

GESAMTARBEITSVERTRAG DER FREIBURGER WALDWIRTSCHAFT

Allgemeine Bemerkungen: Hier ist die Zusammenfassung der Änderungen

zwischen

**Wald Freiburg
&
dem Verband der westschweizer
Forstunternehmer (AREF)**

und

**Syna - die Gewerkschaft
&
Dem Verband des Freiburger Forstpersonals
(APFF)**

Ab 2022 werden die beiden Verbände nicht mehr unter dem Dach „Syna“ sondern als eigenständige Partner vertreten sein. Von da an unterzeichnen die 4 Vereinigungen als gleichberechtigte Partner.

In diesem Dokument wird in Bezug auf jede natürliche Person nur zum Zwecke der Einfachheit das männliche Geschlecht verwendet.

ALT: Die Begriffe "Mitarbeiter", "Angestellter" und "Arbeitnehmer" werden nur mit männlichem Geschlecht geschrieben.

In diesem Dokument sollen alle Bestimmungen für Frauen und Männer einheitlich gelten, insofern nichts anderes vorgesehen ist.

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.

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.

NEW 2022 als Ergänzung: Der Arbeitgeber wird ausschließlich gesundheitschonende Kraftstoffe für die Mitarbeiter und die Umwelt verwenden (Beispiel: Alkylat-Benzin).

Art. 14 Kompensation und Entschädigung der Überstunden

Art. 14.1 Die Überstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert.

Ergänzung: Die Ausgleichsleistung erfolgt **soweit wie möglich im laufenden Jahr.**

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 reduziert werden.** 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, muss die paritätische Berufskommission am Jahresanfang einen Ersatzfeiertag festlegen:

Bisher war dieses 9-Tage-Recht im Text des GAV nicht zwingend vorgeschrieben, sie konnten ausgeglichen werden. Dennoch wurde es in der Zusatzvereinbarung erwähnt. Wir können nun in Zukunft diese 9 Tage pro Jahr garantieren, welche durch Auswahl von anderen Feiertagen ausgeglichen werden.

Art. 19 Bezahlte Kurzurlaube

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

- alle zwei Jahre für den Umzug: 1 Tag
Einen zusätzlichen Tag ab 2022 erhalten

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 verpflichten sich, jährlich im Oktober im Anhang 1 die Mindestlöhne für jede Kategorie festzulegen und nehmen dabei Rücksicht auf den Teuerungsindex und die wirtschaftliche Entwicklung der Branche, damit die Anpassungen am 1. Januar des darauffolgenden Jahres in Kraft treten können.

Bei Inkrafttreten dieses GAVs werden folgende Kategorien festgelegt:

- Lohnkategorie (A): Waldarbeiter ohne EFZ
- Lohnkategorie (A1): Waldarbeiter ohne EFZ, mit 3 Jahren Erfahrung oder EBA
- Lohnkategorie (B) Forstwart EFZ
- Gehaltskategorie (C) Spezialist / Maschinist mit Fachausweis
- Lohnkategorie (D) Vorarbeiter mit Fachausweis
- Lohnkategorie (E) Betriebsleiter / Förster mit Fachausweis
- Lohnkategorie (E1) Betriebsleiter / Förster mit Fachausweis und Erfahrung in der Funktion von mindestens X Jahren (zu ergänzen)
Einführung von zwei neuen Kategorien im Jahr 2022 (A1 und E1)
Unten ein Auszug aus dem Zusatzabkommen zum GAV 2022

Mindestlöhne: Art. 21 des CCT

Lohnkategorie	Funktion	Mindestlöhne
Eine	Waldarbeiter ohne EFZ	CHF 4'076.30/Monat CHF 22.40/Heure

A1	Waldarbeiter ohne EFZ, mit 3 Jahren Erfahrung oder EBA	CHF 4'123.90/Monat CHF 22.66/Heure
B	Forstwart mit EFZ	CHF 4'407.00/Monat CHF 24.21/heure
C	Spezialist / Maschinist mit Fachausweis	CHF 4'925.15/Monat CHF 27.06/Heure
D	Vorarbeiter mit Fachausweis	CHF 5'490.00/Monat CHF 30.17/heure
Und	Betriebsleiter/ Förster mit Fachausweis	CHF 6'389.00/Monat CHF 35.10/Heure
E1	Betriebsleiter/ Förster mit Fachausweis und Erfahrung in der Funktion	CHF 6'488.20/Monat CHF 35.65/Heure

Es ist zu beachten, dass wir nach der obigen Tabelle eine Erhöhung aller Mindestlöhne erreichen konnten. Die Löhne werden im Oktober für das folgende Jahr jährlich ausgehandelt.

Art. 27 Entschädigung für die Schutzausrüstung

Der Arbeitgeber rüstet die Mitarbeiter nach den Bestimmungen der SUVA aus. Bisher konnte der Arbeitgeber entscheiden, ob er die Entschädigung zahlt oder die Mitarbeiter ausstatten möchte. Für die Zukunft soll der Arbeitgeber die PSA einkaufen und dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Es wird also keine Möglichkeit mehr geben, eine Entschädigung zu zahlen.

Art. 32.3 Unfallversicherung

Die Mitarbeiter müssen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (NBU) nach Bundesrecht versichert sein.

Die Prämien der Berufsunfallversicherung (BU) werden vom Arbeitgeber gezahlt. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung (NBU) werden vom Mitarbeiter selbst bezahlt. Die Prämien der Pensionskasse (2. Säule) werden zu 50% vom Arbeitgeber und zu 50% vom Arbeitnehmer gezahlt.

Die Mitarbeiter sind zu 80% gegen die Ausfallkosten von Unfällen ab dem 3. Tag versichert. Der Arbeitgeber zahlt die ersten 2 Tage der Karenzzeit zu 100%.

Dieser Artikel wurde hinzugefügt, weil es keinen gab. Die genannten Bedingungen sind die offiziellen Bedingungen der SUVA.

Art. 33 Schwangerschafts-, Mutterschafts-, und Vaterschaftsurlaub

Art. 33.1 Der Arbeitgeber gewährt einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen bis 100% ab der Entbindung im Sinne des Bundesgesetzes über die Leistungen für Verdienstaussfall. Zuvor 14 Wochen bis zu 80%, nach dem Gesetz.

Art. 33.3 Der Arbeitgeber gewährt einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen bis zu 100%. Der Urlaub muss nach Angaben des Gesetzes innerhalb der ersten 6 Monate genommen werden.

Das Gesetz sieht 10 Tage bei 80% vor. Wir konnten also darüber verhandeln, dass 10 Tage zu 100% bezahlt werden.

Art. 35 Militärdienst und Zivildienst

Art. 35.1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 100% des Gehalts während eines Maximums von 4 Wochen für die Wiederholungskurse (WKs). Alle anderen obligatorischen Verpflichtungen werden zu 80% (einschliesslich Rekrutenschule) bezahlt. **Genaue Angaben der Bedingungen und Dauer der Kurse / Pflichtdienste.**

Art. 36 Solidaritätsbeiträge

Art. 36.4 Für Arbeitgebermitglieder von Wald Fribourg oder AREF beträgt der Arbeitgeberanteil der Beiträge CHF 13.00 pro Monat und Mitarbeiter.