

# Zusammenarbeit der Sozialpartner auf Stufe Branche

**Unsere effektive Sozialpartnerschaft leistet wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung der Branche, der darin angesiedelten Unternehmen und Mitarbeitenden.**

Wir bekennen uns zu einer neuen Zusammenarbeit, bei der die gemeinsamen und spezifischen Ziele und Interessen gleichberechtigt Berücksichtigung finden. Interessenausgleichende Vereinbarungen erfordern einen professionellen Dialog und ein auf diese Definition von Sozialpartnerschaft ausgerichtetes Rollenverständnis.

## Leitbild

### Unsere Werte - das wollen wir erreichen

#### **Wettbewerbsfähig dank kontinuierlicher Entwicklung und Innovation**

Wir optimieren die unternehmerischen Rahmenbedingungen in Unternehmenskultur, Bildungs- und Kompetenzförderung, Arbeitssicherheit, Gesundheit und im umweltverantwortlichen Verhalten. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Markt- und Wettbewerbsfähigkeit des Holzbaus.

Die Förderung der Qualifikationen der Beschäftigten ist der Schlüssel für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Branche sowie für die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen.

Die Weiterentwicklung des Ausbildungssystems und das Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterbildung sind darum zentrale Bestandteile der Branchen- und Betriebsentwicklung.

Moderne Technik und Infrastruktur sowie die Qualitäts- und Effizienzicherung tragen in der Branche und in den Betrieben zu einem hohen Standard im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei. Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz haben in der Betriebs- und Unternehmensführung einen zentralen Stellenwert.

#### **Gemeinsam den sozialen Wohlstand sichern**

Dank einer gerechten und leistungsorientierten Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg, einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen ihnen und ihren Arbeitgebern sowie dem Einbezug der Mitarbeitenden bei betrieblichen Entscheidungen sichern wir den sozialen Wohlstand, die soziale Sicherheit und den Arbeitsfrieden im Holzbau.

Die Sozialpartner bekennen sich zu einer transparenten, von sozialer Verantwortung geprägten Unternehmensführung. Dazu gehört der regelmässige, offene Dialog mit den Beschäftigten über Unternehmensziele, -entwicklung und -erfolg. Die Arbeitgebenden setzen sich nachhaltig für den Erhalt bisheriger und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ein.

#### **Durch Transparenz das gegenseitige Vertrauen fördern**

Zusammen setzen wir uns für ein System ein, das die Entwicklung in den Bereichen Unternehmenserfolg, Branchentrends, Sozialpolitik und Mitarbeiterzufriedenheit transparent und messbar macht. Wir pflegen dieses System, weil es die Fakten und den Rahmen für unsere Verhandlungen vorgibt.

**Die Präsidenten:** H. Rupli, Holzbau Schweiz; K. Regotz, Syna; A. Rieger, Unia; G. Fischer, Baukader Schweiz; M. Fehr, Kaufmännischer Verband Schweiz

Zürich, Sommer 2006

## Unser Verhalten – so arbeiten wir zusammen

### Gemeinsame Mehrwerte durch partnerschaftliche Ziele

Unser Denken und Handeln zeichnen sich durch gegenseitiges Vertrauen, hohe Fachkompetenz sowie professionelles und zielorientiertes Verhalten aus. Als Basis für den gemeinsamen Fortschritt kommunizieren wir offen miteinander, fördern die Eigenverantwortung und den Willen, uns für nachhaltige Ziele einzusetzen. Wir streben den Arbeitsfrieden an.

## Unsere Leistungen – das bieten wir an

### Ein innovativer Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbaugewerbe

Die Sozialpartner erarbeiten gemeinsam den Gesamtarbeitsvertrag für den Holzbau. Der Bundesrat soll ihn für die Deutschschweiz und das Tessin als allgemeinverbindlich erklären. Dieser Gesamtarbeitsvertrag schützt die Mitarbeitenden vor sozialem Missbrauch und fördert einen erfolgsorientierten und fairen Wettbewerb.

### Professionelle und koordinierte Dienstleistungen

Durch koordinierte und professionelle Dienstleistungen für Arbeitgebende und Mitarbeitende in der Personalführung und -entwicklung, im Arbeitsrecht und bei Trendstudien profiliert sich die Sozialpartnerschaft in der Branche, bei den Mitgliedern und in der Öffentlichkeit.

### Nachhaltige Systemoptimierung

Wie bei anderen lernenden Organisationen wird der Prozess der steten Systemoptimierung gemeinsam festgelegt und gegebenenfalls wissenschaftlich begleitet. Die spezifischen Erkenntnisse aus der aktiven Begleitung von Referenzbetrieben sowie die Erfahrungen aus anderen Branchen werden berücksichtigt, um die Vertragssysteme zu optimieren.

## Unsere Mittel – so finanzieren wir uns

### Solidarische GAV-Finanzierung

Die Leistungen der Sozialpartner für Entwicklung und Pflege des Gesamtarbeitsvertrages, den Vertragsvollzug, die gemeinsame Branchenpolitik und die gemeinsamen Aktivitäten für die Kulturverankerung im Holzbau: Über einen GAV-Vollzugs- und Bildungsfonds tragen alle Arbeitgebenden und Mitarbeitenden, die dem Vertrag unterstellt sind, die Kosten paritätisch.

### Individuelle Dienstleistungsabgeltung

Die Sozialpartner regeln die Finanzierung individuell beanspruchter Dienstleistungen selbst. Sie sind kein Bestandteil der Sozialpartnerschaft.

## Mögliche Spannungsfelder in der Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartner sind sich bewusst, dass sich die Interessen von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden teilweise unterscheiden, dies insbesondere bei der Verteilung von Mehrwerten. Auch die Umsetzung der Sozialpartnerschaft im Sinne dieses Leitbildes kann zu Meinungsverschiedenheiten oder gar Konflikten führen. Diese Spannungsfelder sind eine grundsätzliche Herausforderung.

Mitarbeiterorientierte Personalpolitik	Kundenorientierte Betriebspolitik
Materieller und sozialer Wohlstand für die Mitarbeitenden	Internationalisierte Wettbewerbsdynamik
GAV als ordnungspolitischer Rahmen mit Mindestbedingungen	GAV als innovatives Instrument für die Unternehmens- und Kulturentwicklung
Ausgewogene Entlohnung und Anreizsysteme	Leistungsdifferenzierung in der Entlohnung und in den Anreizsystemen
Zeitsouveränität für die Mitarbeitenden	Einsatzflexibilität der Mitarbeitenden
Beschäftigungssicherung	Kostenoptimierung
Standardisierung und eindeutige Regelungen	Unternehmerische Spielräume und Flexibilität
Kompromisslösungen	Sachlogische Lösungen

Die Konfliktlösung und der Ausgleich dieser Interessen beziehungsweise der konstruktive Umgang mit diesen Spannungsfeldern sollen durch gemeinsam getragene, auf Vertrauen basierende Verhandlungen erfolgen. Der Gesamtarbeitsvertrag ist ein Ergebnis dieses Interessenausgleichs und enthält Instrumente, um während der Vertragsdauer Meinungsverschiedenheiten friedlich und im Dialog zu lösen.

Die Sozialpartner verpflichten sich einerseits, die Perspektiven und Sachzwänge des anderen Partners zu berücksichtigen und in die eigenen Überlegungen einzubeziehen. Andererseits unterstützen sie Lösungen für einen konstruktiven, differenzierten Umgang mit möglichen Spannungsfeldern.