

Kommentar

zum

**Gesamtarbeitsvertrag
für das Schweizerische
Bäcker-, Konditoren- und Con-
fiseurgewerbe**

Fassung Juli 2009

Inhaltsverzeichnis

A	Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV	6
Art. 1	Definitionen	6
Art. 2	Vertragsschliessende Parteien.....	8
Art. 3	Vertragszweck und Vertragsziel.....	9
Art. 4	Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen.....	9
Art. 5	Persönlicher Geltungsbereich	9
Art. 6	Sachlicher Geltungsbereich	10
Art. 7	Beginn und Beendigung der Rechte und Pflichten aus dem GAV.....	12
Art. 8	Abweichungen von GAV-Regelungen.....	13
B	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	15
Art. 9	Arbeitsvertrag und Probezeit.....	15
Art. 10	Kündigung	17
C	Lohn	21
Art. 11	Tariflöhne/Lohnregulative.....	21
Art. 12	Lohnverhandlungen	22
Art. 13	13. Monatslohn.....	22
Art. 14	Lohnzahlung.....	24
D	Arbeits- und Ruhezeit	25
Art. 15	Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche.....	25
Art. 16	Arbeitszeitkontrolle	27
Art. 17	Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 04.00 Uhr	28
Art. 18	Überstunden.....	32
Art. 19	Überzeit.....	32
Art. 20	Gesetzliche Feiertage	35
Art. 21	Sonn- und Feiertagsarbeit.....	36
Art. 22	Dauer der Ferien	38
Art. 23	Zeitpunkt und Kürzung der Ferien.....	39
Art. 24	Bezahlte arbeitsfreie Tage	41
Art. 25	Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung.....	43
E	Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden	44
Art. 26	Allgemeine Pflichten der Arbeitgebenden	44
Art. 27	Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung	45
Art. 28	Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden	46
Art. 29	Haftung der Arbeitnehmenden	47
Art. 30	Übergang des Arbeitsverhältnisses.....	49
Art. 31	Pensionsverhältnis	51
F	Lohnersatz und Sozialversicherungen	51
Art. 32	Lohn bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden	51
Art. 33	Krankentaggeldversicherung	52
Art. 34	Mutterschaftsentschädigung	56
Art. 35	Militärdienst	58
Art. 36	Unfall	60
Art. 37	Prämien/Ungenügende Versicherung	61
Art. 38	Abgangsentschädigung.....	61
G	Berufliche Personalvorsorge	63
Art. 39	Pensionskassen PANVICA	63

H	Formelle Bestimmungen.....	64
	Art. 40 Friedenspflicht.....	64
	Art. 41 Ständiger Ausschuss	64
	Art. 42 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen.....	64
	Art. 43 Kündigung des GAV.....	64
	Art. 44 Übersetzungen.....	65
I	Schlussbestimmungen	65
	Art. 45 Besitzstandsgarantie.....	65
	Art. 46 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2001	65

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGRZ	Ausgleichsruhezeit
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
ArGV 1	Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz
ArGV 2	Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
ArGV 5	Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung)
Art.	Artikel
ASA	Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung
BGE	Bundesgerichtsentscheid
Bsp.	Beispiel
BU	Berufsunfall
BVG	Berufliche Vorsorge; Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
bzw.	beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
d.h.	das heisst
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EO	Erwerbersatzordnung
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbersatzgesetz)
etc.	et cetera
exkl.	exklusive
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
EU	Europäische Union
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag

inkl.	inklusive
insb.	insbesondere
IV	Invalidenversicherung
Kap.	Kapitel
KTV	Krankentaggeldversicherung
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag
lit.	litera
LMG	Bundesgesetz vom 9. Oktober 1992 über Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände (Lebensmittelgesetz)
max.	maximal
mind.	mindestens
MitwirkungsG	Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)
N	Note
NBU	Nichtberufsunfall
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht
PLZ	Postleitzahl
resp.	respektive
SchKG	Bundesgesetz vom 11. April 1889 über Schuldbetreibung und Konkurs
SBKPV	Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband
SBKV	Schweizerischer Bäcker-Konditorenmeister-Verband
SKCV	Schweizerischer Konditor-Confiseurmeister-Verband
u.a.	unter anderem
UIB	Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie
usw.	und so weiter
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
UVV	Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
z.B.	zum Beispiel
Ziff.	Ziffer

A Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV

Art. 1 Definitionen

In diesem GAV bedeuten:

1 **Vertragsschliessende Parteien**

Die vertragsschliessenden Parteien sind die Vertragsparteien des GAV gemäss Art. 2 GAV.

2 **Arbeitgebende/Arbeitnehmende**

Arbeitgebende und Arbeitnehmende sind die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages.

3 **Kalenderjahr**

Als Kalenderjahr gilt die jeweilige Zeitspanne vom 1. Januar bis 31. Dezember.

4 **Dienstjahr**

Das Dienstjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab Datum des Stellenantritts in einem bestimmten Betrieb bzw. bei einem/einer bestimmten Arbeitgebenden. Lehrjahre gelten nicht als Dienstjahre.

Bei saisonweise beschäftigten Arbeitnehmenden werden die einzelnen Arbeitsperioden im gleichen Betrieb für die Berechnung der Dienstjahre zusammengerechnet. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden nicht mehr als 6 Monate beträgt.

Das Gleiche gilt bei unbezahltem Urlaub bzw. bei Auslandpraktika. Hat der/die Arbeitnehmende aber sonst an einer anderen Stelle gearbeitet, liegt keine Fortsetzung vor, ausser die Parteien haben das so vereinbart.

Bei Übernahme eines Betriebes gilt Art. 30 GAV.

5 **Lohnzuschlag**

Als Lohnzuschlag gilt entweder der betragsmässig vorgesehene oder anhand eines Prozentsatzes des Bruttolohnes zu berechnende Zuschlag, welcher zusätzlich zum entsprechenden Brutto-Stundenlohn (bei 42 Stunden pro Woche: Monatslohn geteilt durch 182) oder Monatslohn bezahlt und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden muss.

Beispiele sind Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Ferien-, Überstundenzuschläge, Kinder- und Ausbildungszulagen.

6 **Teilzeitarbeitnehmende**

Teilzeitarbeitnehmende sind Arbeitnehmende, die in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis weniger als 100 % beschäftigt sind, ungeachtet dessen, ob sie im Monats- oder Stundenlohn bezahlt werden.

7 **Saisonbetrieb**

Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, welche im jeweiligen Kalenderjahr abhängig von der Nachfrage insgesamt mindestens 4 Monate, davon jeweils mindestens 2 Monate am Stück, geschlossen haben.

Kommentar

Vertragsschliessende Parteien

Die vertragsschliessenden Parteien als Parteien des GAV meint die folgenden, in Art. 2 GAV aufgelisteten Personen:

- Schweizerischer Bäcker-Konditorenmeister-Verband (SBKV)
- Schweizerischer Konditor-Confiseurmeister-Verband (SKCV)
- Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband (SBKPV)
- Gewerkschaft Syna

Die genannten vertragsschliessenden Parteien sind von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages, den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, zu unterscheiden.

Arbeitgebende/Arbeitnehmende

Beispiel:

Frau X arbeitet beim „Brötli-Beck“ als Verkäuferin. Der „Brötli-Beck“ ist der Arbeitgebende und Frau X die Arbeitnehmende des betreffenden (Einzel-) Arbeitsvertrages.

Kalenderjahr

Ein Kalenderjahr beginnt jeweils am 1. Januar und endet am 31. Dezember desselben Jahres.

Dienstjahr

Beispiel:

Frau X absolvierte bis Ende Juli 2002 die Lehre beim „Brötli-Beck“. Daran anschliessend arbeitete sie ab 1. August 2002 wiederum beim „Brötli-Beck“ als Verkäuferin. Ihr erstes Dienstjahr dauerte somit vom 1. August 2002 bis 31. Juli 2003, ihr zweites vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2004 etc.

Die Absätze 2 und 3 dieser Bestimmung wollen verhindern, dass vertragliche Rechte, welche an Dienstjahre geknüpft sind, durch Unterbrüche, welche kürzer als 6 Monate sind, wegfallen. (Bsp.: Kündigungsfrist gemäss Art. 335c OR, vgl. Kommentar zu Art. 10 GAV; 13. Monatslohn gemäss Art. 13 GAV; Dauer der Ferien gemäss Art. 22 GAV; berufsspezifische Aus- und Weiterbildung gemäss Art. 25 Abs. 2 GAV; Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 30 Abs. 2 und 3 GAV; Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 33 Abs. 4 GAV; Abgangsentschädigung gemäss Art. 38 GAV).

Bei Unterbrüchen von mehr als 6 Monaten innerhalb eines Vertragsverhältnisses, wird die Zählung der Dienstjahre nach dem Unterbruch fortgesetzt. Wird aber ein Vertrag beendet und mit dem/der selben Arbeitgebenden nach längerer Zeit ein neues Vertragsverhältnis begründet, beginnt die Zählung der Dienstjahre von neuem (vorbehalten bleiben die Anwendungsfälle von Art. 333 OR bzw. Art. 30 GAV).

Das gleiche gilt neben dem saisonweisen Betrieb auch für Urlaub und Auslandpraktika.

Von den Dienstjahren zu unterscheiden sind die Berufsjahre (vgl. Lohnregulative). Das Berufsjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab dem Zeitpunkt, in dem der/die Arbeitnehmende seine/ihre Lehre abgeschlossen hat und in dem er/sie *in einem beliebigen Betrieb* auf seinem/ihrem Beruf gearbeitet hat.

Lohnzuschlag

Beispiele:

Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Ferien- und Überstundenzuschläge. Vgl. Kommentar zu Art. 17, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22 GAV etc.

Die Familienzulagen sind kantonal geregelt. Sie können u.a. unter www.panvica.ch herunter geladen werden.

Teilzeitarbeitnehmende

Das (durchschnittliche) Arbeitspensum eines/einer Teilzeitangestellten liegt unter 100 %. Die Bezahlung im Monats- oder Stundenlohn sagt nichts über das Arbeitspensum aus.

Saisonbetrieb

Saisonbetriebe schliessen jährlich ihren Betrieb mindestens 4 Monate, wovon mindestens 2 Monate zusammenhängend geschlossen sein müssen.

Art. 2 Vertragsschliessende Parteien

Vertragsschliessende Parteien sind:

auf Seiten der Arbeitgebenden:

- Schweizerischer Bäcker-Konditorenmeister-Verband (SBKV)
- Schweizerischer Konditor-Confiseurmeister-Verband (SKCV)

und auf Seiten der Arbeitnehmenden:

- Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband (SBKPV)
- Gewerkschaft Syna
- Gewerkschaft Unia.

Kommentar

Die abschliessende Umschreibung der vertragsschliessenden Parteien in Art. 2 GAV ist hinsichtlich der Anwendung des persönlichen Geltungsbereiches (Art. 5 GAV) wichtig. Der GAV ist automatisch und zwingend nur anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, an denen auf Seiten Arbeitgebende Mitglieder des SBKV oder SKCV beteiligt sind. Im Unterschied zum GAV bis Ende 2008 ist eine Mitgliedschaft der Arbeitnehmenden nicht erforderlich.

Entgegen des Wortlauts in Art. 2 GAV zählt die Gewerkschaft Unia seit 1. Januar 2009 nicht mehr zu den vertragsschliessenden Parteien. Die entsprechende Korrektur wird bei der nächsten Auflage des GAV vorgenommen.

Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziel

Die vertragsschliessenden Parteien wollen mit klaren personalpolitischen Grundsätzen zu einem Klima der Stabilität und des Vertrauens in den Betrieben beitragen. Die Grundlage dazu bilden transparente und korrekte Anstellungsbedingungen, welche auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unterstützen.

Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich dafür ein, dass niemand diskriminiert wird, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Kommentar

Aus Art. 3 GAV können die einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden keine direkten Rechte und Pflichten ableiten. Er ist programmatischer Natur und dient höchstens der Auslegung von einzelnen Bestimmungen.

In Abs. 2 wird auf das auf Verfassungsebene verankerte Diskriminierungsverbot hingewiesen.

Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen

- 1 *Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.*
- 2 *Für die Mitglieder des SBKV im Kanton Genf gilt grundsätzlich der GAV, wobei in den „COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“ für einzelne Bereiche separate, zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Regelungen bestehen.*

Kommentar

Im Kanton Genf sind zusätzlich zum GAV die „COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“ zu beachten.

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

Die zwingende Anwendbarkeit des GAV erfordert, dass der/die Arbeitgebende bzw. der arbeitgebende Betrieb Mitglied des SBKV oder des SKCV ist.

Kommentar

Neben dem räumlichen Geltungsbereich muss als zweite Voraussetzung für die zwingende Anwendbarkeit des GAV der/die Arbeitgebende Mitglied des SBKV oder SKCV sein.

Art. 6 Sachlicher Geltungsbereich

Produktionspersonal

- 1 *Dieser GAV ist unter Vorbehalt von Art. 4 und Art. 5 GAV anwendbar auf alle Inhaber/innen eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als Bäcker/Bäckerin, Bäcker-Konditor/Bäckerin-Konditorin oder Konditor-Confiseur/Konditorin-Confiseurin, die in der Produktion arbeiten.*
- 2 *Die Berufsausweise für Bäcker/Bäckerin, Bäcker-Konditor/Bäckerin-Konditorin und Konditor-Confiseur/Konditorin-Confiseurin aus EU- und EFTA-Staaten sind den schweizerischen anerkannten Berufsabschlüssen gemäss Art. 6 Abs. 1 GAV gleichgestellt, falls die Berufsleute sich mit dem internationalen Berufsausweis der Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie (UIB) ausweisen können.*

Verkaufspersonal

- 3 *Dieser GAV ist unter Vorbehalt von Art. 4 und Art. 5 GAV anwendbar auf Arbeitnehmende,*
 - *die Inhaber/innen des eidgenössischen Berufsattests Detailhandelsassistent/in sind;*
 - *die Inhaber/innen des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als Verkäufer/innen (branchenintern und branchenfremd) sind;*
 - *die Inhaber/innen des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Detailhandelsfachmann/Detailhandelsfachfrau sind;*
 - *die Inhaber/innen des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als Detailhandelsangestellte sind;*
 - *die Inhaber/innen des eidgenössischen Fachausweises Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie sind.*

Allgemeine Bestimmungen

- 4 *Die vertragsschliessenden Parteien können ausländische Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus diesem GAV den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen gleichstellen.*
- 5 *Absolventen ausländischer Berufsausbildungen sind unter Vorbehalt von Art. 6 Abs. 4 GAV grundsätzlich nur aufgrund schriftlicher, einzelarbeitsvertraglicher Abmachung diesem GAV unterstellt.*
- 6 *Teilzeitarbeitnehmende, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 4 und Art. 6 GAV erfüllen, sind im Rahmen ihrer Anstellung dem GAV unterstellt, sofern deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.*
- 7 *Alle in Art. 6 Abs. 1 bis Abs. 6 GAV nicht erwähnten Arbeitnehmenden sowie Familienmitglieder des/der Betriebsinhabers/Betriebsinhaberin (d.h. dessen/deren Ehegatte, Blutsverwandte in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie seine/ihre Stief- und Adoptivkinder) sind dem GAV nur aufgrund ausdrücklicher schriftlicher Vereinbarung unterstellt.*

Kommentar

vgl. Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG)

Produktionspersonal

Es werden die eidgenössischen beruflichen Grundausbildungen Bäcker/Bäckerin, Bäcker-Konditor/Bäckerin-Konditorin und Konditor-Confiseur/Konditorin-Confiseurin erfasst.

Berufsausweise aus EU- und EFTA-Staaten werden den eidgenössisch anerkannten gleichgestellt, sofern die Berufsleute über den internationalen Berufsausweis der „Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie“ (UIB) verfügen.

Die vertragsschliessenden Parteien haben gemäss Art. 6 Abs. 4 GAV die Möglichkeit, weitere ausländische Berufsausweise den eidgenössischen gleichzustellen. Bis zum heutigen Tag liegen solche (vorbehältlich der obgenannten) nicht vor.

Verkaufspersonal

Neben dem eidgenössischen Attest fallen auch die berufliche Grundausbildung Detailhandelsfachmann EFZ resp. Detailhandelsfachfrau EFZ sowie die eidgenössische Berufsprüfung Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie mit eidgenössischem Fachausweis darunter.

Das eidgenössische Attest Detailhandelsassistent/in ist der einzige Abschluss mit einer geringeren Ausbildungsdauer als 3 Jahre.

