

Aus schwerwiegenden Gründen und insbesondere aus jedem Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des normalen Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann, kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung des Mitarbeiters anordnen.

Art. 30 Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall informiert der Arbeitgeber den Mitarbeiter über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwei Monate vor dem Ende des Anspruchs auf Erwerbsausfallentschädigung.

Art. 31 Öffentliche Ämter

Bevor der Mitarbeiter ein freiwilliges, öffentliches Amt annimmt, muss er vor der Kandidatur den Arbeitgeber über sein Vorhaben informieren. Der Arbeitgeber darf sich nur aus Gründen des guten Betriebsablaufs dagegen stellen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 32 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 32.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. (Art. 324a OR). Die Dauer und die Entschädigungshöhe sind durch den Artikel 32.2 geregelt.

Art. 32.2 Taggeldversicherung bei Krankheit

Im Falle von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit verpflichtet sich der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, welche ab dem 1. Tag Taggelder (Lohnausfall) in Höhe von 80% des normalen Bruttolohnes gemäss vertraglicher Arbeitszeit ausrichtet. Die Versicherungsleistungen werden während maximal 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen ausgerichtet.

Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden vom Arbeitgeber und den Mitarbeitern je zur Hälfte getragen.

Art. 33 Schwangerschaft und Mutterschaft

Art. 33.1 Nach der Niederkunft räumt der Arbeitgeber der Mitarbeiterin gemäss EOG 14 Wochen Mutterschaftsurlaub ein.

Art. 33.2 Die Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über das Arbeitsverhältnis in Bezug auf den Schutz der Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen sind anwendbar.

Art. 34 Berufliche Vorsorge (2. Säule)

Der Beitritt erfolgt gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Art. 35 Militärdienst und Zivildienst

*Art. 35.1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 100% des Lohnes während den Weiderholungskursen.
Die Erwerbsausfallentschädigung wird dem Arbeitgeber überwiesen.*

Art. 35.2 Muss eine Dienstperiode auf Verlangen des Arbeitgebers verschoben oder annulliert werden, übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung des Militärpflichtersatzes. Im Falle einer Rückerstattung muss dem Arbeitgeber der Militärpflichtersatz zurückgezahlt werden. Beim Austritt aus der Firma wird dieser Betrag bei der letzten Lohnzahlung in Abzug gebracht.

V. GENERELLE SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 36 Solidaritätsbeitrag

- Art. 36.1 Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer überweisen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.
- Art. 36.2 Alle Arbeitnehmenden bezahlen einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag in der Höhe von Fr. 25.00 pro Monat. Dieser Beitrag wird dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und muss auf der Lohnabrechnung klar ersichtlich sein.
- Art. 36.3 Alle Arbeitgeber bezahlen für jeden Angestellten einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von Fr. 25.00 pro Monat.
- Art. 36.4 *Für die Mitglieder einer Vertragsvereinigung sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber, welche Mitglied bei WaldFreiburg oder bei der AREF sind, keinen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag überweisen müssen. Aus logistischen Gründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge vom Lohn aller Angestellten abgezogen. Den gewerkschaftlich organisierten Angestellten wird der Abzug dieses Betrages durch ihre Gewerkschaft nach Abgabe der schriftlichen Bestätigung, dass ihnen dieser Betrag vom Lohn abgezogen wurde, rückerstattet.*
- Art. 36.5 Aus administrativen Gründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge durch die Paritätische Berufskommission (PBK) einkassiert.
- Art. 36.6 *Die PBK erstellt ein Reglement über die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.*
- Art. 36.7 Die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge werden erhoben, um die Kosten zu decken, bezüglich der Einhaltung des GAV, der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und für soziale Zwecke.

Art. 37 Paritätische Berufskommission (PBK)

