

**GESAMTARBEITSVERTRAG DER
DER FREIBURGISCHEN
WALDWIRTSCHAFT
01.11.2025 - 31.12.2028**



zwischen

WaldFreiburg

&

Der Association Romande des Entrepreneurs Forestiers (AREF)

und

Syna – der Gewerkschaft

&

Freiburger Forstpersonal (FFP)

Inhaltsverzeichnis

I. GELTUNGSBEREICH	4
II. RECHTE UND PFLICHTEN	5
a) des Arbeitgebers	5
Art. 1 Vertragsabschluss	5
Art. 2 Anstellungsvertrag	5
Art. 3 Ärztliche Untersuchung.....	5
Art. 4 Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden	6
b) des Mitarbeiters	6
Art. 5 Funktionsausübung.....	6
Art. 6 Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeit.....	6
Art. 7 Materialpflege.....	7
Art. 8 Nebenerwerb	7
Art. 9 Aus- und Weiterbildung.....	7
III. NORMATIVE BESTIMMUNGEN DES ARBEITSVERTRAGS	8
Art. 10 Arbeitszeit	8
Art. 11 Jahresarbeitszeit.....	8
Art. 12 Fünftagewoche.....	9
Art. 13 Überstunden	9
Art. 14 Kompensation und Entschädigung der Überstunden	9
Art. 15 Pausen	9
Art. 16 Feiertage	10
Art. 17 Ferienanspruch	10
Art. 18 Kürzung	11
Art. 19 Bezahlte Kurzurlaube	11
Art. 20 Unbezahlter Urlaub	11
Art. 21 Lohnmodell.....	11
Art. 22 13. Monatslohn.....	12
Art. 23 Kinder- und Familienzulagen	13
Art. 24 Treueprämien	13
Art. 25 Spesen und Wegentschädigung	13
Art. 26 Mahlzeitenentschädigung	13
Art. 27 Entschädigung für die Ausrüstung.....	14
Art. 28 Kündigung des Arbeitsvertrags.....	14
Art. 29 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	14

Art. 30	Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit	15
Art. 31	Öffentliche Ämter	15
IV.	SOZIALVERSICHERUNGEN	15
Art. 32	Lohnfortzahlung bei Krankheit	15
Art. 33	Schwangerschaft und Mutter- und Vaterschaft	16
Art. 34	Berufliche Vorsorge	16
Art. 35	Militär- und Zivildienst	17
V.	GENERELLE SCHLUSSBESTIMMUNGEN	17
Art. 36	Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge	17
Art. 37	Paritätische Berufskommission	18
Art. 38	Schlichtung von Streitigkeiten	20
Art. 39	Inkrafttreten	20

Einfachheitshalber wird in diesem Dokument für alle natürlichen Personen die männliche Form verwendet.

I. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für sämtliche Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die hauptsächlich oder nebenbei Arbeiten - inklusive Häckselarbeiten - 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.

Der Unternehmer und seine unmittelbaren Familienangehörigen sind nicht persönlich verpflichtet.

Von diesem GAV ausgenommen sind Mitarbeiter, die dem Gesetz über das Staatspersonal des Kantons Freiburg (StPG) unterstellt sind, sowie das von den Gemeinden angestellte Personal.

Ebenfalls von diesem Vertrag ausgenommen sind die Lehrlinge sowie das Verwaltungspersonal.

Arbeitsfrieden

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verzichten während der ganzen Dauer dieses Vertrags auf jegliche Zwangsmittel wie 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 in gedruckter oder elektronischer Form. 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 gemäss Art. 21
- e) den Ferienanspruch für das laufende Jahr
- f) die Dauer der Probezeit
- g) den Anschluss an die berufliche Vorsorge

Art. 2.4 Für jede arbeitsvertragliche Änderung schliessen die beiden Parteien einen neuen Vertrag ab oder einigen sich über 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 alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden gemäss den Bestimmungen von Art. 328 Obligationenrecht (OR), Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) und Art. 6 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Arbeit (ArG) getroffen werden.