Der GAV ist im Übrigen vorbehältlich eines vorbestehenden Einzelarbeitsvertrages weiterhin anwendbar im Falle eines Abschlusses mit bisheriger Berufsbezeichnung: Verkäufer/innen (branchenfremd und branchenintern) sowie Detailhandelsangestellte.

Allgemeine Bestimmungen

Art. 6 Abs. 2 GAV nennt die Voraussetzungen für die Gleichstellung ausländischer Berufsabschlüsse in der Produktion. Gestützt auf Art. 6 Abs. 4 GAV kann die Gleichstellung weiterer Berufsausweise durch die vertragsschliessenden Parteien erfolgen. Haben die vertragsschliessenden Parteien nicht von einer grundsätzlichen Gleichstellung eines ausländischen Berufsausweises Gebrauch gemacht, so kann selbstverständlich im Einzelarbeitsvertrag die Anwendbarkeit des GAV zwischen dem/der Arbeitnehmenden und dem/der Arbeitgebenden (freiwillig) vereinbart werden (vgl. dazu Kommentar zu Art. 7 GAV).

Bezüglich der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Teilzeitarbeitnehmenden gemäss Art. 1 Abs. 6 GAV ist auf den Arbeitsvertrag abzustellen. Ist im Arbeitsvertrag kein höheres Pensum als 8 Wochenstunden festgelegt oder handelt es sich um ein Pensum, das je nach konkreter Vereinbarung zwischen den Parteien des Einzelarbeitsvertrages auch unter 8 Wochenstunden gehen kann, so ist auf das Obligationenrecht abzustellen.

Die Definition der Familienmitglieder der Betriebsinhaber (Art. 6 Abs. 7 GAV) richtet sich nach der Definition in Art. 4 ArG (Familienbetriebe).

Art. 6 Abs. 7 GAV hält fest, dass sämtliche Arbeitnehmende, die die Bedingungen des Art. 6 Abs. 1–6 GAV nicht erfüllen und dort auch nicht erwähnt sind, keinen Anspruch auf automatische und zwingende Anwendung des GAV haben.

Art. 7 Beginn und Beendigung der Rechte und Pflichten aus dem GAV

Arbeitnehmende und Arbeitgebende, welche alle Voraussetzungen für die Anwendung des GAV erfüllen (Art. 4 bis Art. 6 GAV), haben Anspruch auf zwingende Anwendung der Bestimmungen des GAV.

Kommentar

Die zwingende Anwendbarkeit (im Unterschied zur einzelarbeitsvertraglich vereinbarten) erfordert das Vorliegen des räumlichen (Art. 4 GAV), des persönlichen (Art. 5 GAV) und des sachlichen (Art. 6 GAV) Geltungsbereichs im jeweiligen Vertragsverhältnis. Sind Art. 4 bis Art. 6 GAV erfüllt, so ist der GAV zwingend anwendbar.

Die zwingende Anwendbarkeit meint, dass die inhaltlichen Bestimmungen des GAV für das konkrete Arbeitsverhältnis – ungeachtet des vereinbarten Arbeitsvertrages (solange dieser keine Besserstellung beinhaltet) – absolute Geltung beanspruchen und angewendet werden müssen.

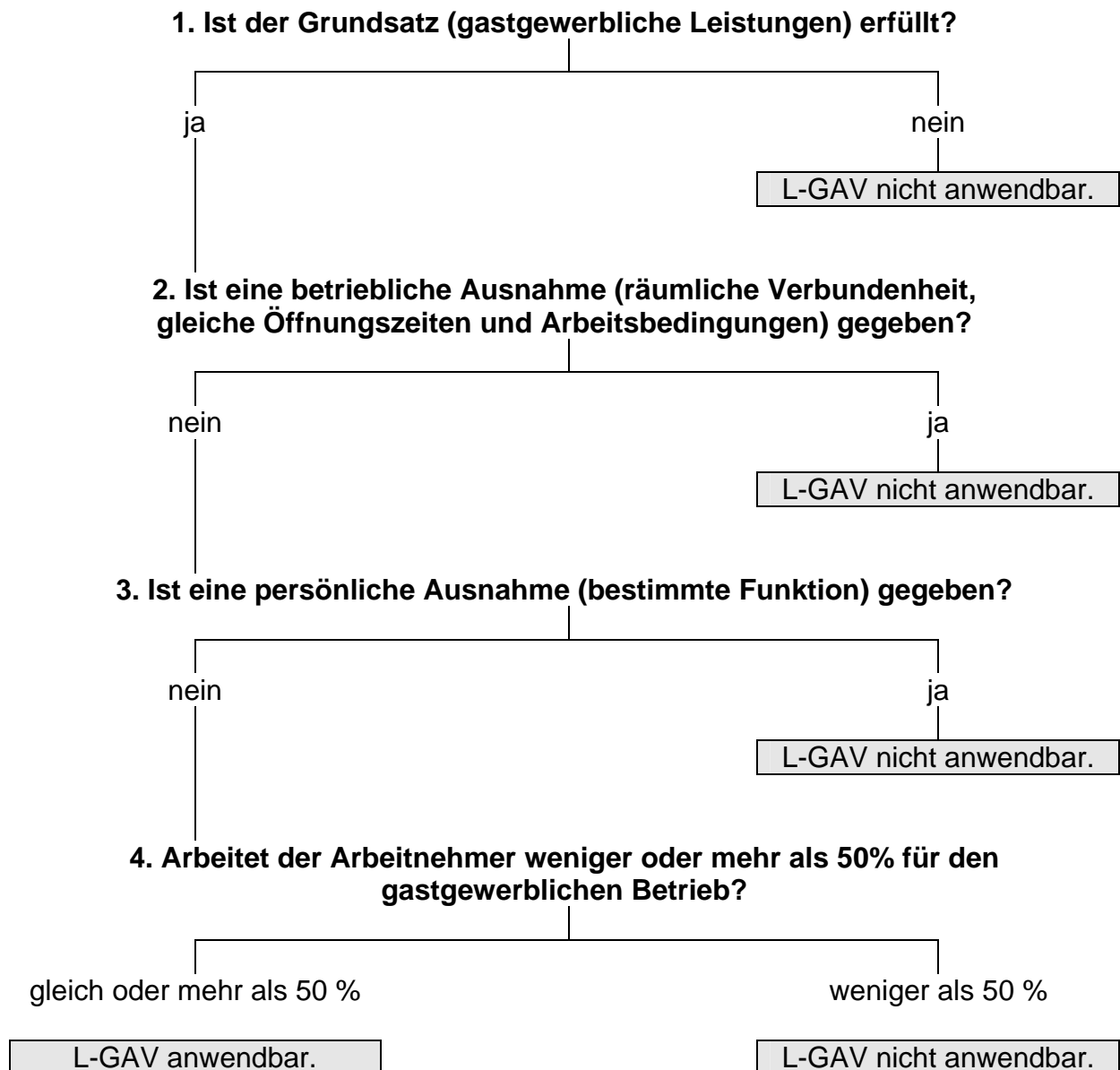
Neben der zwingenden Anwendbarkeit gemäss Art. 4 bis Art. 6 GAV ist auch die freiwillige Übernahme möglich. Diese kann einerseits durch ausdrückliche schriftliche (beispielsweise mit der Klausel „im Übrigen sind die Bestimmungen des GAV anwendbar“) oder mündliche Übernahme erfolgen. In diesem Fall ist jedoch möglich, einzelne Bestimmungen des GAV im Einzelarbeitsvertrag abzuändern.

Andererseits kann auch die kontinuierliche Behandlung eines Arbeitsvertrages nach den Regeln des GAV eine Übung erzeugen, welche das Vertrauen der Arbeitnehmenden in die Anwendung des GAV rechtfertigt. Dabei ist jedoch im Einzelfall zu prüfen, ob sich dieses Vertrauen nur auf die bisherige Behandlung erstreckt oder ob die Anwendung auf darüber hinausgehende Bestimmungen des GAV ausgedehnt werden kann.

Abgrenzung L-GAV

Wichtig ist die Abgrenzung der Anwendbarkeit des GAV zum L-GAV des Gastgewerbes. Grundsätzlich ist ein/e Arbeitnehmende resp. ein Einzelarbeitsvertrag dem L-GAV unterstellt, wenn der/die betreffende Arbeitnehmende zu mindestens 50 % für einen gastgewerblichen Betriebsteil arbeitet. Ausgenommen sind gemäss Art. 2 Abs. 2 des Bundesratsbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des L-GAV „die mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels räumlich verbundenen Restaurationsbetriebe mit in der Regel gleichen Öffnungszeiten und gleichen Arbeitsbedingungen wie im Verkaufsgeschäft“.

Prüfungsschema



Art. 8 Abweichungen von GAV-Regelungen

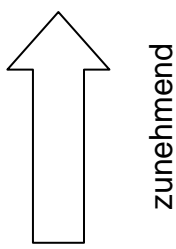
- 1 *Andere als in diesem GAV aufgeführte Arbeitsbedingungen dürfen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, wenn sie zugunsten der Arbeitnehmenden lauten. Anderenfalls sind sie nichtig.*
- 2 *Höhere leitende Angestellte und leitende Angestellte mit Entscheidungsbefugnis können vom GAV oder Teilen davon ausgenommen werden.*
- 3 *Vom GAV abweichende Vereinbarungen sind in einem Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.*

Kommentar

Art. 8 Abs. 1 GAV hält fest, dass der GAV insofern zwingend ist, als dass nur zu Gunsten des/der Arbeitnehmenden davon abgewichen werden kann. Dies gilt nur in Fällen der zwingenden Anwendbarkeit des GAV. Wird der GAV mittels Einzelarbeitsvertrages oder mittels Übung übernommen (freiwillig, obwohl er gemäss Art. 7 GAV nicht zwingend wäre), so kann von den Regeln des GAV auch zu Ungunsten des/der Arbeitnehmenden (jedoch im Rahmen des Gesetzes) abgewichen werden, was aber einen schriftlichen Arbeitsvertrag erforderlich macht (vgl. Art. 9 GAV).

Höhere leitende Angestellte und leitende Angestellte mit Entscheidungsbefugnis können gemäss Abs. 2 vom GAV ausgenommen werden. Folglich sind bei solchen Arbeitnehmenden auch Abrechnungen zu deren Ungunsten möglich.

Es gilt folgende hierarchische Abstufung zu beachten und festzulegen, ab welcher Stufe vom GAV abgewichen werden darf (was insbesondere bei den Überstunden/Überzeit eine wichtige Rolle spielt, vgl. Kommentar zu Art. 18 f. GAV):

Referenz		Selbständige Entscheidungsbefugnis, Verantwortung, Lohn
Art. 3d ArG Art. 9 ArGV 1	Höhere leitende Angestellte	
Praxis zu Art. 321c OR	Leitende Angestellte / Kadermitarbeiter gemäss Einzelarbeitsvertrag	
Art. 3 Lohnregulativ Produktion	Produktionsleiter	
	(normale) Arbeitnehmende	

Ausnahmen vom GAV können vorgenommen werden für:

Höhere leitende Angestellte

Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, sind gemäss Art. 3 lit. d ArG vom Arbeitsgesetz ausgenommen (Vorschriften über den Gesundheitsschutz bleiben vorbehalten). Zu den Angestellten, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, gehören jene, *die aufgrund ihrer Position und Verantwortung die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebes oder eines Betriebsteils bestimmen oder wesentlich beeinflussen können*. Entscheidendes Kriterium für einen höheren leitenden Angestellten ist die *selbständige Entscheidungsbefugnis*. Dazu gehören Verwaltungsratsmitglieder einer AG, Direktoren, Vizedirektoren, Betriebsleiter eines Unternehmens etc.

Ob jemand eine höhere leitende Tätigkeit ausübt, entscheidet sich nicht anhand der (formellen) Bezeichnung seiner Stelle oder Position. Vielmehr sind die tatsächlich praktizierte Tätigkeit in der Unternehmung sowie die damit verbundenen Kompetenzen von Bedeutung. Mit anderen Worten ist es möglich, dass ein als „Geschäftsführer“ bezeichneter Arbeitnehmender in einem Fall als höherer leitender Angestellter qualifiziert wird, in einem anderen Fall aber nicht. Ob eine höhere leitende Tätigkeit vorliegt, hat aufgrund des konkreten Einzelfalles und gestützt auf sämtliche Merkmale insgesamt zu erfolgen. *Lohnhöhe, Zeichnungsberechtigung, Weisungsrecht, Führen von Mitarbeitern, Stellenbezeichnung* sind Indizien für eine höhere leitende Tätigkeit, bedeuten aber je für sich alleine noch keine solche. Weitere Indizien für eine höhere leitende Anstellung sind z.B. auch das *Recht, Personal einzustellen und zu entlassen, selbständige Dispositionen über An- und Verkauf zu treffen, über das we-*

sentliche Betriebsgeschehen selbständig zu entscheiden, den Betriebsinhaber regelmässig zu vertreten und dabei wichtige Entscheidungen selbst zu treffen.

Leitende Angestellte

Die selbständige Entscheidungsbefugnis von leitenden Angestellten oder von Ka-dermitarbeitern, die vom Unternehmen als solche ernannt oder anerkannt werden, geht weniger weit. Es handelt sich dennoch um Chefpositionen, bei denen der Angestellte eine erhöhte Verantwortung übernehmen wird. Leitende Angestellte können ihre Arbeitszeit weitgehend selbst einteilen und sind kaum kontrollierbar. Im Unterschied zu den höheren leitenden Angestellten sind die leitenden Angestellten nicht vom ArG ausgenommen, können jedoch vom GAV ausgenommen werden.

Produktionsleiter

Arbeitnehmende in der Funktion als Produktionsleiter müssen Mitarbeitende führen. Sie müssen für die Lehrlingsausbildung zuständig sein, die Produktionsplanung (Backzettel usw.) festlegen und kontrollieren, das Bestellwesen organisieren und überwachen. Zudem gehört die Vertretung des/der Arbeitgebenden während dessen/deren Abwesenheit zu seinen/ihren Aufgaben (Art. 3 Lohnregulativ Produktion).

Art. 8 Abs. 3 GAV bezieht sich auf Fälle der automatischen und zwingenden Anwendbarkeit des GAV gemäss Art. 7 GAV resp. Ausnahmen gemäss Art. 8 Abs. 2 GAV.

B Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit

- 1 *Arbeitsverhältnisse sind schriftlich zu vereinbaren.*
- 2 *Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung bis zu einer maximalen Gesamtdauer von 3 Monaten verlängert werden.*
- 3 *Die Vereinbarung einer Probezeit ist ausgeschlossen bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer kürzeren Laufzeit als 30 Tage.*
- 4 *Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.*

Kommentar

Form des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag von Gesetzes wegen nicht an eine bestimmte Form gebunden, so dass auch ein mündlicher Arbeitsvertrag gültig ist. Immerhin gilt es Art. 330b OR zu beachten, wonach der/die Arbeitnehmende spätestens innert des ersten Anstellungsmonats über Vertragsparteien, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Funktion des/der Arbeitnehmenden, Lohn und Zulagen sowie wöchentliche Arbeitszeit schriftlich zu informieren ist. Der GAV sieht jedoch aus Gründen der Klarheit und Beweissicherung eine Pflicht vor, Arbeitsverträge schriftlich abzufassen.

Bei den Geschäftsstellen der vertragsschliessenden Parteien können Arbeitsverträge (Formulare und Muster) bezogen werden. Es gilt zu beachten, dass diese die Anwendbarkeit des GAV vorsehen (vgl. Abs. 3 des Kommentars zu Art. 7 GAV).

Insbesondere wer von den Spielräumen – z.B. des Art. 8 GAV – Gebrauch machen will, ist zwingend auf eine schriftliche Vereinbarung angewiesen. Von der Beachtung der Schriftlichkeit hängt die Gültigkeit der entsprechenden Abrede ab (analog Art. 11 Abs. 2 OR).

Probezeit

Die Probezeit kann durch schriftliche Abrede bis maximal 3 Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR). Wird nichts anderes vereinbart, gilt nach Art. 335b Abs. 1 OR der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Die Probezeit kann bei Vertragsabschluss aber auch im Verlauf der Probezeit bis auf die Maximaldauer von 3 Monaten verlängert werden, was jedoch die Zustimmung beider Parteien voraussetzt. Vorbehalten bleiben diesbezüglich Arbeitsverhältnisse mit einer kürzeren Laufzeit als 30 Tage (Art. 9 Abs. 3 GAV); diesfalls ist eine Probezeit ausgeschlossen.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit – allenfalls über 3 Monate hinaus (Art. 335b Abs. 3 OR).

