

**GESAMTARBEITSVERTRAG
DER FREIBURGER WALDWIRTSCHAFT**

zwischen

**WaldFreiburg
&
der Westschweizer Vereinigung der
Forstunternehmer (AREF)**

und

**Syna – die Gewerkschaft
&
der Vereinigung des Freiburger Forstpersonals
(APFF)**

INHALT

I.	Geltungsbereich	4
II.	Rechte und Pflichten	4
Art. 1	Vertragsabschluss	4
Art. 2	Anstellungsvertrag	4
Art. 3	Ärztliche Untersuchung	5
Art. 4	Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden	5
Art. 5	Funktionsausübung	5
Art. 6	Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeit	5
Art. 7	Materialpflege	5
Art. 8	Nebenerwerb	6
Art. 9	Aus- und Weiterbildung	6
III.	Normative Bestimmungen des Arbeitsvertrags	6
Art. 10	Arbeitszeit	6
Art. 11	Jahresarbeitszeit	7
Art. 12	Fünftagewoche	7
Art. 13	Überstunden	7
Art. 14	Kompensation und Entschädigung der Überstunden	7
Art. 15	Pausen	7
Art. 16	Feiertage	7
Art. 17	Ferienanspruch	8
Art. 18	Kürzung	8
Art. 19	Bezahlte Kurzurlaube	8
Art. 20	Unbezahlter Urlaub	9

Art. 21	Lohnmodell	9
Art. 22	13. Monatslohn	9
Art. 23	Kinder- und Familienzulagen	9
Art. 24	Treueprämien	9
Art. 25	Spesen und Wegentschädigung	10
Art. 26	Mahlzeitenentschädigung	10
Art. 27	Schutzausrüstung	10
Art. 28	Kündigung des Arbeitsvertrags	10
Art. 29	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	11
Art. 30	Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit	11
Art. 31	Öffentliche Ämter	11
IV.	Sozialversicherungen	11
Art. 32	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	11
Art. 33	Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaftsurlaub	12
Art. 34	Berufliche Vorsorge	12
Art. 35	Militärdienst und Zivildienst	12
V.	Generelle Schlussbestimmungen	12
Art. 36	Solidaritätsbeiträge	12
Art. 37	Paritätische Berufskommission	13
Art. 38	Streitschlichtung	14
Art. 39	Inkrafttreten	14

Der Einfachheit halber wird in diesem Dokument in Bezug auf jede natürliche Person das männliche Geschlecht verwendet.

I. GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für sämtliche Arbeitgeber (Unternehmen und Unternehmenssektoren), die haupt- oder nebenberuflich Arbeiten im Bereich der Waldwirtschaft inklusive Schredderarbeiten im Kanton Freiburg ausführen oder ausführen lassen, sowie für die in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad. Der GAV gilt auch für Temporär- und Personalverleihfirmen.

Der Geschäftsleiter, die direkten Familienmitglieder sowie die Mehrheitsaktionäre haften nicht persönlich.

Von diesem GAV ausgenommen sind die Mitarbeitenden, die dem Gesetz über das Staatspersonal (StPG) des Kantons Freiburg unterstehen

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

Arbeitsfrieden

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer verzichten während der ganzen Dauer dieses GAV 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 übergibt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Papier- oder elektronische Kopie 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 erfolgt in Form eines schriftlichen Vertrags.

Art. 2.2 Er wird auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Die Probezeit beträgt drei Monate.

Art. 2.3 Der Vertrag erwähnt insbesondere:

- die Funktion und den Arbeitsort des Mitarbeiters
- den Anstellungsgrad
- den Beginn des Anstellungsverhältnisses
- den Verweis auf die Lohnklasse gemäss Art. 21
- den Ferienanspruch für das laufende Jahr
- die Dauer der Probezeit
- den Anschluss an die berufliche Vorsorge (Pensionskasse)

Art. 2.4 Im Einvernehmen zwischen den beiden Parteien wird jede Änderung des Arbeitsvertrags Gegenstand eines neuen Vertrags oder eines Nachtrags sein.

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 übernimmt der Arbeitgeber. Der Bewerber wird vom Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers untersucht.