- Art. 37.1 *Die Vertragsparteien bestellen eine PBK, die eine auf Loyalität und Vertrauen unter den Vertragsparteien basierende Zusammenarbeit fördern soll.*
- Art. 37.2 *Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer können ihre Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in Bezug auf die Anwendung des vorliegenden GAV oder jegliche die Mitarbeiter betreffenden, allgemeine Frage der Paritätischen Berufskommission unterbreiten.*
- Art. 37.3 *Die PBK besteht aus je 4 Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.*
- Art. 37.4 Die PBK hat insbesondere folgende Aufgaben:
- a. die Kontrolle der GAV-Anwendung
 - b. die GAV-Auslegung
 - c. das Aussprechen von Strafen bei Nichteinhaltung des GAV
 - d. das Inkasso der Vollzugskostenbeiträge
 - e. die Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Art. 37.5 Die Kosten der durch die PBK ausgeführten Kontrollen können im Falle von erwiesenen Verstössen oder Nichteinhaltung des GAV auf die kontrollierten Unternehmen überwältzt werden.
- Art. 37.6 Die PBK ist befugt, ihre Beschlüsse gerichtlich vollziehen zu lassen.
- Art. 37.7 Sollte die PBK eine Verletzung der GAV-Bestimmungen feststellen, kann sie dem schuldigen Betrieb oder Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe auferlegen. Diese Strafe kann bis zu CHF 1'000.00 betragen. Bei wiederholter Verletzung kann die Konventionalstrafe bis zu CHF 2'000.00 betragen. Bei leichtem Verschulden kann die PBK auf die Konventionalstrafe verzichten und lediglich eine Verwarnung aussprechen.
- Art. 37.8 Ausgenommen davon sind Fälle, in denen der entstandene Schaden höher ist als der im GAV festgelegte Maximalbetrag. In solchen Fällen kann die verantwortliche Kommission vom im GAV festgelegten Maximalbetrag gemäss Artikel 37.7 bis zu einem Betrag von maximal CHF 20'000.00 abweichen.
- Art. 37.9 Administrativkosten werden erhoben, wenn Unternehmungen oder die Arbeitnehmer gegen Vertragsbedingungen verstossen haben. Wenn die Unternehmung die verlangten Korrekturen vornimmt und die Belege vorlegt, verzichtet die verantwortliche Kommission auf die Administrativkosten.
Ausgenommen hiervon sind Wiederholungsfälle.

Art. 38 Schlichtung von Streitigkeiten

- Art. 38.1 *Die Vertragsparteien verpflichten sich, eventuelle im Bezug auf die Auslegung und Anwendung des vorliegenden GAVs aufgetauchte Meinungsverschiedenheiten im gemeinsamen Gespräch friedlich zu lösen.*
- Art. 38.2 *Kommen die Vertragsparteien zu keiner Einigung, kann der Streitpunkt in einem ersten Schritt der Direktion der Institutionen und der Land- und Forstwirtschaft (ILFD) des Kantons Freiburg zur Schlichtung unterbreitet werden. Bei Nichteinigung kann er der kantonalen Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten unterbreitet werden.*
- Art. 38.3 *Die Bestimmungen des Zivilprozessrechts bleiben vorbehalten.*

Art. 39 Inkrafttreten

- Art. 39.1 *Der vorliegende GAV tritt am 01.01.2017 in Kraft und gilt bis am 31. Dezember 2021.*
- Art. 39.2 *Der GAV kann sechs Monate vor Ablauf per eingeschriebenem Brief von beiden Vertragsparteien gekündigt werden.*
- Art. 39.3 *Wird der GAV nicht von einer Vertragspartei gekündigt, verlängert er sich stillschweigend um ein weiteres Jahr.*
- Art. 39.4 *Die kündigende Vertragspartei muss gleichzeitig ihre Vorschläge zur Erneuerung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrags formulieren. Die Vertragsparteien verhandeln innert dreier Monate nach Mitteilung der Vertragskündigung über die Vorschläge.*
- Art. 39.5 *Im gemeinsamen Einverständnis können die Vertragsparteien den vorliegenden Vertrag oder die einzelne Artikel oder Beilagen jederzeit abändern oder ergänzen, ohne dass dies die Kündigung des Vertrags nach sich zieht.*
- Art. 39.6 *Während der Verhandlungsphase bleibt der alte Text in Kraft.*
- Art. 39.7 *Die Vertragsparteien verpflichten sich, nach Inkrafttreten des vorliegenden GAVs die Allgemeinverbindlicherklärung sogleich zu beantragen.*
- Art. 39.8 *Alle bei Inkrafttreten des GAV bestehenden, vorteilhafteren Vertragsbedingungen gelten nach Inkrafttreten des GAV weiterhin.*
- Art. 39.9 *Sollte ein nationaler oder Westschweizer GAV in Kraft treten, ist dieser GAV hinfällig.*

Der französische Text ist massgebend.

Westschweizer Vereinigung der Forstunternehmer (AREF)

Eric Pasche
Präsident

Jérôme Simon-Vermot
Sekretär

WaldFreiburg

Fritz Burkhalter
Präsident

Thierry Sottas
Sekretär

Freiburger Forstpersonal (FFP)

Michaël Pachoud
Präsident

Mélanie Glayre
Sekretärin

SYNA Die Gewerkschaft

Mathias Regotz
Mitglied der GL

Kathrin Ackermann
Zentralsekretärin

Véronique Rebetez
Regionalverantwortliche