In folgenden Fällen ist die Vereinbarung einer neuen Probezeit nicht zulässig:

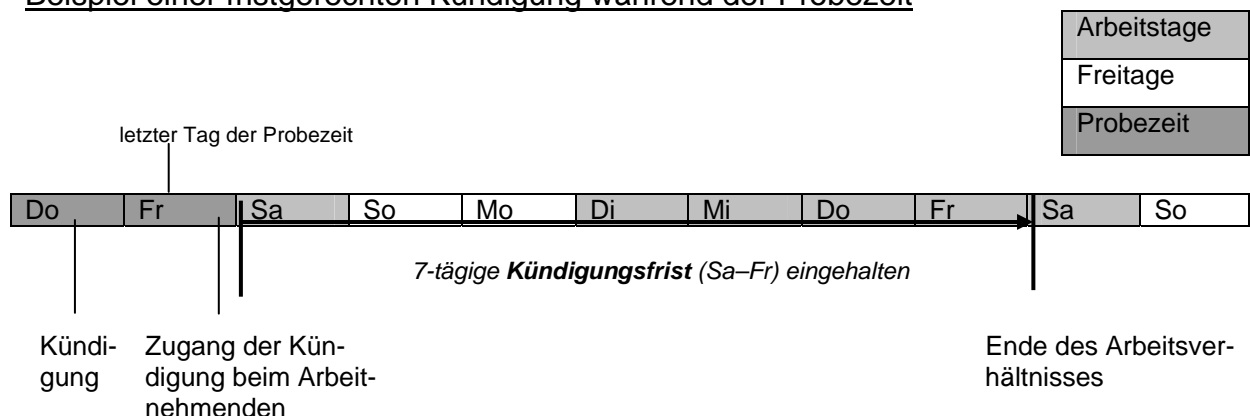
- Betriebsübergang nach Art. 333 OR
- Arbeitsvertrag, der an einen Lehrvertrag anschliesst
- Unterbruch kurz aufeinander folgender Verträge für die gleiche Tätigkeit (insbesondere Saisonverträge, vgl. Art. 1 Abs. 4 GAV)

Die Probezeit beginnt am ersten Arbeitstag und nicht mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Datum des Stellenantritts.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf einen beliebigen Tag gekündigt werden.

Zur Kündigung vgl. Art. 10 GAV.

Beispiel einer fristgerechten Kündigung während der Probezeit



Die Kündigungsfrist kann einzelarbeitsvertraglich allerdings auch anders festgesetzt werden, sofern die entsprechende Abrede für die Arbeitnehmenden mindestens gleichwertig ist (vgl. Art. 8 Abs. 1 GAV).

Die Kündigung kann aber in Fällen des Art. 336 OR auch während der Probezeit missbräuchlich sein oder gegen das Gleichstellungsgesetz verstossen.

Art. 10 Kündigung

- 1 *Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Sie muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.*
- 2 *Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen je auf das Ende eines jeden Kalendermonats gekündigt werden:*
 - a *1 Monat Kündigungsfrist während des 1. Dienstjahres;*
 - b *2 Monate Kündigungsfrist im 2. bis und mit 9. Dienstjahr;*
 - c *3 Monate Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr.*

Kommentar

vgl. zum Ganzen auch Art. 335 ff. OR

Allgemeines

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder durch den Tod des/der Arbeitnehmenden.

Tod des/der Arbeitnehmenden

Mit dem Tod des/der Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis (Art. 338 Abs. 1 OR).

Der/die Arbeitgebende hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der/die Arbeitnehmende den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 Abs. 2 OR).

Schriftlichkeit der Kündigung

Schon aus Beweisgründen ist eine mündliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ratsam. Art. 10 GAV hält fest, dass eine Kündigung zwingend schriftlich erfolgen muss. Damit ist nicht vorgeschrieben, dass die Kündigung auf dem Postweg dem/der Vertragspartner/in zugestellt wird. Das fragliche Schreiben kann dem/der Vertragspartner/in gegen Empfangsbestätigung auch übergeben werden. Weigert sich der/die Vertragspartner/in, die Kündigung auf direktem Weg anzunehmen, kann entweder ein Versand per Post oder eine Übergabe des Kündigungsschreibens an den/die Vertragspartner/in im Beisein von Zeugen erfolgen.

Empfangsbedürftigkeit der Kündigung

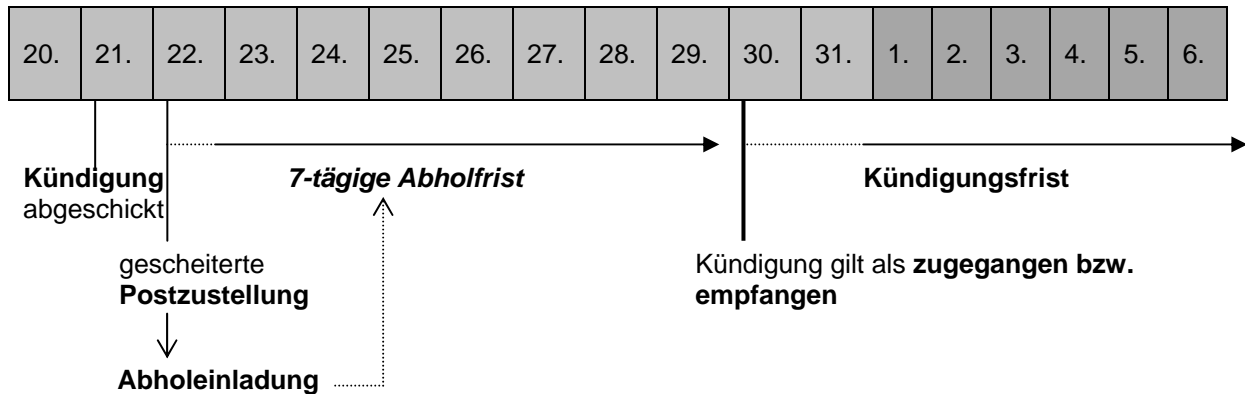
Die Kündigung ist empfangsbedürftig. Es kommt mit anderen Worten nicht auf das Datum des Poststempels, sondern auf den Zeitpunkt des Empfanges an.

Bei einer Postzustellung mittels eingeschriebenen Briefs erfolgt der Empfang bei gescheiterter Postzustellung und Hinterlassung einer Abholeinladung

- a) am Tag der Abholung bei der Post;
- b) oder bei unbenutztem Verstreichen der Abholungsfrist wird der Empfang beim Ablauf der Abholfrist von 7 Tagen angenommen (BGE 100 III 3).

Es wird deshalb dringend empfohlen, eingeschriebene Kündigungen so zu versenden, dass die 7-tägige Abholfrist noch vor Ende des Monats abläuft bzw. die Kündigung noch vor Ende des Monats als empfangen gilt!

Beispiel:



Kündbarkeit befristeter Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge

- a) enden ohne Kündigung und
- b) sind während ihrer Dauer grundsätzlich unkündbar, es sei denn, es wurde ausdrücklich schriftlich eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR).

Die Pensionierung eines/einer Arbeitnehmenden stellt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses dar.

Kündigungsfristen

Die Kündigung hat schriftlich (vgl. oben) und unter Einhaltung der nachfolgenden Kündigungsfristen auf das Ende eines Kalendermonats zu erfolgen. Für Arbeitnehmende und Arbeitgebenden dürfen keine unterschiedlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Art. 335a Abs. 1 OR sieht vor, dass bei einer Vereinbarung mit unterschiedlichen Kündigungsfristen für beide Parteien die längere Kündigungsfrist gilt.

Die Kündigungsfristen nach Ablauf der Probezeit richten sich gemäss Art. 10 Abs. 2 GAV nach Art. 335c OR.

- a) 1 Monat Kündigungsfrist während des 1. Dienstjahres;
- b) 2 Monate Kündigungsfrist im 2. bis und mit 9. Dienstjahr;
- c) 3 Monate Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr.

Die Fristen können durch schriftliche Vereinbarung (für Arbeitnehmende und Arbeitgebende gleich) abgeändert werden. Sie können jedoch nicht unter einen Monat herabgesetzt werden.

Fristlose Kündigung

Aus wichtigen Gründen kann der/die Arbeitgebende wie auch der/die Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er/sie muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem/der Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 1 und 2 OR).

Eine fristlose Kündigung als ausserordentliche Massnahme ist *nur bei besonders schweren Verfehlungen* gerechtfertigt. Angesichts des von den Gerichten angelegten strengen Massstabes, ist die Beurteilung, ob ein Grund ein genügend wichtiger ist, oft heikel. Eine fristlose Kündigung ist deshalb nur als „*ultima ratio*“ zu betrachten, und nur mit Zurückhaltung und nach Möglichkeit nach Rücksprache mit den Rechtsdiensten der Sozialpartner auszusprechen.

Die unverschuldete Verhinderung des/der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung ist in keinem Fall ein wichtiger Grund (Art. 337 Abs. 3 OR). Vergehen, wie zu spät zur Arbeit kommen oder unentschuldigte Absenzen, gelten in der Regel nicht als wichtige Gründe, ausser sie wiederholen sich auch nach einer oder mehreren Verwarnungen (vgl. unten). Auch der Verdacht, dass ein/e Arbeitnehmende Geld oder Sachen entwendet, genügt nicht, solange kein rechtskräftiges Strafurteil vorliegt.

Beispiele gerechtfertigter fristloser Kündigungen waren in der Praxis etwa:

- *bewiesener* Diebstahl, Vertrauensmissbrauch
- Konkurrenzieren der Arbeitgebenden
- Tätlichkeit gegen Arbeitgebende, Arbeitnehmende oder Kundschaft
- Verreisen in die Ferien entgegen dem ausdrücklichen Verbot der Arbeitgebenden während einer Zeit mit besonders grossem Arbeitsanfall im Betrieb.

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich um Beispiele handelt, die im konkreten Fall eine fristlose Kündigung rechtfertigten. Die Beispiele können jedoch nicht ohne Abklärung der konkreten Umstände übernommen werden.

Die Partei, die während einer gewissen Zeit eine rechtswidrige Situation toleriert, kann nicht plötzlich wichtige Gründe geltend machen. Deshalb ist es nützlich, eine Verwarnung auszusprechen, die für den Wiederholungsfall die *fristlose Entlassung ausdrücklich androht*. Bei leichten Vergehen (z.B. zu spätes Erscheinen zur Arbeit) sind vorgängig mehrere Verwarnungen auszusprechen. Aus Beweisgründen müssen die Verwarnungen *schriftlich* erfolgen.

Die fristlose Kündigung muss (auch nach vorgängiger Verwarnung) ausgesprochen werden, *sobald der wichtige Grund bekannt ist*. Ein Zuwarten spricht für das Fehlen eines wichtigen Grundes.

Die fristlose Kündigung ist *jederzeit* – insbesondere auch während einer Sperrfrist – möglich.

Eine fristlose Kündigung beendet in jedem Falle das Arbeitsverhältnis.

Entlässt der/die Arbeitgebende den/die Arbeitnehmende fristlos *ohne* wichtigen Grund, so hat dieser/diese Anspruch auf Ersatz dessen, was er/sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).

Der/die Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er/sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er/sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).

Das Gericht kann den/die Arbeitgebende verpflichten, dem/der Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die es nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des/der Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR).

Begründung

Der/die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Massenentlassung

Von einer Massenentlassung spricht man, wenn der/die Arbeitgebende während eines bestimmten Zeitraums einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des/der Arbeitnehmenden stehen, kündigt. Damit eine Massenentlassung gegeben ist, müssen gemäss Art. 335d OR in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmenden mindestens 10 Arbeitnehmende, in Betrieben mit mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmenden mindestens 10 % der Arbeitnehmenden und in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmenden mindestens 30 Arbeitnehmende von den Kündigungen betroffen sein.

Liegt eine Massenentlassung vor, muss der/die Arbeitgebende

- a) die Arbeitnehmendenvertretung oder bei deren Fehlen die Arbeitnehmenden konsultieren (Art. 10 lit. c MitwirkungsG in Verbindung mit Art. 335d ff. OR) und
- b) das Arbeitsamt informieren (Art. 335g OR).

Die Konsultierung muss stattfinden, bevor der/die Arbeitgebende seinen/ihren definitiven Entscheid getroffen hat und vor der Entscheidung beendet werden, da das Konsultationsverfahren die Beeinflussung dieses Entscheides bezweckt.

Der/die Arbeitgebende hat der Arbeitnehmendenvertretung oder, falls es eine solche nicht gibt, den Arbeitnehmenden alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitzuteilen: die Gründe der Entlassung, die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen (Art. 335f Abs. 3 OR). Eine Kopie dieser Mitteilung ist dem kantonalen Arbeitsamt zuzustellen (Art. 335f Abs. 4 OR). Den Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmendenvertretung ist die Möglichkeit einzuräumen, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigung vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können (Art. 335f Abs. 1 und 2 OR).

Die Kündigung, die der/die Arbeitgebende im Rahmen einer Massenentlassung ausspricht, ohne die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung konsultiert zu haben, ist missbräuchlich und kann mit bis zu zwei Monatslöhnen sanktioniert werden (Art. 336a Abs. 3 OR). Unterbleibt die Information an das Arbeitsamt, kann die Kündigungsfrist nicht enden.

Im Zusammenhang mit Massenentlassungen wird oft ein Sozialplan ins Auge gefasst. Ein gesetzliches Obligatorium eines Sozialplanes besteht jedoch nicht.

C Lohn

Art. 11 Tariflöhne/Lohnregulative

- 1 *Die monatlichen Tariflöhne für gelernte Bäcker/Bäckerinnen, Bäcker-Konditoren/Bäckerinnen-Konditorinnen oder Konditor-Confiseure/Konditorinnen-Confiseurinnen sowie für gelerntes Verkaufspersonal werden in separaten Lohnregulativen festgelegt (Tariflohn), welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden.*
- 2 *Die Mindestlöhne bzw. Tariflöhne gemäss Lohnregulativ dürfen unter Vorbehalt von Abs. 3 nicht unterschritten werden. Mit dieser Einschränkung kann der Lohn zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden frei vereinbart werden (vertraglich vereinbarter Lohn).*
- 3 *Für Arbeitnehmende, die nicht zu durchschnittlicher Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag herabgesetzte Mindestlöhne festgelegt werden. Eine solche Vereinbarung ist schriftlich der vertragsschliessenden Partei mitzuteilen, sofern der/die betreffende Arbeitnehmende einer solchen angehört und dies dem Arbeitgeber bekannt ist. Diese vertragsschliessende Partei kann innert 30 Tagen seit Kenntnis Widerspruch erheben und die Angelegenheit dem ständigen Ausschuss gemäss Art. 41 GAV vorlegen.*
- 4 *Zur Berechnung von Ferienlohn, Abgangsentschädigung, Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle und ähnlichem ist vom durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohn der letzten 12 Monate auszugehen.*

Kommentar

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Tariflohn bzw. Mindestlohn (vorgeschriebener Lohn gemäss Lohnregulativ) und vertraglich vereinbartem Lohn, d.h. dem zwischen dem/der Arbeitgebenden und dem/der Arbeitnehmenden vereinbarten Lohn (ohne 13. Monatslohn, Lohnzuschlag). Das Tariflohnsystem basiert auf dem Brutto-lohnprinzip.

Der vertraglich vereinbarte Lohn darf nicht den Mindesttariflohn unterschreiten. Vorbehalten bleibt eine Herabsetzung gemäss Abs. 3, welche der vertragsschliessenden Partei mitzuteilen ist, welcher der/die Arbeitnehmende angehört. Sofern der/die Arbeitnehmende keiner vertragsschliessenden Partei angeschlossen ist, oder diese dem/der Arbeitgebenden nicht bekannt ist, entfällt die Informationspflicht. Die vertragsschliessende Partei kann innert 30 Tagen seit Kenntnis einen Widerspruch erheben und die Angelegenheit dem ständigen Ausschuss gemäss Art. 41 GAV vorlegen.

Bei Teilzeitarbeitnehmenden (Art. 1 Abs. 6 GAV) sowie in Fällen, in denen das Arbeitspensum durch Vereinbarung verändert wurde, kann es bei der Berechnung von Ferienlöhnen, Abgangsentschädigungen, Entschädigungen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle etc. zu Berechnungsdifferenzen kommen. Gemäss Art. 11 Abs. 4 GAV ist dabei immer auf den Durchschnitt der letzten 12 Monate abzustellen.