Der Arbeitgeber wird ausschliesslich Treibstoffe verwenden, die die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Umwelt schonen (Beispiel: Alkylatbenzin).

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 Mitarbeiter 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 als 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 1/2 Tag), die Einschreibe-, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.

Art. 9.3 Beim Scheitern der ersten Abschlussprüfung muss der Mitarbeiter die Kosten für die neue Einschreibung selbst 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, Mutterschaft, 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 Arbeitsvertrags durch den Mitarbeiter 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 der Ausbildung.

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 Aufgehoben.

Art. 11 Jahresarbeitszeit

- Art. 11.1 Die Jahresarbeitszeit erlaubt, dass die Wochenarbeitszeit von 42 Stunden (gem. Art. 10.1) mit 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 werden. Andernfalls werden sie mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt, auch wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

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 Samstagsarbeit 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-Stunden-Woche) übersteigen.

Art. 14 Kompensation und Entschädigung der Überstunden

- Art. 14.1 Die Überstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert. Der Ausgleich erfolgt, wenn immer möglich, im laufenden Jahr.
- Art. 14.2 Konnte innerhalb von 12 Monaten nach der Abrechnung keine Kompensation des Überschusses (im Sinne von Artikel 11.2) vorgenommen werden, muss dieser Überschuss innerhalb von 3 Monaten mit einem Zuschlag von 25% 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 des Mitarbeiters erbrachten Überstunden, unabhängig vom Zeitpunkt, geben in keinem Fall Anspruch auf Abgeltung oder Kompensation.

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. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen auf 30 Minuten verkürzt werden. Wenn die Arbeit länger als 9 Stunden dauert, ist eine unbezahlte Mittagspause von mindestens einer Stunde vorgeschrieben.

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, muss der Arbeitgeber zu Beginn jedes neuen Kalenderjahres einen Kompensationstag festlegen (siehe Anhang 1).

Feiertage:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis und Weihnachten.

Für den reformierten Teil des Kantons muss die Anzahl der bezahlten Feiertage in einem bestimmten Jahr mindestens der Anzahl der bezahlten Feiertage im katholischen Teil entsprechen.

Art. 16.2 Aufgehoben.

Art. 16.3 Die Mitarbeiter, die für den 1. Mai Urlaub 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 49. 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 und berücksichtigt dabei, soweit es mit dem Betrieb vereinbar ist, die Wünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Besondere Rücksicht gilt für Mitarbeiter mit Familienpflichten.

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

Art. 17.4 Bei einer ärztlich bestätigten vollständigen Arbeitsunfähigkeit werden die Ferien ausgesetzt. Sofern die Fähigkeit ärztlich bestätigt wird, können sie wieder aufgenommen werden.

Art. 18 Kürzung

- Art. 18.1 Ist der Mitarbeiter wegen Unfall, Krankheit, Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutz während eines Kalenderjahres für mehr als 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 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 Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Ferien während unbezahlten Urlaubs.

Art. 19 Bezahlte Kurzurlaube

- Art. 19.1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf folgende bezahlte Kurzabsenzen :
- | | |
|--|------------------|
| a) Heirat des Mitarbeiters: | 1 Tag |
| b) Tod des Ehegatten, eigener Kinder:
eines Elternteils oder der Schwiegereltern,
von Geschwistern oder Grosseltern: | 3 Tage
2 Tage |
| c) Beerdigung von Verwandten, eines Arbeitskollegen
mit dem der Mitarbeiter eine enge Beziehung pflegte: | ½ Tag |
| d) für den Umzug alle zwei Jahre: | 1 Tag |
- Art. 19.2 Mit Ausnahme der Heirat des Mitarbeiters, darf der Kurzurlaub nur während des gerechtfertigten Ereignisses und an den darauffolgenden Tagen genommen werden

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.

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 Mitarbeiters ab.

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf die im GAV festgelegten Mindestlöhne und Zuschläge.