Art. 4 Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden

In Zusammenarbeit mit seinem Personal sorgt der Arbeitgeber dafür, dass die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden gemäss den Bestimmungen von Art. 328 OR, Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) und Art. 6 Abs. 3 des ArG geschützt wird.

Der Arbeitgeber wird nur Treibstoffe verwenden, die für die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Umwelt unbedenklich sind (z. B. alkyliertes Benzin).

b) des Arbeitnehmers

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 Funktion, innerhalb der Grenzen seines Arbeitsplans.

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 umgehend seinen Vorgesetzten.

Art. 6.3 Bei Krankheit oder einem nicht arbeitsbedingten 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 als auch vom 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) sowie die Einschreibe-, Reise-, Essens- und Übernachtungskosten.

Art. 9.3 Bei Nichtbestehen der ersten Abschlussprüfung muss der Mitarbeiter die erneuten Einschreibekosten selbst übernehmen.

Art. 9.4 Bei vorzeitiger Beendigung der Ausbildung durch den Mitarbeiter gehen die gesamten Kosten zu seinen Lasten, es sei denn, der Mitarbeiter ist aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie z.B. Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert oder wenn die Ausbildung vom Arbeitgeber verlangt wurde.

Art. 9.5 Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Angestellten während der Ausbildung darf der Arbeitgeber die Rückerstattung der Kosten verlangen, ausser wenn die Ausbildung vom Unternehmen 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). Der Fahrweg zählt als Arbeitszeit.

Art. 10.2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitplan je nach Art der Aktivitäten der Arbeitseinheiten.

Art. 10.3 Der Verantwortliche 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 (gemäss 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 Überstunden im gegenseitigen Einvernehmen kompensiert werden. Andernfalls werden sie mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt, auch wenn der Mitarbeiter ausscheidet.

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 Kompensation von Überstunden erfolgt auf der Grundlage von einer Stunde Urlaub für jede geleistete Überstunde; sie sollte wenn möglich noch im laufenden Jahr erfolgen.
- Art. 14.2 Konnte innerhalb von 12 Monaten keine Kompensation vorgenommen werden (gemäss Art. 11.2), muss der Überstundensaldo innerhalb von drei Monaten mit einem Aufschlag 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 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 15 Minuten nachmittags. Die unbezahlte Mittagspause muss mindestens 45 Minuten betragen. Diese kann im gegenseitigen Einvernehmen auf 30 Minuten verkürzt werden. Wenn die Arbeit länger als 9 Stunden dauert, hat der Angestellte Anspruch auf eine nicht bezahlte Mittagspause von mindestens einer Stunde.

Art. 16 Feiertage

- Art. 16.1 Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf folgende 9 bezahlte Feiertage, die mit den Arbeitstagen zusammenfallen. Wenn ein Feiertag auf ein Wochenende fällt, muss der Arbeitgeber zu Beginn des neuen Kalenderjahres einen anteiligen Vergütungstag festlegen (siehe Beilage 1).

Feiertage: Karfreitag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis und Weihnachten. Für den reformierten Teil des Kantons muss die Zahl der bezahlten Feiertage mindestens der Zahl der bezahlten Feiertage im katholischen Teil des Kantons für ein bestimmtes Jahr entsprechen. Die Paritätische Kommission erstellt jedes Jahr eine Liste der Feiertage.

Art. 16.2 Arbeitnehmer, die den 1. Mai frei beantragen, erhalten diesen Tag, aber der Arbeitgeber muss diesen nicht bezahlen.

Art. 17 Ferienanspruch

Art. 17.1 Der Ferienanspruch ist wie folgt:

- bis zum 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage
- bis zum 49. Altersjahr: 25 Arbeitstage
- ab dem 50. Altersjahr: 30 Arbeitstage

Art. 17.2 Die Ferien sind im entsprechenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein eventueller Saldo (maximal 10 Tage) per 31. Dezember des laufenden Jahres ist zulässig. Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt der Ferien fest, unter Berücksichtigung der Wünsche der Angestellten, sofern dies mit dem Betrieb vereinbar ist. Auf Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen wird besonders Rücksicht genommen.

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

Art. 17.4 Bei einer ärztlich bescheinigten vollständigen Arbeitsunfähigkeit werden die Ferien ausgesetzt. Sie können wieder aufgenommen werden, sofern die Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert wird.