Berechnung des Lohnes für einen angebrochenen Monat

Tritt der/die Arbeitnehmende im Laufe des Monats ein, so sind die effektiven Kalendertage des entsprechenden Monats zu zählen, um den Bruttolohn zu ermitteln. Der Bruttolohn pro Tag wird für alle Monate geteilt durch 30 berechnet, unabhängig davon, ob der jeweilige Monat 28, 30 oder 31 Kalendertage hat. Der vertraglich vereinbarte Lohn pro Monat darf jedoch nicht überschritten werden, andernfalls eine entsprechende Kürzung vorzunehmen ist.

Art. 12 Lohnverhandlungen

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien führen jeweils nach Bekanntgabe des Indexstandes September der Konsumentenpreise Verhandlungen über allfällige Teuerungsausgleiche und Realloohnerhöhungen.*
- 2 Dabei bildet neben der allgemeinen und besonderen Wirtschaftslage der Indexstand der Konsumentenpreise per 30. September die Grundlage.*

Kommentar

Die vertragsschliessenden Parteien führen jährlich Lohnverhandlungen. Dies unter Berücksichtigung der allgemeinen und besonderen Wirtschaftslage sowie des Indexstandes der Konsumentenpreise per 30. September. Massgebend ist der Totalindex auf der Basis Dezember 2005 = 100, der z.B. unter www.bfs.admin.ch abgefragt werden kann.

Art. 13 13. Monatslohn

- 1 Der/Die Arbeitnehmende hat, unter Vorbehalt von Abs. 3, Anspruch auf 100 % des durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate, ohne Zulagen.*
Für im Stundenlohn angestellte sind Ferien- und Feiertagszuschläge bei der Berechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.
- 2 Ein voller Monat im Sinne von Abs. 1 ist gegeben, wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses bis spätestens am 6. Tag des betreffenden Monats erfolgt.*
- 3 Der/Die Arbeitnehmende, dessen/deren Arbeitsverhältnis im ersten oder beim Ablauf des ersten Dienstjahres endet, hat keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn.*
- 4 Ist der/die Arbeitnehmende im Dienstjahr wegen Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfalls oder Militärdienstes (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) länger als einen Monat an der Leistung der Dienste verhindert, so besteht für die einen Monat übersteigende Zeit kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Vorbehalten bleibt eine allfällige Versicherungsleistung, welche den 13. Monatslohn mit einschliesst.*

Kommentar

Allgemeines

Es handelt sich um einen zwingend geschuldeten 13. Monatslohn. Untersteht der/die Arbeitnehmende dem GAV, so hat er/sie, sofern die Voraussetzungen des Art. 13 GAV erfüllt sind, Anspruch auf den 13. Monatslohn (anders Art. 322d OR, bei dem die Gratifikation bzw. der 13. Monatslohn freiwilliger Natur ist).

Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr endet, haben keinen Anspruch auf anteilmässigen 13. Monatslohn (Art. 13 Abs. 3 GAV). Sofern der/die Arbeitnehmende ins zweite Dienstjahr kommt, hat er/sie für das erste Dienstjahr Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Beispiel:

X hat am 1. Mai 2008 seine Stelle angetreten.

- a) Bei einer Kündigung nach 11 Monaten per 31. März 2009 hat er keinen Anspruch auf einen anteilmässigen 13. Monatslohn.
- b) Bei einer Kündigung nach 12 Monaten per 30. April 2009 ist ebenfalls kein 13. Monatslohn geschuldet.
- c) Bei einer Kündigung nach 13 Monaten per 31. Mai 2009 (oder später) ist der volle 13. Monatslohn für die Zeit ab Stellenantritt bis zur Kündigung – im vorliegenden Fall für 13 Monate – geschuldet.

Eine Kündigung durch die Arbeitgebenden zwecks Vereitelung des Anspruchs auf den 13. Monatslohn ist missbräuchlich.

Um bei Austritten im ersten Dienstjahr Rückforderungen der Arbeitgebenden zu vermeiden, wird die Auszahlung des 13. Monatslohnes für das erste Dienstjahr erst im zweiten Dienstjahr dringend empfohlen. Daher ist von der Bezahlung des 13. Monatslohnes im obigen Beispiel per 31. Dezember 2008 (für 8 Monate) abzusehen.

Kürzung

Bei Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfall oder Militärdienst (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) kann dem/der Arbeitnehmenden der 13. Monatslohn gekürzt werden, sofern er/sie länger als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert war. Der/die Arbeitnehmende hat während der einen Monat übersteigenden Abwesenheit keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn. Es werden alle Kalender- und nicht bloss die entsprechenden Arbeitstage gezählt und pro Kalenderjahr zusammengezählt.

Sofern im Krankentaggeld oder einem sonstigen Lohnersatz der 13. Monatslohn jedoch inbegriffen ist, ist der/die Arbeitgebende von der entsprechenden Zahlungspflicht entbunden.

Beispiel:

Der/die Arbeitnehmende mit einem vertraglichen Bruttolohn von CHF 4'400.00 konnte an folgenden Tagen aufgrund Krankheit nicht arbeiten:

ab 2. März bis und mit 19. März	18 Tage
ab 25. April bis und mit 30. Juni	67 Tage
ab 16. Juni bis und mit 29. Oktober	<u>136 Tage</u>
Total	<u>221 Tage</u> - 30 = 191

Im betreffenden Jahr hat der/die Arbeitnehmende während 191 Tagen keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Berechnung der Kürzung:

13. Monatslohn pro Tag CHF 4'400.00 / 365 = CHF 12.05
für 191 Tage somit CHF 12.05 x 191 = CHF 2'302.50

Es kann im vorliegenden Fall auf dem 13. Monatslohn (CHF 4'400.00) eine Kürzung für 191 Tage vorgenommen werden, so dass brutto ein 13. Monatslohn von CHF 2'097.50 ausbezahlt ist.

Berechnung und Anspruch pro rata temporis

Zur Berechnung vgl. auch Kommentar zu Art. 11 GAV.

Arbeitnehmende im Stundenlohn haben ebenfalls Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser wird in Form eines Lohnzuschlags von **8.33 %** auf den Bruttolohn samt Ferien- und Feiertagsentschädigung oder als Durchschnitt der letzten 12 Bruttolöhne ausgezahlt.

Art. 14 Lohnzahlung

- 1 *Der/Die Arbeitgebende hat, sofern zwischen dem/der Arbeitgebenden und dem/der Arbeitnehmenden keine andere schriftliche Regelung getroffen wird, dem/der Arbeitnehmenden den Lohn so auszuzahlen, dass der/die Arbeitnehmende am letzten Werktag des Monats über den Lohn verfügen kann.*
- 2 *Der/Die Arbeitnehmende erhält jeden Monat eine schriftliche Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.*
- 3 *Bei Barzahlung hat der/die Arbeitnehmende für den empfangenen Lohn zu quittieren.*

Kommentar

Vorbehältlich einer anderen schriftlichen Regelung ist der Lohn von den Arbeitgebenden so zu überweisen, dass der/die Arbeitnehmende am letzten Werktag des Monats über den Lohn verfügen kann, sprich der Lohn hat am letzten Werktag des Monats auf dem Konto des/der Arbeitnehmenden zu sein.

Von der Lohnzahlung zu unterscheiden ist die Bezahlung eines Lohnersatzes – insbesondere Krankentaggeld und Unfalltaggeld. Bezüglich der Fälligkeit dieses Lohnersatzes während der Vorleistungspflicht des Arbeitgebers vgl. Art. 33 Abs. 5 und Art. 36 Abs. 3 GAV.

Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, den sie infolge einer Notlage brauchen und den die Arbeitgebenden billigerweise zu gewähren vermögen (Art. 323 Abs. 4 OR).

Art. 14 Abs. 2 GAV regelt die Aushändigung einer schriftlichen Lohnabrechnung.

Lohnabtretung

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten können Arbeitnehmende künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie

pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des/der Arbeitnehmenden den nach Art. 93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbaren Betrag fest (Art. 325 Abs. 1 OR).

Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig (Art. 325 Abs. 2 OR).

D Arbeits- und Ruhezeit

Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche

- 1 *Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmende in industriellen und nichtindustriellen Betrieben 42 Stunden.*
- 2 *Es gilt grundsätzlich die Fünf-Tage-Woche.*
- 3 *In Saisonbetrieben und bei ausgewiesenen betrieblichen Bedürfnissen kann die wöchentliche Arbeitszeit mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG vereinbart werden.*

Kommentar

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 42 Stunden pro Woche. In den Fällen gemäss Abs. 3 kann eine Abweichung bis zur wöchentlichen Höchst-arbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG vereinbart werden. Die Mindesthöhe gemäss Lohnregulativ sind entsprechend zu erhöhen, und zwar für jede zusätzliche Stunde über 42 Wochenstunden um 2.38 %.

Gemäss Art. 16 Abs. 3 ArGV 1 kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmenden oder Gruppen von Arbeitnehmenden gleichzeitig oder zeitlich verschieden aufgeteilt werden.

Der/die Arbeitgebende darf den Ausgleich ausfallender Arbeitszeit anordnen. Der Ausgleich ist möglichst innert eines Zeitraumes von 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber 12 Monate nicht übersteigen darf. Der Ausgleich darf mit Einschluss von Überzeitarbeit für die einzelnen Arbeitnehmenden 2 Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen (Art. 11 ArG; Art. 24 Abs. 1 ArGV 1).

Die Tages- und Abendarbeit der einzelnen Arbeitnehmenden muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).

Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden (Art. 15 Abs. 1 ArG).

Unter Vorbehalt anders lautender, schriftlicher Vereinbarung gelten diese Unterbrüche der Arbeit (Pausen) grundsätzlich nicht als Arbeitszeit und sind insofern nicht zu bezahlen.

Die Pausen gelten jedoch als (bezahlte) Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen (Art. 15 Abs. 2 ArG). Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung der Arbeitgebenden zu halten haben; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern (vgl. Art. 13 Abs. 1 ArGV 1).

Wöchentlicher freier Halbttag

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmenden jede Woche ein freier Halbttag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen in die ein arbeitsfreier Tag fällt (Art. 21 Abs. 1 ArG).

Der wöchentliche freie Halbttag darf für einen Zeitraum von höchstens 8 Wochen zusammenhängend gewährt werden (Art 14 Abs. 1 ArGV 2).

Der wöchentliche freie Halbttag darf in Betrieben mit erheblichen saisonmässigen Schwankungen für einen Zeitraum von höchstens 12 Wochen zusammenhängend gewährt werden (Art. 14 Abs. 2 ArGV 2).

Der wöchentliche freie Halbttag kann von 8 bis auf 6 aufeinander folgende Stunden verkürzt werden. Er ist am Vormittag bis 12 Uhr oder am Nachmittag ab 14 Uhr zu gewähren. Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit ist innerhalb von 6 Monaten zusammenhängend nachzugewähren (Art. 14 Abs. 3 ArGV 2).

vgl. zum Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter insbesondere Art. 35, 35a und 35b ArG.

Art. 16 Arbeitszeitkontrolle

- 1 *Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, im Betrieb eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Er/Sie kann anordnen, dass die Arbeitnehmenden die Arbeitszeit täglich in die Arbeitszeitkontrolle eintragen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, eine Kopie der Arbeitszeitkontrolle zu fordern.*
- 2 *Das Arbeitsgesetz regelt Inhalt und Aufbewahrungsdauer der Arbeitszeitkontrolle.*

Kommentar

Die saubere und übersichtliche Arbeitszeitkontrolle ist ein unabdingbares Führungsinstrument und gibt sowohl den Arbeitgebenden wie auch den Arbeitnehmenden jederzeit Aufschluss über Arbeitszeit- und Freizeitsaldi. Seit Inkrafttreten der arbeitsgesetzlichen Regelungen betreffend die Ausgleichsruhezeit (AGRZ) dient sie zudem der klaren und korrekten Erfassung und anschliessenden Kompensation des AGRZ-Anspruches der Arbeitnehmenden.

Aus den Verzeichnissen oder anderen geeigneten Unterlagen, die der/die Arbeitgebende den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten hat, müssen v.a. ersichtlich sein (vgl. Art. 73 Abs. 1 ArGV 1):

- a) Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Heimatort, Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der einzelnen Arbeitnehmenden;
- b) die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit und ihre Lage;
- c) die gewährten wöchentlichen Ruhe- und Ersatzruhetage soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
- d) die betrieblichen Abweichungen von Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition.

Der Arbeitszeitkontrolle kommt schliesslich eine zentrale Bedeutung als Beweismittel in allfälligen gerichtlichen Auseinandersetzungen zu. Optimal sind von beiden Parteien fortlaufend unterzeichnete Arbeitszeitkontrollen. Werden von der EDV erfasste Arbeitszeitkontrollen in ausgedruckter Form den Arbeitnehmenden ausgehändigt, erlangen diese Beweismittelqualität, sofern allfällige Fehler von den Arbeitnehmenden nicht innert nützlicher Frist beanstandet werden.

Forderungen aus Arbeitsrecht verjähren innert 5 Jahren, weshalb die Aufbewahrung der Arbeitszeitkontrolle während mindestens 5 Jahren vorgeschrieben ist (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1).

Sofern nicht eine andere anerkannte Erfassung der Arbeitszeit eingeführt ist (Stempeluhr), empfiehlt sich, das Formular Arbeitszeit- und Mahlzeitenkontrolle zu verwenden. Dieses Formular kann bei den Sekretariaten der vertragsschliessenden Parteien bezogen werden.

Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 04.00 Uhr

- 1 *Der/Die Arbeitnehmende hat für die von 22.00 bis 04.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % des vertraglich vereinbarten Lohnes.*
- 2 *Die Ausgleichsruhezeit für geleistete Nachtarbeit richtet sich nach dem Arbeitsgesetz.*

Kommentar

vgl. dazu Art. 10 ArG und Art. 16–17e ArG.

Zeitfenster Nachtarbeit/Tagarbeit/Abendarbeit

Die Arbeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr ist Abendarbeit. Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr ist Nachtarbeit (Art. 10 Abs. 1 ArG). Beginn und Ende der Nachtarbeit (und damit auch der Tag- und Abendarbeit) können vorbehaltlich der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer pro Betrieb resp. Betriebsteil jeweils um eine Stunde vor- (22.00 Uhr bis 05.00 Uhr) oder nachverlegt (24.00 Uhr bis 07.00 Uhr) werden.

Uhr	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
	(Tag)...arbeit												Abendarbeit			Nachtarbeit					Tag...			
	(Tag)...arbeit												Abendarbeit			Nachtarbeit					Tag...			
	(Tag)...arbeit												Abendarbeit			Nachtarbeit					Tag...			

Soll das Zeitfenster verschoben werden, ist vorgängig die Zustimmung der Arbeitnehmenden einzuholen. Sowohl bei Arbeitnehmendenvertretungen wie auch in einer Abstimmung unter den betroffenen Arbeitnehmenden ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen für die Zustimmung zur Verschiebung massgebend. Die nach Einführung einer solchen Verschiebung neu in den Betrieb eintretenden, erteilen ihre Zustimmung durch den Eintritt in dieses Arbeitszeitsystem. Ist die Verschiebung einmal eingeführt, bleibt sie bis zu der Festlegung eines anderen Zeitfensters gültig.

Die Zulässigkeit der Nachtarbeit richtet sich nach dem Arbeitsgesetz.