Die vollständige Lohnskala ist im Anhang 1 zum GAV enthalten, der ein integraler Bestandteil dieses GAV ist.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Anpassung der Löhne oder andere Verbesserungen aufgrund der Entwicklung des Lebenshaltungskostenindex und anderer wirtschaftlicher Faktoren jedes Jahr im Oktober zu verhandeln, damit die Anpassungen am 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft treten können.

Folgende Kategorien werden festgelegt:

- Lohnkategorie (A) = Forstarbeiter ohne EFZ
- Lohnkategorie (A1) = Forstarbeiter ohne EFZ, mit 3 Jahren Berufserfahrung oder EBA
- Lohnkategorie (B) = Forstwart mit EFZ
- Lohnkategorie (C) = Spezialist / Maschinist mit Fachausweis
- Lohnkategorie (D) = Vorarbeiter mit Fachausweis
- Lohnkategorie (E) = Betriebsleiter / Förster mit HF-Abschluss
- Lohnkategorie (E1) = Betriebsleiter / Förster mit HF-Abschluss und mindestens drei Jahren Berufserfahrung in dieser Funktion

Art. 22 13. Monatslohn

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser beträgt 8,33% des AHV-pflichtigen 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, die Dienstjahre in Form einer Leistung zu würdigen.

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

Art. 25 Spesen und Wegentschädigung

Art. 25.1 Rückerstattung der effektiven Spesen

Die dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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

Falls Mitarbeiter 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, haben sie Anspruch auf eine Mahlzeitenentschädigung. Der Gruppenleiter entscheidet über Ausnahmen aus betrieblichen Gründen.

Der Mindestbetrag für die Entschädigung ist im Anhang I geregelt.

Art. 27 Entschädigung für die Ausrüstung

Bezüglich der PSA (persönliche Schutzausrüstung) rüstet der Arbeitgeber den Mitarbeiter gemäss den SUVA-Bestimmungen aus.

Art. 28 Kündigung des Arbeitsvertrags

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 Dienstjahr
- 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 von Artikel 336c OR bezüglich der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall anwendbar.*

Art. 29 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus anderen schwerwiegenden Gründen insbesondere aus jenem Umstand, der zu einem Bruch des Vertrauensverhältnisses führt und nach Treu und Glauben die Fortsetzung eines normalen Verhältnisses nicht mehr zulässt, kann der Arbeitgeber oder der Mitarbeiter den Vertrag mit sofortiger Wirkung kündigen.

Art. 30 Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls informiert der Arbeitgeber den Mitarbeiter über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwei Monate vor dem Ende des Anspruchs auf Erwerbsausfallentschädigung oder zwei Monate vor dem Beginn einer Invalidenrente (IV).

Art. 31 Öffentliche Ämter

Bevor der Mitarbeiter für ein freiwilliges öffentliches Amt kandidiert, muss er den Arbeitgeber über sein Vorhaben informieren. Der Arbeitgeber darf sich nur dagegenstellen, wenn dadurch der Betriebsablauf gestört wird.

IV. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 32 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 32.1 Lohn bei Arbeitsverhinderung des Mitarbeiters

Wird der Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden aus Gründen wie einer gesetzlichen Verpflichtung oder der Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, so zahlt der Arbeitgeber ihm für eine begrenzte Zeit seinen Lohn, einschliesslich einer angemessenen Entschädigung für entgangenen Lohn in Naturalien, sofern der Arbeitsvertrag für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde.

Art. 32.2 Taggeldversicherung bei Krankheit

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber eine Erwerbsausfallversicherung abschliessen, die 80% des Bruttolohns während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen abdeckt. Diese Versicherung kann bis zu 60 Tagen aufgeschoben werden, während der Wartezeit bezahlt der Arbeitgeber den Lohn zu 80%. Im Krankheitsfall muss der Mitarbeiter ab dem dritten Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis einreichen.

Bei wiederholten Absenzen kann der Arbeitgeber ab dem ersten Tag ein Zeugnis verlangen.

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

Art. 32.3 *Unfallversicherung*

Die Mitarbeiter müssen gemäss der Bundesgesetzgebung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert sein.