Art. 18 Kürzung

Art. 18.1 Ist der Mitarbeiter im Laufe eines Dienstjahres infolge Unfall, Krankheit, Militär-, Zivil- oder Zivildienst insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, kann der Arbeitgeber den Ferienanspruch für den dritten und jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit kürzen.

Art. 18.2 Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaubs dürfen die Ferien erst nach 16 Wochen gekürzt werden. Diese werden jedoch bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt.

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

Art. 19 Bezahlte Kurzurlaube

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

- Heirat des Mitarbeiters: 1 Tag
- Tod des Ehegatten, eigener Kinder: 3 Tage
- Tod der Eltern oder Schwiegereltern, eines Bruders, einer Schwester oder der Grosseltern: 2 Tage
- Beerdigung von Verwandten, eines Arbeitskollegen, mit dem der Mitarbeiter eine enge Beziehung hatte: ½ Tag

- alle zwei Jahre für einen Umzug: 1 Tag

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

Art. 20 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, sofern er mit der Arbeitsorganisation vereinbar ist; er wird mit dem Arbeitgeber ausgehandelt und in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten.

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 1, der fester Bestandteil dieses GAV bildet, festgelegt.

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf die vom GAV festgelegten Mindestlöhne und Zuschläge.

Die vollständige Lohnskala ist im Anhang 1 zum GAV aufgeführt, der einen festen Bestandteil dieses GAV bildet.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, jedes Jahr im Oktober über die Anpassung der Löhne oder andere Verbesserungen auf der Grundlage der Entwicklung des Lebenshaltungskostenindex und anderer wirtschaftlicher Parameter zu verhandeln, so dass die Anpassungen zum 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft treten.

Die folgenden Kategorien werden mit dem Inkrafttreten dieses GAV 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 ESF mit-Diplom
- Lohnkategorie (E1): Betriebsleiter / Förster ESF mit Diplom und mindestens 3 Jahren Erfahrung in dieser Funktion.

Art. 22 13. Monatslohn

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser beträgt 8.33 % des Bruttolohns pro rata temporis. Er wird während des entsprechenden Kalenderjahres ausbezahlt.

Art. 23 Kinder- und Familienzulagen

Die Kinder- und Familienzulagen werden durch kantonale Vorschriften geregelt.

Art. 24 Treueprämien

Art. 24.1 Es wird den Unternehmen empfohlen, Dienstjubiläen mit einer Zuwendung zu würdigen.

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

Art. 25 Spesen und Wegentschädigung

Art. 25.1 Rückerstattung der effektiven Spesen

Spesen, die dem Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit entstehen, werden vollumfänglich rückerstattet. Dies gilt insbesondere für Auslagen für Werkzeuge, Geräte und Privatfahrzeuge.

Art. 25.2 Entschädigung für die Nutzung von Privatfahrzeugen

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 1 geregelt. Es werden nur die im Dienst des Arbeitgebers gefahrenen Kilometer entschädigt.

Art. 26 Mahlzeitenentschädigung

Angestellte, die ausserhalb ihres im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsorts Arbeiten ausführen, haben Anspruch auf eine Mahlzeitenentschädigung, sofern die Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort mehr als 4 km oder die Hin- und Rückfahrt mehr als 20 Minuten beträgt. Über Abweichungen entscheidet der Teamleiter aufgrund der betrieblichen Erfordernisse.

Der Mindestbetrag für die Entschädigung ist im Anhang 1 geregelt.

Art. 27 Schutzausrüstung

Was die persönliche Schutzausrüstung (PSA) anbelangt, rüstet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemäss den Bestimmungen der SUVA aus.

Art. 28 Kündigung des Arbeitsvertrags

Art. 28.1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen auf Ende der Woche 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 1. Dienstjahr
- 2 Monate: ab dem 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr
- 3 Monate: ab dem 10. Dienstjahr

Art. 28.3 Die Kündigung muss in jedem Fall per eingeschriebenem Brief erfolgen.

Art. 28.4 Nach der Probezeit gelten bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Bestimmungen gemäss Artikel 336c OR.

Art. 29 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus schwerwiegenden Gründen oder aus Gründen, die insbesondere zu einem Vertrauensbruch führen und die nach den Regeln von Treu und Glauben eine Fortsetzung der normalen Beziehungen nicht mehr zulassen, können der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer den Vertrag mit sofortiger Wirkung kündigen.