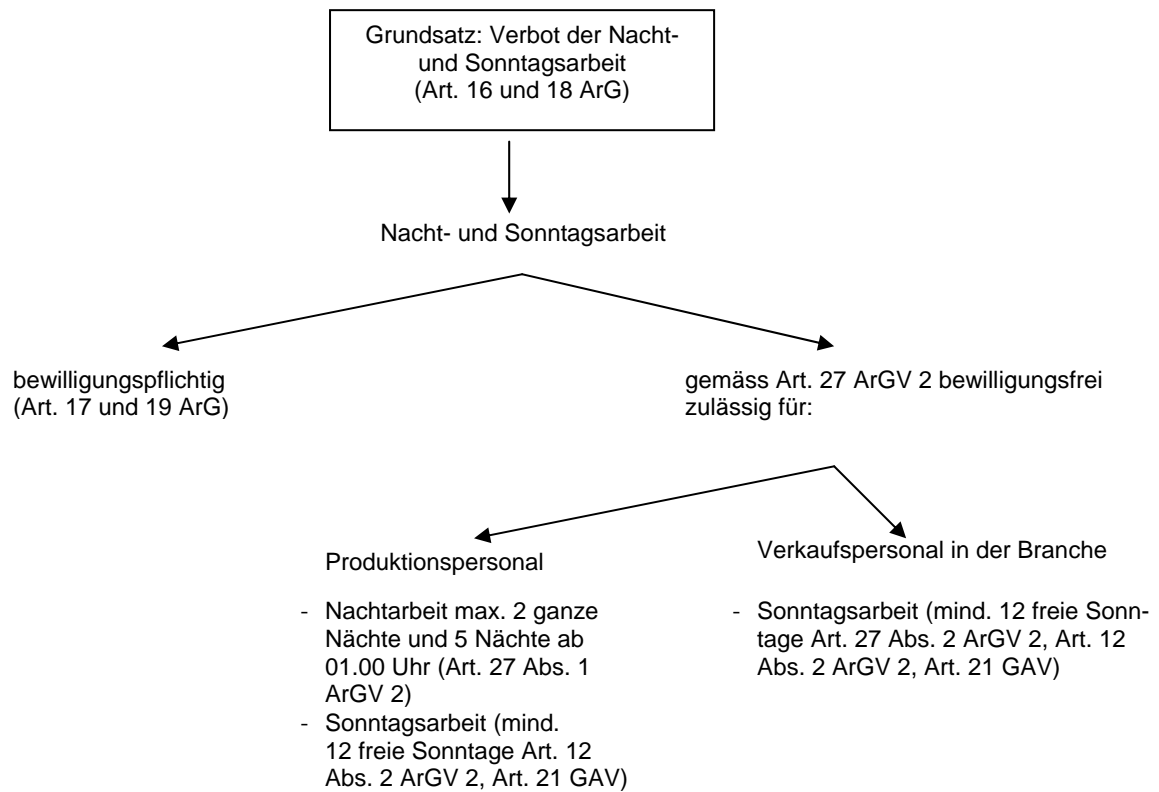
Nachtarbeit gemäss Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

Für Jugendliche (bis 18. Altersjahr) gelten verschärfte Schranken für die Nacht- und Sonntagsarbeit.

In einer Übersicht präsentiert sich das Verbot bzw. die Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit wie folgt:

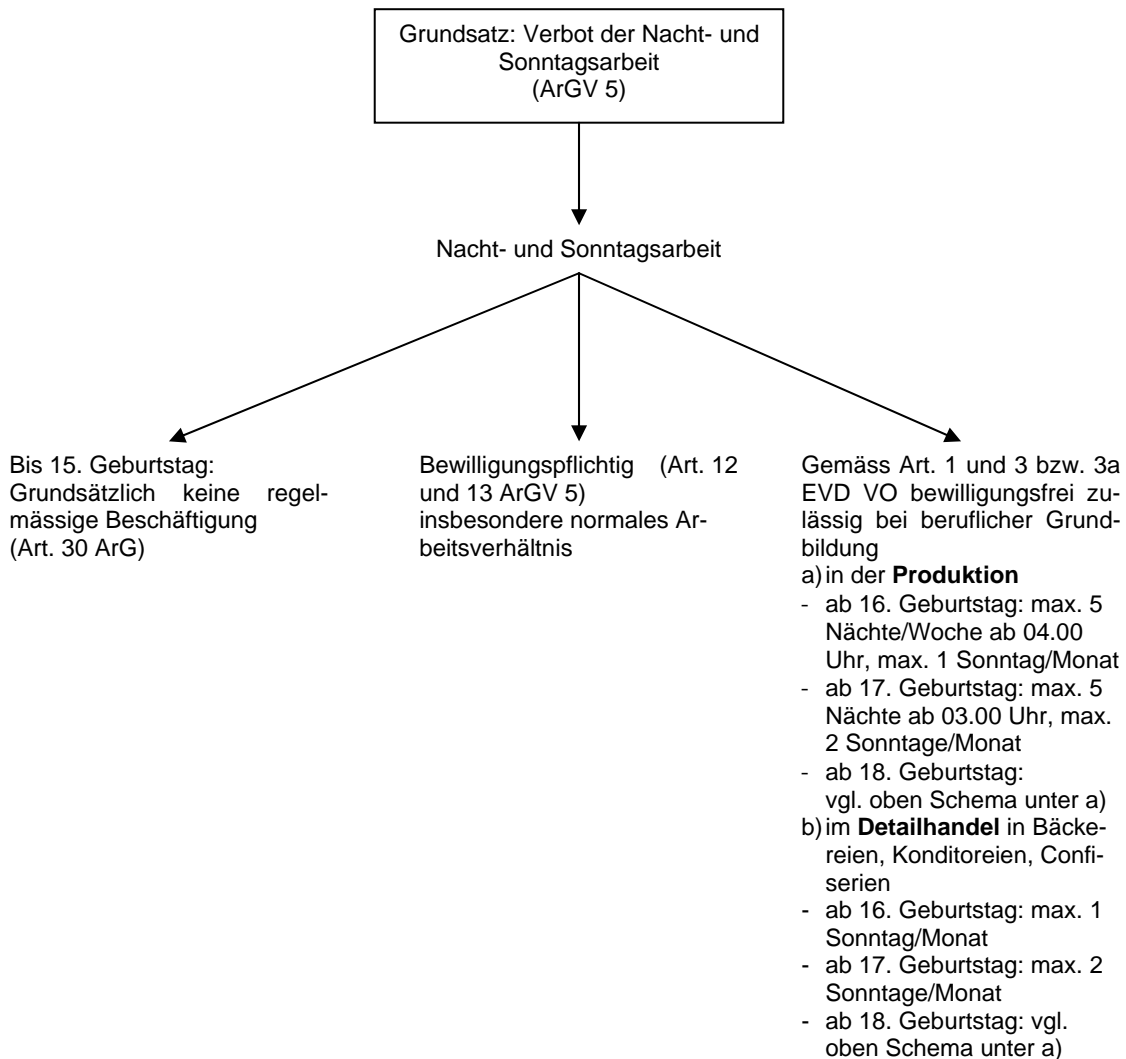
a) Erwachsene

Arbeitnehmende ab 18. Geburtstag generell (ungeachtet einer allfälligen beruflichen Grundbildung)



b) Jugendliche

Jugendliche Arbeitnehmende bis 18. Geburtstag (ArGV 5)



Nachtarbeit gemäss GAV

Die Arbeitnehmenden haben für die zwischen 22.00 Uhr und 04.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % des vertraglich vereinbarten Lohnes je Stunde.

Zu diesem, rein privatrechtlichen, Nachtzuschlag von 25 % treten weitere Nachtarbeitsentschädigungen resp. die Ausgleichsruhezeit gemäss Arbeitsgesetz, welche im folgenden Abschnitt erläutert werden.

Nachtarbeit gemäss Arbeitsgesetz

Gemäss Art. 10 Abs. 1 ArG gilt grundsätzlich die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr als Nachtarbeit (zur Verschiebungsmöglichkeit vgl. vorne). Bei Nachtarbeit darf im Durchschnitt der Kalenderwoche nicht mehr als 9 Stunden gearbeitet werden. In einzelnen Nächten darf bis maximal 11 Stunden im Zeitraum von 13 Stunden gearbeitet werden. Dabei hat der Arbeitsbeginn frühestens um 01.00 Uhr zu erfolgen (Art. 10 Abs. 4 ArGV 2). Für jugendliche Arbeitnehmende gelten zum Teil abweichende Spezialbestimmungen (vgl. oben Schema unter b)).

In 2 Nächten pro Woche kann die ganze Nacht (ab 23.00 Uhr) bewilligungsfrei gearbeitet werden (Art. 27 Abs. 1 ArGV 2).

Arbeitnehmende in Nachtarbeit dürfen höchstens eingesetzt werden:

1. in 5 von 7 aufeinander folgenden Nächten oder
2. in 6 von 9 aufeinander folgenden Nächten (Art. 30 Abs. 3 ArGV 1).

In Betrieben mit starken saisonalen Schwankungen darf Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit an höchstens 6 von 7 aufeinander folgenden Nächten geleistet werden, sofern im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt wird (Art. 10 Abs. 5 ArGV 2).

Für Nachtarbeit gemäss ArG besteht gemäss Art. 17b ArG in Verbindung mit Art. 31 Abs. 1 ArGV 1 eine gesetzliche Zuschlagspflicht:

- *entweder* in Form von 25 % des Lohnes bei vorübergehender Nachtarbeit (bis und mit 24 Nächten im Jahr);
- *oder* 10 % Ausgleichsruhezeit (AGRZ) bei regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit (25 und mehr Nächten im Jahr).

Zusätzlich muss für die geleisteten Arbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 04.00 Uhr der Zuschlag gemäss Art. 17 GAV bezahlt werden (vgl. oben).

Ansprüche der Nachtarbeit verrichtenden Arbeitnehmenden (GAV in Verbindung mit ArG)

1. Die Arbeitnehmenden verrichten *vorübergehende Nachtarbeit*, d.h. bis max. 24 Nächten im Jahr:

<i>Zeitfenster*)</i>	25 % Lohnzuschlag gemäss ArG	10 % Ausgleichsruhezeit gemäss ArG	25 % Lohnzuschlag gemäss GAV
23.00–06.00 Uhr	23.00–06.00 Uhr	–	22.00–04.00 Uhr
22.00–05.00 Uhr	22.00–05.00 Uhr	–	22.00–04.00 Uhr
24.00–07.00 Uhr	24.00–07.00 Uhr	–	22.00–04.00 Uhr

2. Die Arbeitnehmenden verrichten *dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit*, d.h. mindestens 25 Nächten im Jahr:

<i>Zeitfenster*)</i>	25 % Lohnzuschlag gemäss ArG	10 % Ausgleichsruhezeit gemäss ArG	25 % Lohnzuschlag gemäss GAV
23.00–06.00 Uhr	–	23.00–06.00 Uhr	22.00–04.00 Uhr
22.00–05.00 Uhr	–	22.00–05.00 Uhr	22.00–04.00 Uhr
24.00–07.00 Uhr	–	24.00–07.00 Uhr	22.00–04.00 Uhr

*) vgl. oben Zeitfenster Nachtarbeit/Tagarbeit/Abendarbeit

Berechnung des Lohnzuschlages für Nachtarbeit

wöchentliche Arbeitszeit	Stundenlohn	25 %-Lohnzuschlag für Nachtarbeit/Stunde
42 Stunden	$\frac{\text{Monatslohn}}{182}$	$\frac{\text{Monatslohn}}{728}$
45 Stunden	$\frac{\text{Monatslohn}}{195}$	$\frac{\text{Monatslohn}}{780}$

Art. 18 Überstunden

- 1 *Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von grundsätzlich 42 Stunden bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden.*
- 2 *Überstunden müssen von Arbeitgebenden oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überstundenarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der/die Arbeitnehmende von sich aus zu leisten und den/die Arbeitgebende/n oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.*
- 3 *Der/Die Arbeitnehmende hat Überstunden zu leisten, soweit er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Die Überstunden sind in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.*
- 4 *Überstunden werden grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überstunden gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt werden.*
- 5 *Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überstundenarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist. Der/Die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Kompensation.*
- 6 *Bei Teilzeitarbeitnehmenden und Aushilfen ist der Lohnzuschlag bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit (in der Regel 42 Stunden) nicht geschuldet.*

Art. 19 Überzeit

- 1 *Überzeit ist diejenige Arbeitszeit, welche über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz hinaus geleistet wird.*
- 2 *Überzeit muss von Arbeitgebenden oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überzeitarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der/die Arbeitnehmende von sich aus zu leisten und den/die Arbeitgebende/n oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.*

- 3 *Der/Die Arbeitnehmende hat Überzeit zu leisten, soweit er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Die Überzeit ist in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.*
- 4 *Überzeit wird grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überzeit gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt wird.*
- 5 *Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überzeitarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist.*

Kommentar

vgl. zu Überstunden Art. 321c OR

vgl. zu Überzeit Art. 12 und 13 ArG, Art. 25, 26 und 33 ArGV 1

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden:

- a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang;
- b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit den Arbeitgebenden nicht andere Vorkehren zugemutet werden können (Art. 12 Abs. 1 ArG)

Die Überzeitarbeit darf für die einzelnen Arbeitnehmenden 2 Stunden im Tag nicht überschreiten und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

- a. 170 Stunden für Arbeitnehmende mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden (industrielle Betriebe)
- b. 140 Stunden bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50 Stunden (Art. 12 Abs. 2 ArG).

Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5)

Gemäss Art. 17 ArGV 5 dürfen Jugendliche ab 16 Jahren nur an Werktagen im Tageszeitraum und im Abendzeitraum bis 22.00 Uhr zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Während der beruflichen Grundbildung dürfen die Jugendlichen nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden, ausser wenn dies zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt unentbehrlich ist.

Berechnung des Lohnzuschlages für Überstunden- oder Überzeitarbeit

wöchentliche Arbeitszeit	Stundenlohn	25 %-Lohnzuschlag zur Überstunden-/Überzeitvergütung
42 Stunden	$\frac{\text{Monatslohn}}{182}$	$\frac{\text{Monatslohn}}{728}$
45 Stunden	$\frac{\text{Monatslohn}}{195}$	$\frac{\text{Monatslohn}}{780}$

Die Folgen von Überstunden und Überzeit werden im GAV gleich geregelt. Die Unterscheidung von Überstunden und Überzeit ist dennoch wichtig, weil bei Überzeit die Bezahlung eines Zuschlages von 25 % durch das ArG zwingend vorgeschrieben ist, während für die Überstunden gemäss OR eine abweichende Regelung möglich

ist. Der GAV macht von der Möglichkeit, Überstunden wegzubedingen nicht Gebrauch, sondern sieht deren Vergütung mit dem gleichen Lohnzuschlag von 25 % vor.

Bei *höheren leitenden Angestellten* und *leitenden Angestellten mit Entscheidungsbe-fugnis* kann gemäss Art. 8 Abs. 2 und Abs. 3 GAV vom GAV abgewichen werden, insbesondere kann die Vergütung von Überstunden – und bei höheren leitenden An-ge-stellten auch der Überzeit – lediglich zu 100 % (d.h. ohne Lohnzuschlag) schriftlich vereinbart werden.

	Angestellte	leitende Angestellte	höhere leitende Ange-stellte
Überstunden (42/45 h–50 h)	125 %	125 % 100 % bei schriftlicher Abrede	100 % bei schriftlicher Abrede
Überzeit (ab 50 h)	125 %	125%	100 % bei schriftlicher Abrede

Teilzeitarbeitnehmende

Auch Teilzeitarbeitnehmende können grundsätzlich zur Leistung von Überstunden oder gar Überzeit verpflichtet werden. Die Pflicht regelmässig Überstunden im grösseren Ausmass zu leisten, dürfte jedoch angesichts des bewusst gewählten Teilzeitpensums nicht zumutbar sein. Überstunden sollten dennoch bei Teilzeitarbeitnehmenden eher die Ausnahme bilden.

Leisten Teilzeitarbeitnehmende Überstunden, so sind *ungeachtet des Teilzeitpensums* Arbeitsstunden bis 42 Stunden pro Woche ohne Zuschlag zu bezahlen. Erst 42 Stunden pro Woche übersteigende Arbeitsstunden berechtigen zum Zuschlag von 25 % für Überstunden oder Überzeit.

Art. 20 Gesetzliche Feiertage

- 1 *Der/Die Arbeitnehmende hat Anspruch auf 6 (0.5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen).*
- 2 *Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.*
- 3 *Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während den Ferien.*
- 4 *Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, so sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.*
- 5 *Hat der/die Arbeitnehmende am Ende des Arbeitsverhältnisses zuviel Feiertage bezogen, so darf der/die Arbeitgebende einen Abzug analog zu Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen.*
- 6 *Die innerbetriebliche Gleichstellung der Arbeitnehmenden in Bezug auf bezogene Feiertage ist sicherzustellen.*
- 7 *Betrieblich kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für die Arbeitnehmenden mindestens gleichwertig ist.*

Kommentar

Anspruch auf Bezug eines Feiertages

Feiertage sollen den Arbeitnehmenden die Möglichkeit bieten, bestimmte Anlässe feierlich begehen zu können, sie wollen nicht zusätzliche Erholung gewähren. Der Gesetzgeber hat für die Feiertage keine Lohnfortzahlungspflicht festgelegt. Der GAV räumt jedoch den Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr einen Anspruch auf Bezahlung von 6 Feiertagen (inkl. 1. August) ein.

Grundsätzlich verringert sich die wöchentliche Normalarbeitszeit um die Arbeitszeit eines durchschnittlichen betriebsüblichen Arbeitstages, wenn ein gesetzlicher Feiertag auf einen Arbeitstag des/der betreffenden Arbeitnehmenden fällt. Bei einer 42-Stunden-Woche, verteilt auf 5 Tage, verringert sich die Sollarbeitszeit um 8.4 Stunden (8 Stunden 24 Minuten).

Feiertage, die auf einen regelmässigen Schliessungstag des Betriebes oder auf einen regelmässig angeordneten Ruhetag fallen, gelten nicht als bezogen.