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung werden vom Arbeitgeber bezahlt, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung von den Mitarbeitern. Prämien für die Zusatzversicherung werden zu 50% vom Arbeitgeber und zu 50% von den Mitarbeitern bezahlt.

Die Mitarbeiter sind ab dem 3. Tag zu 80% gegen Verdienstaussfall bei Unfall versichert, der Arbeitgeber zahlt die ersten beiden Karenztage zu 100%.

Art 32.4 *Tod eines Mitarbeiters*

Gemäss Artikel 338 OR bezahlt der Arbeitgeber beim Tod des Mitarbeiters den Lohn für den laufenden und den darauffolgenden Monat. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als 5 Jahre gedauert, bezahlt der Arbeitgeber einen zusätzlichen Monat.

Art. 33 *Schwangerschaft und Mutter- und Vaterschaft*

Art. 33.1 *Der Arbeitgeber gewährt im Sinne des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung (EOG) einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu 100% bezahlt ab dem Zeitpunkt der Niederkunft.*

Art. 33.2 *Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes des Bundes zum Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen sind anwendbar.*

Art. 33.3 *Der Arbeitgeber gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen, der zu 100% bezahlt wird. Der Mitarbeiter tritt seine mit dem Vaterschaftsurlaub verbundene Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber ab (Art. 329g OR).*

Art. 34 *Berufliche Vorsorge*

Die Mitgliedschaft folgt den Regeln des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Art. 35 *Militär- und Zivildienst*

Art. 35.1 Der Mitarbeiter hat während maximal 4 Wochen Anspruch auf 100% des Lohnes für die Wiederholungskurse. Alle anderen obligatorischen Einsätze werden zu 80% bezahlt (inkl. Rekrutenschule).

Die Erwerbsausfallentschädigung wird dem Arbeitgeber bis zum Umfang seiner eigenen Leistungen ausbezahlt.

Art. 35.2 Muss eine Militär- oder Zivildienstperiode auf Verlangen des Arbeitgebers verschoben oder annulliert werden, übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung des Militärpflichtersatzes. Im Falle einer Rückerstattung wird diese Abgabe dem Arbeitgeber zurückerstattet.

V. GENERALE SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 36 *Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge*

Art. 36.1 Die Arbeitgeber und die Mitarbeiter zahlen einen Beitrag an die Vollzugskosten des GAV und an die Weiterbildungskosten, unabhängig vom Beschäftigungsgrad des Mitarbeiters.

Art. 36.2 Alle Mitarbeiter bezahlen einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag in der Höhe von CHF 25.00 pro Monat. Dieser Beitrag wird dem Mitarbeiter vom Lohn abgezogen und muss auf der Lohnabrechnung klar ersichtlich sein.

Art. 36.3 Alle Arbeitgeber bezahlen für jeden Mitarbeiter einen GAV-Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 25.00 pro Monat.

Art. 36.4 *Für Arbeitgeber, die Mitglied von WaldFreiburg oder der AREF sind, beträgt der Arbeitgeberanteil der Beiträge CHF 13.00 pro Monat und Mitarbeiter.*

Aus logistischen Gründen werden die GAV-Vollzugskosten und Weiterbildungsbeiträge vom Lohn aller Mitarbeiter abgezogen. Den gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitern wird dieser Beitrag zu den Kosten für den GAV-Vollzug und die Weiterbildung von ihrer Gewerkschaft gegen Vorlage eines entsprechenden Belegs erstattet.

- Art. 36.5 Aus administrativen Gründen werden die GAV-Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge durch die paritätische Berufskommission (PBK) einkassiert.
- Art. 36.6 *Die paritätische Berufskommission erstellt ein Reglement über die Verwendung der GAV-Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.*
- Art. 36.7 Der GAV-Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben, um die Kosten für den GAV-Vollzug, die Weiterbildung, die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz sowie für soziale Zwecke (Kosten für Weiterbildungskurse) zu decken. Die Mitarbeiter können an Weiterbildungskursen teilnehmen und bei der paritätischen Kommission Zuschüsse für die besuchten Kurse beantragen.