Art. 30 Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

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

Art. 31 Öffentliche Ämter

Vor der Annahme eines nicht obligatorischen öffentlichen Amtes muss der Mitarbeiter vor der Kandidatur den Arbeitgeber über sein Vorhaben informieren. Der Arbeitgeber darf sich nur aus Gründen des guten Betriebsablaufs dagegenstellen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 32 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 32.1 Lohn, wenn der Arbeitnehmer an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist

Ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert, z. B. durch eine gesetzliche Verpflichtung oder die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe, so hat ihm der Arbeitgeber für einen begrenzten Zeitraum seinen Lohn einschliesslich eines angemessenen Ersatzes für den entgangenen Naturallohn zu zahlen, sofern der Arbeitsvertrag für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde.

Art. 32.2 Taggeldversicherung bei Krankheit

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber 80 % des Lohns ab dem ersten Tag zahlen und eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die 80 % des Bruttogehalts für 720 Tage innerhalb eines Zeitraums von 900 Tagen abdeckt. Diese Versicherung kann bis maximal 60 Tage aufgeschoben werden. Im Krankheitsfall muss der Mitarbeiter ab dem dritten Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis vorlegen.

Bei wiederholter Abwesenheit kann der Arbeitgeber ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis verlangen.

Die Prämien der Taggeldversicherung werden zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlt.

Art. 32.3 Unfallversicherung

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

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung zahlt der Arbeitgeber, die für die Nichtberufsunfallversicherung der Arbeitnehmer. Die Prämien für die Zusatzversicherung werden zu 50 % vom Arbeitgeber und zu 50 % vom Arbeitnehmer getragen.

Arbeitnehmer sind ab dem dritten Tag zu 80 % gegen Verdienstausfall bei einem Unfall versichert, wobei der Arbeitgeber für die ersten beiden Karenztage 100 % zahlt.

Art 32.4 Tod eines Arbeitnehmers

Gemäss Artikel 338 des OR hat der Arbeitgeber im Todesfall eines Arbeitnehmers dessen Lohn für den laufenden und den folgenden Monat zu bezahlen. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als 5 Jahre gedauert hat, zahlt der Arbeitgeber einen zusätzlichen Monatslohn.

Art. 33 Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaftsurlaub

Art. 33.1 Der Arbeitgeber gewährt einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab dem Tag der Entbindung, gemäss dem Bundesgesetz über Leistungen bei Erwerbsminderung (EOG).

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. 33.3 Der Arbeitgeber gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen zu 100 %. Der Arbeitnehmer tritt seine Verdienstausfallentschädigung im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub an den Arbeitgeber ab. Gemäss EOG muss der Urlaub innerhalb der ersten 6 Monate genommen werden.

Art. 34 Berufliche Vorsorge

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

Art. 35 Militärdienst und Zivildienst

Art. 35.1 Während den Wiederholungskursen hat der Mitarbeiter Anspruch auf 100 % des Lohnes. Alle anderen obligatorischen Einsätze werden zu 80 % bezahlt (einschliesslich Rekrutenschule).
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 Militärflichtersatzes. Im Falle einer Rückerstattung muss dem Arbeitgeber der Militärflichtersatz zurückgezahlt werden. Beim Austritt aus der Firma wird dieser Betrag bei der letzten Lohnzahlung abgezogen.

V. GENERELLE SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 36 Solidaritätsbeiträge

Art. 36.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer beteiligen sich an den Kosten für die Umsetzung des GAV und für die Weiterbildung, unabhängig vom Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers.

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

Art. 36.3 Alle Arbeitgeber bezahlen für die Umsetzung des GAV und für die Weiterbildung für jeden Angestellten einen Beitrag von Fr. 25.00 pro Monat.

Art. 36.4 Für Arbeitgeber, die Mitglied bei WaldFreiburg oder AREF sind, beträgt der Arbeitgeberbeitrag Fr. 13.00 pro Monat und pro Arbeitnehmer.