Fällt ein Feiertag in die Ferienzeit, dann zählt dieser nicht als Ferientag, da der Arbeitnehmer am Feiertag ohnehin frei hat, und damit keinen Ferientag benötigt. Der Arbeitnehmer kann diesen (Ferien-)Tag nachbeziehen.

Ist eine Kompensation nicht bezogener Feiertage unmöglich, müssen sie ihrem tatsächlichen Wert entsprechend ausbezahlt werden. Bei einer Berechnung des Feiertageanspruchs entspricht dieser dem Wert von 1/22 des Monatslohnes.

Feiertagsentschädigung in Prozenten (für Arbeitnehmende im Stundenlohn)

Bei Teilzeitarbeitnehmenden besteht ein Anspruch auf anteilmässigen Bezug der Feiertage. Für Arbeitnehmende, die nach geleisteten Stunden bezahlt werden (Stundenlohn), ist darauf zu achten, dass die Feiertage ebenfalls als Lohnzuschlag in Pro-

zenten entschädigt werden (bei einer 5-Tage-Woche und 4 Wochen Ferien: 2.27 % auf dem Stundenlohn (brutto) ohne Ferienlohnzuschlag). Die vorgenannte Entschädigung muss in der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

Feiertage

Anerkannte Feiertage im Sinne dieses GAV sind nebst dem Bundesfeiertag (1. August) jene Werktage, welche die Kantone gestützt auf Art. 20a Abs. 1 ArG den Sonntagen gleichgestellt haben.

Art. 21 Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1 *An Sonntagen oder gesetzlich anerkannten Feiertagen ist die Beschäftigung der Arbeitnehmenden mit Ausnahme der Bestimmungen in Abs. 2 und Abs. 3 untersagt.*
- 2 *Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der/die Arbeitnehmende nicht an mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1).*
- 3 *Bäcker/Bäckerinnen, Bäcker-Konditoren/Bäckerinnen-Konditorinnen oder Konditor-Confiseure/Konditorinnen-Confiseurinnen in nichtindustriellen Betrieben dürfen im Rahmen des Arbeitsgesetzes, soweit sie Bäckerei-, Konditorei- oder Confiseriewaren herstellen, ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden.*
- 4 *Im Übrigen richtet sich die Sonntagsarbeit nach dem Arbeitsgesetz.*

Kommentar

Allgemeines

Gemäss Art. 18 ArG ist Sonntagsarbeit grundsätzlich verboten. Von diesem Verbot können nach Art. 19 ArG aber Ausnahmen bewilligt werden: So sind u.a. Bäckereien, Konditoreien sowie Confiserien gemäss Art. 27 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 2 ArGV 2 von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit befreit. Gemäss Art. 20a ArG sind anerkannte Feiertage den Sonntagen gleichgestellt.

Das Verkaufspersonal darf, soweit die Vorschriften über den Ladenschluss das Offenhalten der Verkaufsgeschäfte gestatten, ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden.

Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der/die Arbeitnehmende nicht an mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1).

Im Kalenderjahr sind mindestens zwölf freie Sonntage (exkl. in die Ferien fallenden Sonntage) zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In den Wochen ohne freien Sonntag ist jedoch im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden (inkl. tägliche Ruhezeit von 12 Stunden) zu gewähren (Art. 12 Abs. 2 ArGV 2).

Bezüglich Jugendlicher und beruflicher Grundbildung ist die Verordnung des EVD über die Ausnahmen von Verbot von Sonntags- und Nachtarbeit während der beruflichen Grundbildung zu beachten (vgl. dazu Kommentar zu Art. 17).

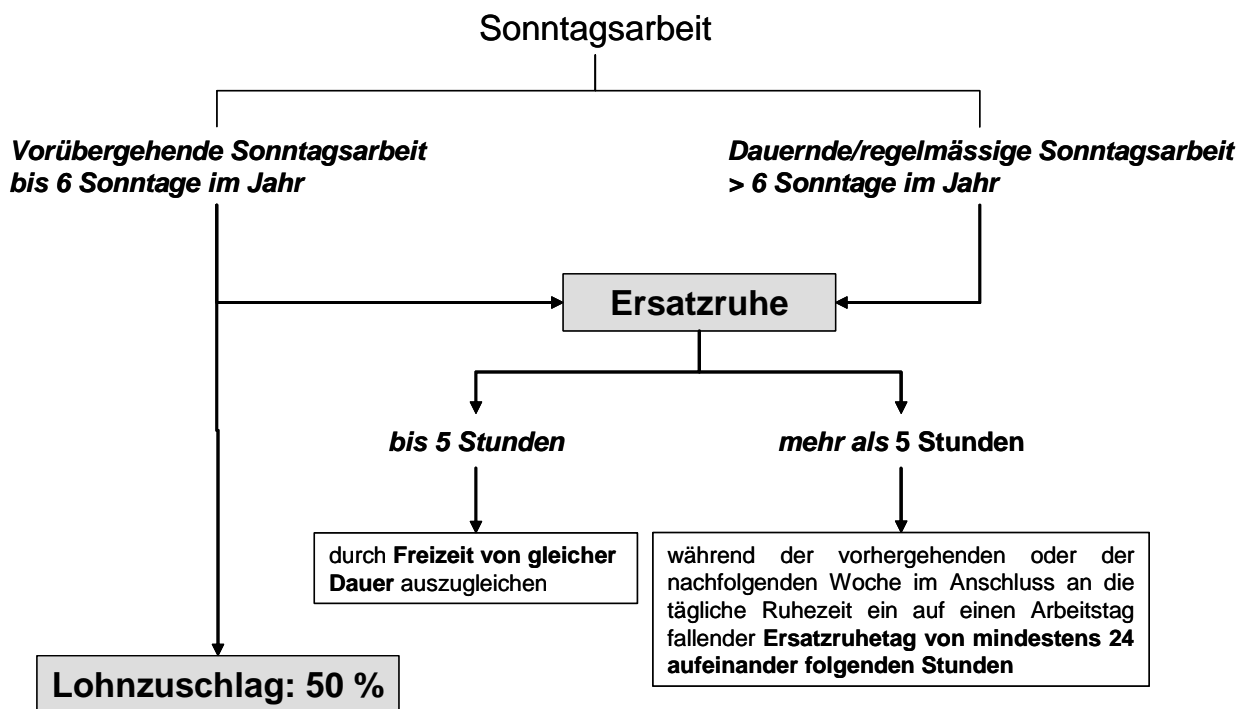
Sonntagsarbeit gemäss GAV in Verbindung mit dem ArG (und den jeweiligen kantonalen Vorschriften betreffend die Ladenöffnungszeiten)

Die zwingenden Bestimmungen des ArG betreffend die Sonntagsarbeit (Art. 19 und 20 ArG) müssen auch in der Bäckereibranche beachtet werden, so dass auch hier generell eine Kompensation durch Ersatzruhe und bei vorübergehender Sonntagsarbeit zusätzlich ein Lohnzuschlag geschuldet ist (vgl. auch Schema unten).

Des Weiteren müssen, insbesondere für das Verkaufspersonal, auch die entsprechenden kantonalen Vorschriften über den Ladenschluss beachtet werden.

Entschädigung bei Sonntagsarbeit

Gewährung von *Ersatzruhe* bzw. eines zusätzlichen *Lohnzuschlags* bei vorübergehender Sonntagsarbeit nach Art. 19 Abs. 3 ArG und Art. 20 Abs. 2 ArG in Verbindung mit Art. 40 ArGV 1 (vgl. dazu Schema unten) ist unabhängig davon, ob die Sonntagsarbeit bewilligungspflichtig ist oder nicht, für alle gleichermassen *verbindlich*.



Beachte aber: Art. 12 Abs. 2 ArGV 2 ⇔ mind. 12 freie Sonntage!

Art. 22 Dauer der Ferien

- 1 *Der/Die Arbeitnehmende hat pro Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:*
 - a *Arbeitnehmende mit noch nicht vollendetem 20. Altersjahr haben bis und mit dem Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, einen Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn);*
 - b *vom 1. bis und mit 10. Dienstjahr 4 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 8.33 % bei Stundenlohn);*
 - c *vom 11. Dienstjahr oder 50. Altersjahr an 5 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn);*
 - d *nach vollendetem 60. Altersjahr und zusätzlich 10 Dienstjahren 5 Wochen und 2 zusätzliche Arbeitstage (entspricht einem Lohnzuschlag von 11.5 % bei Stundenlohn).*
- 2 *Erkrankt oder verunfallt der/die Arbeitnehmende während der Ferien, so hat der/die Arbeitgebende die Ferien so weit nachzugewähren, als der Erholungszweck der Ferien durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt worden ist. Voraussetzung für die Nachgewährung ist insbesondere ein entsprechendes ärztliches Zeugnis.*
- 3 *Die Arbeitsaufnahme nach den Ferien darf nicht auf einen den Ferien unmittelbar folgenden Sonn- oder Feiertag fallen.*
- 4 *Hat der/die Arbeitnehmende auf kürzere Ferien Anspruch, als die Betriebsferien dauern, so darf der/die Arbeitgebende entweder einen Ausgleich nach Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen oder den/die betreffende/n Arbeitnehmende/n während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.*

Kommentar

Ferienanspruch pro rata temporis

Nach Arbeitstagen

Ferienanspruch	5-Tage-Woche		5½-Tage-Woche		6-Tage-Woche	
	Arbeitstage pro Jahr	Arbeitstage pro Monat	Arbeitstage pro Jahr	Arbeitstage pro Monat	Arbeitstage pro Jahr	Arbeitstage pro Monat
4 Wochen	20.00	1.67	22.00	1.83	24.00	2.00
5 Wochen	25.00	2.08	27.5	2.30	30.00	2.50
Schlüsselzahl bei Abgeltung der Ferien durch Lohn:	$\frac{\text{Monatslohn} \times \text{Ferientage}}{22}$		$\frac{\text{Monatslohn} \times \text{Ferientage}}{24}$		$\frac{\text{Monatslohn} \times \text{Ferientage}}{26}$	

Ferienentschädigung in Prozenten (für Arbeitnehmende im Stundenlohn)

Für Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen, die nur während eines Teils der normalen Arbeitszeit des Betriebes beschäftigt sind, kann in Ausnahmefällen (insbesondere bei unregelmässigem Arbeitseinsatz) der Ferienlohn in Form einer Ferienentschädigung ausbezahlt werden. Die vorgenannte Entschädigung muss in der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Bei regelmässigem Arbeitseinsatz darf die Ferienentschädigung nicht jeweils monatlich ausbezahlt werden, sondern sie ist im Zeitraum, in dem die Arbeitnehmenden die Ferien als arbeitsfreie Tage beziehen oder spätestens bei Beendigung des Arbeitsvertrages, auszuzahlen.

Ferienentschädigung (als Lohnzuschlag auf dem Stundenlohn)

- bei Ferienanspruch von 4 Wochen/Jahr: **8.33 %**
- bei Ferienanspruch von 5 Wochen/Jahr: **10.64 %**
- bei Ferienanspruch von 5 Wochen + 2 Tage/Jahr: **11.50 %**

Der Ferienanspruch beträgt 5 Wochen:

- für Arbeitnehmende unter 20 bis und mit dem Monat, in dem sie das 20. Altersjahr erreichen;
- ab dem 11. Dienstjahr (d.h. ab dem der Erfüllung des 10. Dienstjahres folgenden Monat);
- ab 50. Altersjahr (d.h. ab dem der Erfüllung des 49. Altersjahres folgenden Monat).

Der Ferienanspruch beträgt 5 Wochen und 2 Arbeitstage ab 61. Altersjahr (d.h. ab dem der Erfüllung des 60. Altersjahres folgenden Monat) sofern zusätzlich 10 Dienstjahre (gegeben ab dem der Erfüllung des 10. Dienstjahres folgenden Monat) vorliegen.

Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien

- 1 *Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR).*
- 2 *Der/Die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor deren Antritt. Er/Sie nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.*
- 3 *Hat der/die Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem/der Arbeitnehmenden noch Ferien zu, so kann der/die Arbeitnehmende verlangen, dass ihm/ihr die Ferien während der Kündigungsfrist gewährt werden.*
- 4 *Hat der/die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem/der Arbeitnehmenden noch Ferien zu, so kann er/sie den Bezug während der Kündigungsfrist verlangen. Bei betrieblichen (insb. terminlichen) Schwierigkeiten kann der/die Arbeitgebende die Abgeltung durch Geldleistungen anordnen. Als betriebliche Schwierigkeiten gelten in diesem Zusammenhang auch disponierte Ferientermine anderer Arbeitnehmenden.*
- 5 *Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Ferienanspruch ist durch Geldleistungen abzugelten.*

- 6 *Hat der/die Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm/ihr aus diesem GAV oder aus einem persönlichen Einzelarbeitsvertrag zustehen, so kann der/die Arbeitgebende die zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen. Dies gilt auch im Falle von Betriebsferien, sofern zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden eine entsprechende schriftliche Abmachung getroffen wurde.*
- 7 *Im Übrigen richtet sich die Kürzung der Ferien nach dem Obligationenrecht.*

Kommentar

Zeitpunkt der Ferien

Der/die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig. Er nimmt dabei auf die Wünsche des/der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR).

Ferienkürzung

Die Ferienkürzung richtet sich nach Art. 329b OR.

Ist der/die Arbeitnehmende durch sein/ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der/die Arbeitgebende die Ferien für jeden vollen darüber hinausgehenden Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des/der Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des/der Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien von den Arbeitgebenden nicht gekürzt werden.

Die Ferien dürfen von den Arbeitgebenden auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmende wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist. Der Mutterschaftsurlaub, während dem der Ferienanspruch besteht, ist nicht daran anzurechnen.

Leistet der/die Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden verletzt, so können diese den Lohn verweigern und bereits bezahlten Lohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR).

Art. 24 Bezahlte arbeitsfreie Tage

- 1 *Der/Die Arbeitnehmende hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, jedoch pro Kalenderjahr höchstens für insgesamt fünf Arbeitstage, bei:*
 - a *eigener Heirat: 2 Tage;*
 - b *Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin: 1 Tag;*
 - c *Todesfall des Ehegatten resp. Lebenspartners/Lebenspartnerin, eigener Kinder: 3 Tage, Geschwister: 1 Tag oder eines Elternteils: 2 Tage;*
 - d *Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt: 1 Tag;*
 - e *Konsultation eines Arztes: Diese ist nach Möglichkeit in die freien Tage oder freien Stunden zu verlegen; falls dies nicht möglich ist, die dafür benötigte Zeit;*
 - f *Mitwirkung in Lehrlings-, Berufsprüfungs- oder höheren Fachprüfungskommissionen als Mitglied/Experte/Expertin, Tätigkeit als Lehrlingsexperte/Lehrlingsexpertin, Mitwirkung in Kommissionen wie AHV/Pensionskasse/GAV usw. Es besteht Anspruch auf die dafür benötigte Zeit, unter der Voraussetzung, dass es sich um Verbandsorganisationen der vertragschliessenden Parteien handelt. Allfällige Taggelder werden an den Lohn angerechnet.*
- 2 *Der/Die Arbeitnehmende hat rechtzeitig bei dem/der Arbeitgebenden um bezahlte arbeitsfreie Tage nachzusuchen und auf den Betrieb des/der Arbeitgebenden nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.*
- 3 *Der/Die Arbeitnehmende, dem/der bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt werden, muss gegenüber dem/der Arbeitgebenden glaubhaft nachweisen können, dass er/sie diese zweckmässig bezogen hat.*

Kommentar

Allgemeines

Die in Art. 24 GAV zusammengestellten Ansprüche auf arbeitsfreie Tage entstammen der Rechtsprechung zu Art. 329 Abs. 3 OR. Die Aufzählung ist jedoch nicht abschliessender Natur, so dass sich die Arbeitnehmenden auf eine weitergehende Übung berufen können (nach STREIFF/VON KÄNEL, N8 zu Art. 329 OR eine Folge der mindestens seit 01.01.1989 relativ zwingenden Natur von Art. 329 Abs. 3 OR).

Arbeitnehmer mit Familienpflichten

Zudem sieht Art. 36 Abs. 3 ArG vor, dass die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur *Betreuung kranker Kinder* erforderliche Zeit im Umfang von bis zu 3 Tagen freizugeben haben. Obschon diese Bestimmung keine Lohnfortzahlungspflicht stipuliert, limitiert sie doch indirekt die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden auf maximal 3 Tage (vgl. CENTRE PATRONAL, Handbuch des Arbeitgebers, Kap. III-4, Ziff. 1 in fine).