Art. 37 Paritätische Berufskommission

Die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages haben gemeinsam das Recht, die Einhaltung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages von den Arbeitgebern und den gebundenen Mitarbeitern gemäss Art. 357b OR zu verlangen.

- Art. 37.1 Es wird eine paritätische Kommission gebildet, *um eine auf Loyalität und gegenseitigem Vertrauen basierende Zusammenarbeit zwischen den unterzeichnenden Parteien zu fördern.*
- Art. 37.2 *Die Arbeitgeber und Mitarbeiter können ihre Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in Bezug auf die Anwendung des vorliegenden GAV oder jegliche die Mitarbeiter betreffende, allgemeine Fragen der paritätischen Berufskommission unterbreiten.*
- Art. 37.3 *Die paritätische Kommission besteht aus 4 Vertretern der Mitarbeiter und 4 Vertretern der Arbeitgeber.*
- Art. 37.4 Die paritätische Kommission 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 Mitarbeitern.
- Art. 37.5 Die Kosten der durch die paritätische Kommission ausgeführten Kontrollen können im Falle der Nichteinhaltung des GAV auf die kontrollierten Unternehmen überwältzt werden.

- Art. 37.6 Die paritätische Kommission ist befugt, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen.
- Art. 37.7 Sollte die paritätische Kommission eine Verletzung der GAV-Bestimmungen feststellen, kann sie dem schuldigen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer eine Konventionalstrafe auferlegen. Diese Strafe kann bis zu CHF 1000.00 betragen. Bei wiederholter Verletzung kann die Konventionalstrafe bis zu CHF 2000.00 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 paritätische 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 ein Unternehmen kontrolliert wird und gegen die vertraglichen Bestimmungen verstösst.
- Kommt das Unternehmen den Korrekturaufforderungen der paritätischen Kommission nach, so verhängt diese keine Administrativkosten.
- Vorbehalten bleiben Wiederholungsfälle.

Art. 38 Schlichtung von Streitigkeiten

Art. 38.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, eventuelle in Bezug auf die Auslegung und Anwendung des vorliegenden GAV 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 gilt seit dem 01.11.2025 und bleibt bis zum 31.12.2028 gültig.

Art. 39.2 Der GAV kann 6 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 3 Monate nach Mitteilung der Vertragskündigung über die Vorschläge.

Art. 39.5 Im gemeinsamen Einverständnis können die Vertragsparteien den vorliegenden GAV oder die einzelnen 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 Im Falle des Inkrafttretens eines nationalen oder Westschweizer GAV wird der vorliegende GAV hinfällig.

Art. 39.8 Aufgehoben.

Art. 39.9 Aufgehoben.

Massgebend ist die französische Fassung des GAV.

Westschweizer Vereinigung der Forstunternehmer (AREF)



Sylvain Ruch
Präsident



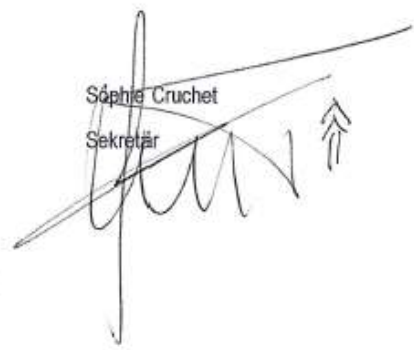
Charles-Matthieu Hoyas
Regionalsekretär

Verband der Waldeigentümer WaldFreiburg

Philippe Alibert
Präsident



Sophie Cruchet
Sekretär



Freiburger Forstpersonal (FFP)

Patrick Ecoffey
Co-Präsident



Ralph Malzach
Co-Präsident



Gewerkschaft Syna



Nora Picchi
Gewerkschaftspolitik
Mitglied der Geschäftsleitung

Véronique Rebetez

Sozialpolitik
Mitglied der Geschäftsleitung



Bulle am 06.03.2025