Aus technischen Gründen werden die Beiträge an die Kosten für die Umsetzung des GAV und die Weiterbildung vom Lohn aller Angestellten abgezogen. Gewerkschaftlich organisierte Mitarbeitende erhalten diesen Beitrag an die Kosten für die GAV-Umsetzung und die Weiterbildung von ihrer Gewerkschaft gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen zurückerstattet.

Art. 36.5 Aus administrativen Gründen werden die Kosten für die GAV-Umsetzung und die Weiterbildung durch die Paritätische Berufskommission (PBK) einkassiert.

Art. 36.6 Die PBK erstellt ein Reglement über die Erhebung des Beitrags an die Kosten für die GAV-Umsetzung und die Weiterbildung.

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 Es wird eine Paritätische Kommission eingerichtet, die die Zusammenarbeit auf der Grundlage von Loyalität und gegenseitigem Vertrauen zwischen den Vertragsparteien fördert.

Art. 37.2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können der PBK ihre Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Anwendung des vorliegenden GAV oder anderen allgemeinen Fragen, die die Arbeitnehmer betreffen, unterbreiten.

Art. 37.3 Die PBK besteht aus je 4 Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Art. 37.4 Die PBK hat folgende Aufgaben:

- a. die Kontrolle der GAV-Umsetzung
- b. die Auslegung des GAV
- c. das Aussprechen von Sanktionen bei Nichteinhaltung des GAV
- d. das Inkasso der Beiträge für die Vollzugskosten und die Weiterbildung
- e. die Mediation bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Art. 37.5 Die Kosten der durch die PBK ausgeführten Kontrollen können im Falle von erwiesenen Verstössen oder Nichteinhaltung des GAV den kontrollierten Unternehmen in Rechnung gestellt werden.

Art. 37.6 Die PBK ist berechtigt, ihre Beschlüsse auf dem Rechtsweg geltend zu machen.

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 Fr. 1'000.00 betragen. Bei wiederholter Verletzung kann die Konventionalstrafe bis zu Fr. 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 Fr. 20'000.00 abweichen.

Art. 37.9 Verwaltungsgebühren werden erhoben, wenn Unternehmen oder die Arbeitnehmer gegen Vertragsbedingungen verstossen.

Wenn das Unternehmen den Aufforderungen der PBK zur Korrektur nachkommt, erhebt die PBK keine Verwaltungsgebühren.

Dies gilt nicht für Wiederholungsfälle.

Art. 38 Streitschlichtung

Art. 38.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, eventuelle in 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 Dieser GAV gilt ab dem Datum des Inkrafttretens der Allgemeinverbindlichkeit und bleibt bis zum 31.12.2026 in Kraft.

Art. 39.2 Der GAV kann sechs Monate vor Ablauf von beiden Vertragsparteien per eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Art. 39.3 Wird der GAV von keiner Vertragspartei gekündigt, verlängert er sich stillschweigend um ein weiteres Jahr.

Art. 39.4 Die kündigende Vertragspartei muss gleichzeitig ihre Vorschläge zur Erneuerung des vorliegenden GAV formulieren. Die Vertragsparteien treffen sich innerhalb von drei Monaten nach der Vertragskündigung zu einer Aussprache.

Art. 39.5 Im gegenseitigen Einvernehmen können die Vertragsparteien den GAV oder einen seiner Artikel oder Anhänge jederzeit ändern oder ergänzen, ohne dass dies die Kündigung des Vertrags nach sich zieht.

Art. 39.6 Während der Verhandlungsphase bleibt der alte Text gültig.

Art. 39.7 Sollte ein nationaler oder Westschweizer GAV in Kraft treten, ist dieser GAV hinfällig.

Der französische Text des GAV ist massgebend.

WaldFreiburg

Fritz Burkhalter
Präsident

Thierry Sottas
Sekretär

Westschweizer Vereinigung der Forstunternehmer (AREF)

Bertrand Grandjean
Vorstandsmitglied

Helena Druey
Sekretärin

Syna – die Gewerkschaft

Mathias Regotz
Vizepräsident

Migmar Dhakyel
Zentralsekretärin

Thierry Jaquet
Regionalsekretär

Vereinigung des Freiburger Forstpersonals (APFF)

Michaël Pachoud
Präsident

Patrick Ecoffey
Vertreter der Revierförster

Frédéric Piller
Vertreter der Forstpoliere

Stéphane Nicolet
Vertreter der Forstwarte