Jugendarbeit

Der/die Arbeitgebenden hat dem/der Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren (Art. 329e Abs. 1 OR).

Der/die Arbeitnehmende hat während des Jugendurlaubes keinen Lohnanspruch (Art. 329e Abs. 2 OR).

Über den Zeitpunkt und die Dauer des Jugendurlaubes einigen sich die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der/die Arbeitnehmende dem/der Arbeitgebenden die Geltendmachung seines/ihres Anspruches zwei Monate im Voraus angezeigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres (Art. 329e Abs. 3 OR).

Der/die Arbeitnehmende hat auf Verlangen des/der Arbeitgebenden seine/ihre Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen (Art. 329e Abs. 4 OR).

Fällt ein Ereignis auf einen wöchentlich wiederkehrenden arbeitsfreien Tag oder in krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheiten etc., entsteht dadurch kein Anspruch auf zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage; ein Anspruch auf Nachgewährung ist mit anderen Worten ausgeschlossen.

Tritt während eines Kalenderjahrs ein und dasselbe Ereignis an einem effektiven Arbeitstag mehrmals ein (z.B. zwei Todesfälle oder Umzüge), so hat der/die Arbeitnehmende beide Male Anspruch auf Gewährung von bezahlter arbeitsfreier Zeit.

Insgesamt aber besteht ein Anspruch für *maximal 5 bezahlte arbeitsfreie Tage im Kalenderjahr.*

Die einzelnen im GAV selbst vorgesehenen Ereignisse sind:

Heirat

Beispiel:

Eine Arbeitnehmende bezieht ihre zwei Ruhetage regelmässig am Samstag und am Sonntag. Heiratet sie an einem Freitag zivil und am Samstag kirchlich, hat sie nur Anspruch auf einen freien Tag, da einer der zwei Tage auf einen ordentlichen Ruhetag fällt.

Todesfälle

Fallen durch Todesfälle begründbare Absenzen mit Arbeitstagen zusammen und nimmt der/die Arbeitnehmende frei, besteht ein Anspruch auf deren Bezahlung. Die arbeitsfreien Tage sind nach Nähe zum Verstorbenen abgestuft, wobei sich die Anspruchsdauer auf die Zeitspanne beschränkt, die zwischen dem Eintritt des Todes und der Bestattung liegt. Der Umstand, dass ein/e Arbeitnehmende mit todesfallbedingten Besorgungen belastet wird oder die Entfernung zwischen seinem/ihrem Wohnort und dem Ort der Bestattung sind für die Bemessung des Anspruchs zu berücksichtigen.

Umzug

Der Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag für Umzug setzt voraus, dass die Umzugsarbeiten auf Arbeitstage fallen und dass der/die Arbeitnehmende einen zu zügelnden Haushalt mit eigenen Möbeln führt. Bezieht der/die Arbeitnehmende lediglich ein möbliertes Zimmer, ist arbeitsfreie Zeit ebenfalls geschuldet, sofern Umzugsarbeiten anfallen. Umzugsarbeiten können in Form von umfangreicheren Transporten oder in Form von Erledigung der Formalitäten (z.B. Anmeldung auf der Gemeinde) anfallen. Erfolgt der Umzug während eines Arbeitstages, so hat der/die Arbeitnehmende Anspruch auf einen freien Tag.

Art. 25 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung

- 1 *Der/Die Arbeitgebende erleichtert den Arbeitnehmenden nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen.*
- 2 *Der/Die Arbeitnehmende hat für die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung ab dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag pro Kalenderjahr. Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres.*
- 3 *Der/Die Arbeitgebende übernimmt die anfallenden Kurskosten (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der/die Arbeitnehmende stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.*

Kommentar

Um den Arbeitnehmenden ein berufliches Fortkommen zu ermöglichen, ist ihnen nach den betrieblichen Möglichkeiten die dafür benötigte Freizeit zur Verfügung zu stellen. Im Umfang eines Weiterbildungstages pro Jahr besteht ein Anspruch auf die Befreiung von der Arbeitsleistung. Diese Befreiung von der Arbeitsleistung von mindestens einem Tag bedeutet jedoch nicht auch die Bezahlung der entsprechenden Zeit, vielmehr ist diese vor- oder nachzuholen. Ist dies nicht möglich, kann der Lohn im entsprechenden Umfang gekürzt werden.

Demgegenüber übernimmt der/die Arbeitgebende die anfallenden Kurskosten nach vorgängiger Zustimmung.

E Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Art. 26 Allgemeine Pflichten der Arbeitgebenden

- 1 *Die allgemeinen Pflichten der Arbeitgebenden richten sich nach dem Obligationenrecht.*
- 2 *Der/Die Arbeitgebende trifft die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 82 Abs. 1 UVG). Insbesondere hat er/sie die ASA-Branchenlösung der Bäcker-Konditoren-Confiseurbranche betreffend den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu befolgen. Der/Die Arbeitgebende hat die Arbeitnehmenden bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Art. 82 Abs. 2 UVG).*
- 3 *Beim Umgang mit Lebensmitteln haben Arbeitgebende und Arbeitnehmende die Lebensmittelgesetzgebung einzuhalten.*

Kommentar

vgl. Art. 328 OR
vgl. Art. 15 LMG
vgl. Art. 82 UVG

Die Arbeitgebenden haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 Abs. 1 OR).

Sie haben zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihnen billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR).

In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu treffen. Insbesondere sind die ASA-Branchenlösungen zu beachten. Schliesslich sind die Vorschriften der Lebensmittelgesetzgebung einzuhalten. Insbesondere sind auch die Hygienevorschriften zu beachten.

Links:

- ASA-Branchenlösungen:
http://www.swissbaker.ch/index_de.php?TPL=25000&x25000_ID=99
- Hygienevorschriften:
<http://service.swissbaker.ch/web/sbkvpub/de/home.html>

Art. 27 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

- 1 *Der/Die Arbeitnehmende kann jederzeit von dem/der Arbeitgebenden ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine/ihre Leistungen und sein/ihr Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).*
- 2 *Auf besonderes Verlangen des/der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis (Arbeitsbestätigung) auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR).*

Kommentar

vgl. zum Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung Art. 330a OR

Der/die Arbeitnehmende kann jederzeit von den Arbeitgebenden ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine/ihre Leistungen und sein/ihr Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).

Inhalt des Arbeitszeugnisses

Ein Arbeitszeugnis sollte folgende Punkte beinhalten:

- Name, Vorname und Geburtsdatum des/der Arbeitnehmenden;
- Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses;
- Angaben über Stellung und Funktion im Unternehmen;
- möglichst präzise Angabe der ausgeführten Tätigkeiten;
- Angaben über die übertragenen Verantwortungen und Beförderungen;
- Beurteilung der Arbeitsleistung sowie der Selbständigkeit bei der Aufgabenerfüllung;
- Angaben über das Verhalten im Betrieb (gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kundschaft).

Arbeitsbestätigung

Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis (Arbeitsbestätigung) auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR).

Muster für eine Arbeitsbestätigung

Adresse Arbeitgebende

Arbeitsbestätigung

Frau/Herr _____, geboren am _____, von _____, arbeitete vom _____ bis _____ als Bäcker-Konditor/Bäcker-Konditorin in der Produktion.

Wir danken ihr/ihm für ihre/seine Mitarbeit und wünschen ihr/ihm für die Zukunft alles Gute.

_____ (Ort), _____ (Datum)

Unterschrift Direktor/Personalchef

Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

- 1 Die allgemeinen Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich insbesondere nach einem allfälligen Betriebsreglement, nach dem Obligationenrecht, wie auch nach der Lebensmittelgesetzgebung bzw. -verordnung.
- 2 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitgebenden in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Lebensmittelhygiene zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis der Arbeitgebenden weder entfernen noch ändern (Art. 82 Abs. 3 UVG).
- 3 Stellen die Arbeitnehmenden diesbezügliche Unzulänglichkeiten fest, haben sie diese umgehend den Arbeitgebenden zu melden.
- 4 Die Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) zu informieren, sobald sie davon Kenntnis erhalten. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot.
- 5 Auf Wunsch der Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden um eine Verschiebung des schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder des schweizerischen Zivildienstes nachzusuchen, sofern ihnen dies zumutbar ist und sich infolge dieser Dienstleistung ernsthafte Betriebsstörungen ergeben würden.

Kommentar

vgl. Art. 321a ff. OR

Der/die Arbeitnehmende hat die ihm/ihr übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR).

Er/Sie hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm/ihr zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a Abs. 2 OR).

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der/die Arbeitnehmende keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den/die Arbeitgebenden konkurrenziert (Art. 321a Abs. 3 OR).

Der/Die Arbeitnehmende darf vertraulich zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er/sie im Dienst des/der Arbeitgebenden Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er/sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des/der Arbeitgebenden erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

In Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen hat der/die Arbeitnehmende insbesondere:

- a) pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und bei Arbeitsschluss die Arbeitsräume in hygienisch sauberem und betriebsbereitem Zustand zu verlassen;
- b) sich selber sauber zu halten und persönlich und im Arbeitsbereich den Hygienevorschriften strikte nachzuleben; der/die Arbeitnehmende muss dem/der Arbeitgebenden allfällige ärztlich festgestellte Krankheitsbefunde betreffend übertragbare Infektionserreger melden;
- c) persönliche Schutzausrüstungen benützen und Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen;
- d) in den Arbeitsräumen den Genuss alkoholischer Getränke sowie das Rauchen und die Einnahme von Betäubungsmitteln strikte zu unterlassen;
- e) sobald er/sie von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) Kenntnis erhält, die Arbeitgebenden zu informieren. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot;
- f) auf Wunsch des/der Arbeitgebenden um eine Verschiebung des schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder des schweizerischen Zivildienstes nachzusuchen, sofern ihm/ihr dies zumutbar ist und sich infolge dieser Dienstleistung ernsthafte Betriebsstörungen ergeben würden.

Werden die Vorschriften für einen/eine Arbeitnehmende offenkundig durch einen/eine andere/n Arbeitnehmenden nicht berücksichtigt, ist der/die Arbeitgebende umgehend davon in Kenntnis zu setzen.

Die Abs. 4 und 5 regeln die Informationspflicht über ein militärisches Aufgebot sowie die Voraussetzungen für ein Verschiebungsgesuch, das von den Arbeitnehmenden gegebenenfalls zu stellen ist.

Art. 29 Haftung der Arbeitnehmenden

- 1 *Die Haftung der Arbeitnehmenden richtet sich unter Berücksichtigung von Art. 29 Abs. 2 GAV nach dem Obligationenrecht.*
- 2 *Für fahrlässig verursachten Warenschaden hat der/die Arbeitgebende den/die Arbeitnehmende/n umgehend zu verwarnen. Im Wiederholungsfall kann der/die Arbeitgebende dem/der Arbeitnehmenden zur Schadendeckung einen Betrag in der Höhe von bis zu 80 % des Ladenverkaufspreises, für die für Lieferungen vorgesehene Ware jedoch maximal den erzielbaren Verkaufspreis, am nächs-*

ten Zahltag abziehen, andernfalls verwirkt der Anspruch. Die beschädigte Ware ist dem/der Arbeitnehmenden zur Verfügung zu stellen, falls ein Lohnabzug beabsichtigt wird.

Kommentar

vgl. Art. 321a und 321e OR

Allgemeines

Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig den Arbeitgebenden zufügen (Art. 321e Abs. 1 OR).

Das Mass der Sorgfalt, für die der/die Arbeitnehmende einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des/der Arbeitnehmenden, die der/die Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321e Abs. 2 OR).

Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren. Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a OR).

Schlechterfüllung der Arbeitsleistung

Verursacht der/die Arbeitnehmende fahrlässig einen Schaden, so ist er zuerst zu warnen. Im Wiederholungsfall kann ihm/ihr ein Schadenersatz im Umfang von 80 % des Verkaufspreises der beschädigten Ware auferlegt werden. Dies jedoch nur, sofern ihm/ihr die beschädigte Ware zur Verfügung gestellt wird.

Verweigerung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmenden

Im Falle der Verweigerung der Arbeitsleistung kann der/die Arbeitgebende:

- den Lohn nicht ausbezahlen (Art. 82 OR);
- gegen den/die Arbeitnehmende in Anwendung von Art. 107 Abs. 2 OR vorgehen;
- von dem/der Arbeitnehmenden Schadenersatz gemäss Art. 97, 321e Abs. 1 OR verlangen;
- den/die Arbeitnehmende/n in schweren Fällen nach mehrmaliger (schriftlicher) Verwarnung fristlos entlassen.

Wenn der/die Arbeitnehmende die Arbeitsstelle in ungerechtfertigter Weise (d.h. ohne wichtigen Grund) gar nicht erst antritt oder fristlos verlässt, so richtet sich der Entschädigungsanspruch nach erfolgter und von dem/der Arbeitnehmenden unbeachtet gebliebener schriftlicher Arbeitsaufforderung nach Art. 337d OR; d.h. $\frac{1}{4}$ des Monatslohnes als pauschaler und nicht beweispflichtiger Schadenersatzbetrag sowie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens, sofern ihn der/die Arbeitgebende beweisen kann.

Verjährung und Verwirkung von Forderungen der Arbeitgebenden

Gemäss Bundesgericht kommt die allgemeine Regel von Art. 127 OR zur Anwendung, wonach alle Forderungen mit Ablauf von *zehn Jahren* verjähren.

Der Anspruch gemäss Art. 337d OR (vgl. oben) verwirkt jedoch innert 30 Tagen.

Für die Forderungen des/der Arbeitgebenden ist jedoch zu beachten, ob sie nicht gemäss Art. 115 OR durch stillschweigende Übereinkunft ganz oder zum Teil aufgehoben wurden, wenn der/die Arbeitgebende sie nicht bei der Schlussabrechnung des Lohnes oder spätestens bei der Verabschiedung des/der Arbeitnehmenden in irgendeiner Form geltend gemacht hat. Dieses Prinzip gilt allerdings nur für Forderungen der Arbeitgebenden, die ihnen zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertragsverhältnisses bekannt waren oder hätten bekannt sein sollen.

Art. 30 Übergang des Arbeitsverhältnisses

- 1 *Überträgt der/die Arbeitgebende den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so richten sich Rechte und Pflichten der Beteiligten nach dem Obligationenrecht.*
- 2 *Kündigt der/die bisherige Arbeitgebende einem/einer Arbeitnehmenden hinsichtlich des Betriebsübergangs, und stellt der/die übernehmende Arbeitgebende diese/n Arbeitnehmende/n wieder an, dann werden die bisherigen Dienstjahre in folgenden Bereichen nicht angerechnet: 13. Monatslohn, Ferien.*
- 3 *Übernimmt ein/eine Arbeitgebende/r Arbeitnehmende, ohne dass der/die bisherige Arbeitgebende diesen gekündigt hat, dann ist der/die übernehmende Arbeitgebende berechtigt, eine eingeschriebene Änderungskündigung, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist, so vorzunehmen, dass die bisherigen Dienstjahre in folgenden Bereichen nicht angerechnet werden: 13. Monatslohn, Ferien.*

Kommentar

Vgl. Art. 333 OR

Überträgt der/die Arbeitgebende den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit dem Tage der Betriebsnachfolge mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber über, sofern der/die Arbeitnehmende den Übergang nicht ablehnt (Art. 333 Abs. 1 OR).

Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet (Art. 333 Abs. 1bis OR).

Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der/die Arbeitnehmende sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet (Art. 333 Abs. 2 OR).

Der/Die bisherige Arbeitgebende und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen der Arbeitnehmenden, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den/die Arbeitnehmende beendet wird (Art. 333 Abs. 3 OR).

Im Übrigen ist der/die Arbeitgebende nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt (Art. 333 Abs. 4 OR).

Erfolgt eine Kündigung durch den vorgängigen Arbeitgeber oder eine Abänderungskündigung im Zuge einer Betriebsübernahme, so beginnen die Dienstjahre zur Berechnung des 13. Monatslohnes und des Ferienanspruchs ab Betriebsübernahme neu zu laufen. Zur Berechnung der anderen Ansprüche ist auf die Dienstjahre ab Stellenantritt bei dem/der früheren Arbeitgebenden abzustellen. Dasselbe gilt im Falle einer Kündigung des/der früheren Arbeitgebenden und der anschliessenden Neuanstellung durch die neuen Arbeitgebenden.

Konsultation der Arbeitnehmendenvertretung

Überträgt ein/e Arbeitgebende den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er/sie die Arbeitnehmendenvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:

- a) den Grund des Übergangs;
- b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden (Art. 333a Abs. 1 OR).

Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, so ist die Arbeitnehmendenvertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren (Art. 333a Abs. 2 OR).

Art. 31 Pensionsverhältnis

- 1 *Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis bei den Arbeitgebenden besteht, ist die Benützung und die Verrechnung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden überlassen.*
- 2 *Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die Vereinbarung über das Pensionsverhältnis ohne weiteres hinfällig.*
- 3 *Haben sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende nicht einzelarbeitsvertraglich über das Pensionsverhältnis geeinigt, dann gelten die jeweils gültigen Ansätze der AHV für die Bewertung der Naturalbezüge (siehe Lohnregulative).*

Kommentar

Die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einigen sich darüber, ob und zu welchen Konditionen (Preisen) den Arbeitnehmenden Kost und/oder Logis gewährt wird.

Werden Kost und Logis unentgeltlich gegeben, wird von Naturallohn ausgegangen, der gemäss den Ansätzen der AHV bewertet wird.

F Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 32 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden

- 1 *Bei unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär und Zivildienst gelten Art. 33 ff. GAV.*
- 2 *Liegt ein Fall von unverschuldeter Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung vor, der nicht in Art. 33 ff. GAV geregelt ist, so hat der/die Arbeitgebende den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).*

Kommentar

Art. 32 Abs. 2 GAV ist in Verbindung mit Art. 33 Abs. 3 GAV zu lesen.

In Fällen, in denen die Krankentaggeldversicherung aus nicht von den Arbeitgebenden zu vertretenden Gründen keine oder allenfalls nur (bezüglich Umfang und/oder Dauer) gekürzte Leistungen erbringt, ist der/die Arbeitgebende maximal zur Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala verpflichtet; dies jedoch nur, sofern auf Seiten des/der Arbeitnehmenden die Voraussetzungen gemäss Art. 324a Abs. 1 OR gegeben sind.

Beispiele:

1. Ein Arbeitnehmender ist nur bei einem konkreten Arbeitgebenden arbeitsunfähig, andernorts wäre er arbeitsfähig.

Stellt die Krankentaggeldversicherung angesichts dieses Umstandes ihre Leistungen ein, ohne dass der Arbeitnehmende eine neue Stelle angetreten ist, ist auch der Arbeitgebende nicht weiter lohnfortzahlungspflichtig, sofern Versicherungsleistungen mindestens während der Dauer gemäss Berner Skala bezahlt worden sind. Die Leistungspflicht des Arbeitgebenden ist mit anderen Worten auf die Berner Skala begrenzt, wobei geleistete Versicherungsleistungen daran anzurechnen sind.

2. Eine durch ein der Arbeitgebenden unbekanntes gesundheitliches Leiden vorbelastete Arbeitnehmende wird in die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung der Arbeitgebenden aufgenommen.

Wegen eines Vorbehaltes im Krankentaggeldversicherungsvertrags in Bezug auf vorbestehende Leiden verweigert die Krankentaggeldversicherung Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund des vorbestehenden Leidens. Die Arbeitgebende ist diesfalls gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV wie auch Art. 324a Abs. 1 OR verpflichtet, den Lohn im Umfang von 100 % für die Dauer gemäss Berner Skala zu bezahlen.

3. Ein Arbeitnehmender wird vom Arzt zu 20% krank geschrieben. Die Krankentaggeldversicherungen erbringen Leistungen erst ab einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25%. Sofern auf dem Versicherungsmarkt keine Krankentaggeldversicherung für Arbeitsunfähigkeit unter 25% angeboten wird, ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 37 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 32 Abs. 2 GAV auf 100% während einer Dauer gemäss Berner Skala beschränkt.

Berner Skala*:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer der Lohnzahlung
im 1. Jahr (über 3 Monate)	3 Wochen
im 2. Jahr	1 Monat
im 3. und 4. Jahr	2 Monate
im 5. bis 9. Jahr	3 Monate
im 10. bis 14. Jahr	4 Monate
im 15. bis 19. Jahr	5 Monate
im 20. bis 25. Jahr	6 Monate

*) Skala gemäss Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern 1996

Während der obgenannten Dauer ist der Lohn zu 100 % geschuldet; vorbehalten bleibt eine obligatorische Versicherung.

Art. 33 Krankentaggeldversicherung

- 1 *Der/Die Arbeitgebende hat zugunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.*
- 2 *Die Versicherung hat während 730 Tagen pro Krankheitsfall, abzüglich der Wartefrist, 80 % des Lohnes zu entrichten; dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 300 Tagen, maximal aber bis zum vollendeten 70. Altersjahr.*
- 3 *Der/Die Arbeitgebende ist verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung mit Volldeckung zu beantragen. Bei allfälligen Vorbehalten oder Leistungskürzungen der Versicherung gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV (Berner Skala).*

- 4 *Während der Wartefrist sind den Arbeitnehmenden von den Arbeitgebenden 80 % des Lohnes zu entrichten. Diese Leistungspflicht entfällt jedoch im ersten Monat des 1. Dienstjahres.*
- 5 *Nach Ablauf der Wartefrist ist der/die Arbeitgebende im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden der Arbeitnehmenden fehlt (vgl. insbesondere nachfolgenden Abs. 6), wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.*
- 6 *Krankheit oder Unfall ist den Arbeitgebenden sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen muss den Arbeitgebenden auf Verlangen so rasch als möglich ein Arzzeugnis eingereicht werden. Der/Die Arbeitgebende hat das Recht, insbesondere in Fällen, in denen er/sie sämtliche Ausfalltage gegenüber seiner/ihrer Versicherung zu belegen hat, ein Arzzeugnis bereits ab dem 1. Tag zu verlangen. Der/Die Arbeitnehmende hat den/die Arbeitgebende/n über die voraussichtliche Dauer und den Umfang der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese vom Arzt bestätigen zu lassen.*

Kommentar

Grundsatz

Der GAV schreibt den zwingenden Abschluss einer Krankentaggeldversicherung (KTV) vor. Allein nach OR ist die Krankentaggeldversicherung nicht obligatorisch. Die Versicherungsleistungen treten an die Stelle der von den Arbeitgebenden geschuldeten Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a Abs. 1 OR.

Die Krankentaggeldversicherung deckt 80 % des *Bruttolohnes* ab. Mit dem Krankentaggeld werden in der Regel die Ansprüche auf den 13. Monatslohn, auf Ferien und auf Feiertage für die Dauer der Versicherungsleistungen entgolten. Normalerweise nicht im Krankentaggeld inbegriffen sind jedoch Kinderzulagen. Je nach kantonaler Regelung werden diese in der Regel 2 bis 6 Monate über den Eintritt der Krankheit hinaus weiter ausbezahlt. Während der Leistungen der Krankentaggeldversicherung darf nur BVG während 3 Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) befreit.

Zu beachten ist, dass sich bei Entrichtung von 80 % des Lohnes wegen Krankheit und Unfall der Abzug zugunsten der 2. Säule (BVG) nicht reduziert, d.h. immer noch vom vollen koordinierten Lohn berechnet und entsprechend der Prämienaufteilung bezahlt werden muss (Art. 8 und Art. 66 BVG). Damit wird den Arbeitnehmenden ermöglicht, trotz Krankheit die Altersvorsorge in voller Höhe zu erhalten. Der/die Arbeitnehmende kann jedoch verlangen, dass die Abzüge proportional zur Arbeitsunfähigkeit reduziert werden.

Die *Wartefrist* – auch *Karenzfrist* oder *Aufschubszeit* genannt – kommt z.B. bei der Krankentaggeldversicherung des SBKV wahlweise einmal pro Jahr (bei Karenzfristen von 14, 30, 60 resp. 90 Tagen) oder bei jeder einzelnen Krankheit (bei Karenzfristen von 3, 7, 14 resp. 30, 60, 90 Tagen) zur Anwendung. Während der Wartefrist hat der/die Arbeitgebende 80 % des Bruttolohnes zu entrichten. Im Gegensatz zur Versicherungsleistung, bei der keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet sind, müssen auf der Lohnzahlung des/der Arbeitgebenden während der Wartefrist sämtliche Sozialversicherungsabzüge (bezüglich BVG-Besonderheit vgl. obigen Abschnitt) gemacht werden.

Eine Lohnzahlungspflicht (z.B. im Falle einer Erkrankung) bei unverschuldeter Verhinderung des/der Arbeitnehmenden beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme und nicht bei Vertragsbeginn.

Berechnung der Taggelder während der Aufschubszeit (exkl. 13. Monatslohn)

Wie bereits oben erläutert, sind Taggelder der Kranken- und Unfallversicherung grundsätzlich nicht AHV-pflichtig. Dies im Gegensatz zum durch die Arbeitgebenden während der Aufschubszeit zu bezahlenden Lohn.

Der Praxis der Versicherung folgend berechnet sich der Bruttolohn für einen Kalendertag im Einzelfall des Jahreslohnes geteilt durch 365.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmende mit einem vertraglichen Monatslohn von CHF 3'850.00 (brutto) und einer Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von 30 Tagen konnte an folgenden Tagen nicht arbeiten:

2. März–19. April	49 Tage
25. April–30. Mai	+ 36 Tage
Total:	<u>85 Tage</u>

Während der Wartefrist von 30 Tagen trifft den Arbeitgebenden eine Lohnzahlungspflicht im Umfang von 80 % des Monatslohnes. Auf diesem Betrag müssen die Sozialabzüge gemacht werden.

Jahreslohn (brutto, exkl. 13. Monatslohn)	CHF 3'850.00 x 12	= CHF 46'200.00
Lohn für einen Kalendertag	CHF 46'200.00 / 365	= CHF 126.60
Lohn (100 %) während der Aufschubszeit	CHF 126.60 x 30	= CHF 3'798.00
80 % davon		= <u>CHF 3'038.40</u>

Von diesem Betrag müssen noch die Sozialabzüge (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) sowie BVG abgezogen werden!

Nach Ablauf der Wartefrist ist der/die Arbeitgebende (im vorherigen Beispiel für die verbleibenden 55 Tage) im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung von der Versicherung aus Verschulden des/der Arbeitnehmenden (informiert nicht über die Krankheit, bringt kein Arzzeugnis oder reicht die Arztberichte bei der Versicherung nicht ein) ausstehend ist, ist das entsprechende Taggeld nicht fällig, so dass auch kein Verzugszins anfällt.

Für die restlichen 55 Tage zahlt die Krankentaggeldversicherung 80 % des Bruttolohnes (inkl. 13. Monatslohn!). Unter Vorbehalt des BVG-Abzugs während 3 Monaten sind diese Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) befreit.

Keine oder ungenügende Krankentaggeldversicherung

Die Arbeitgebenden haben eine Krankentaggeldversicherung mit Volldeckung zu beantragen, die während 730 Tagen 80 % des Lohnes deckt.

Wenn der/die Arbeitgebende vorsätzlich eine Krankentaggeldversicherung abschliesst, die den Vorgaben gemäss GAV nicht genügt oder hat er gar keine solche Versicherung abgeschlossen, so hat er nach Art. 37 Abs. 2 GAV die Leistungen zu erbringen, die bei einer vertragskonform abgeschlossenen Versicherung geflossen wären. Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich somit nach Art. 33 GAV und nicht nach Art. 324a OR.

Keine Versicherungsleistung trotz Versicherung

Hat aber der/die Arbeitgebende eine GAV-konforme Krankentaggeldversicherung beantragt, die Krankentaggeldversicherung bezahlt jedoch die erforderlichen Leistungen nicht (vgl. Art. 37 Abs. 3 GAV), so beschränkt sich die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden gemäss Art. 33 Abs. 3 GAV in Verbindung mit Art. 32 Abs. 2 GAV auf die Berner Skala (vorausgesetzt, die Bedingungen von Art. 324a OR sind gegeben). Allenfalls bezahlte Beträge der Krankentaggeldversicherung werden bezüglich Betrag wie auch Dauer daran angerechnet. Allfällige darüber hinausgehende Ansprüche hat der/die Arbeitnehmende gegenüber der Versicherung geltend zu machen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Krankentaggeldversicherung wird als *Kollektivversicherung* durch die Arbeitgebenden geschlossen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt der/die betreffende Arbeitnehmende aus dem Kollektiv aus. Die Arbeitgebenden haben den/die Arbeitnehmende auf die *Einzelversicherung* aufmerksam zu machen, welche der/die Arbeitnehmende abschliessen kann, sofern er/sie weiterhin (für nach Beendigung des Arbeitsvertrages auftretende Arbeitsunfähigkeiten) von einer Krankentaggeldversicherung profitieren will. Prämien für allfällige Einzelversicherungen haben die Arbeitnehmenden selbst zu tragen.

Ungeachtet des Austritts aus dem Kollektiv müssen während maximal insgesamt 730 Tagen Versicherungsleistungen aus dem Kollektiv entrichtet werden, sofern der Versicherungsfall, sprich die Arbeitsunfähigkeit, während bestehendem Arbeitsvertrag aufgetreten ist.

Art. 34 Mutterschaftsentschädigung

- 1 *Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Erwerbersatzgesetz (EOG).*
- 2 *Liegen die Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG nicht vor, so hat der/die Arbeitgebende den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).*

Kommentar

Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben Frauen, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes grundsätzlich in einem Anstellungsverhältnis stehen. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn die Anspruchsberechtigten:

- während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren. Im Falle einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist auf
 - 6 Monate bei Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat;
 - 7 Monate bei Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat;
 - 8 Monate bei der Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat, und
- in dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. In der EU und EFTA zurückgelegte Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden berücksichtigt.

Der Anspruch beginnt am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit während dieser Zeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder stirbt, endet der Anspruch vorzeitig.

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 Franken pro Tag.

Die anstelle des Lohnes direkt ausgerichtete Mutterschaftsentschädigung gilt ebenfalls als Einkommen. Deshalb müssen darauf AHV/IV-, EO-, ALV- und KTV-Beiträge entrichtet werden. Des Weiteren sind darauf die BVG-Beiträge unverändert geschuldet, sofern durch die Arbeitnehmerin keine Herabsetzung des koordinierten Lohnes gewünscht wird (Art. 8 Abs. 3 BVG). Die Beiträge für die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung sind nicht geschuldet. Die Beitragspflicht wird sistiert, ohne dass der entsprechende Schutz entfällt (Art. 7 Abs. 1 lit. b, Art. 115 Abs. 1 lit. d UVV).

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung ist bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend zu machen. Wenn der/die Arbeitgebende der Mutter für die Dauer des Anspruchs Lohnfortzahlungen leistet, so zahlt die Ausgleichskasse die Mutterschaftsentschädigung dem/der Arbeitgebenden aus. Die Mutterschaftsentschädigung wird am Ende eines Monats nachschüssig ausbezahlt (sofern sämtliche Unterlagen eingereicht worden sind).

Kündigungsschutz

Der/Die Arbeitgebende darf unbefristete Arbeitsverhältnisse mit schwangeren Frauen oder Wöchnerinnen, sofern die Probezeit abgelaufen ist, *während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft* nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR). Der Kündigungsschutz besteht ab Beginn der Schwangerschaft, selbst wenn die gekündigte Arbeitnehmende erst nachträglich erfährt, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Eine während der Sperrfrist erklärte Kündigung des/der Arbeitgebenden ist nichtig, d.h. sie bleibt wirkungslos (auch nach Ablauf der Sperrfrist).

Hat der/die Arbeitgebende die Kündigung *vor Beginn der Sperrfrist* ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so *steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still* und läuft erst nach deren Ablauf (d.h. ab der 17. Woche nach der Niederkunft) weiter (Art. 336c Abs. 2 OR). Sollte die so verlängerte Kündigungsfrist nicht gleichfalls auf einen ordentlichen Kündigungstermin fallen (z.B. Ende eines Monats), so verlängert sie sich ohne weiteres bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

Schwangere Frauen, Wöchnerinnen und stillende Mütter können das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen; sie müssen jedoch die massgebenden gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten *Kündigungsfristen und -termine* einhalten. Es besteht daneben die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgebenden das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag früher zu beenden. Um allfällige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, ist es ratsam, den Aufhebungsvertrag wie die Kündigung schriftlich abzufassen.

Die Wahl des Zeitpunktes, an dem das Arbeitsverhältnis (durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag) beendet werden soll, hat einen Einfluss auf die Lohnfortzahlungsansprüche der Arbeitnehmenden. *Eine schwangere Arbeitnehmende, die von vornherein weiss, dass sie nach der Geburt ihres Kindes nicht wieder erwerbstätig sein will, sollte deshalb erst auf den letzten möglichen Kündigungstermin vor Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung kündigen.* Da die Arbeitnehmende von der neunten bis und mit 16. Woche nach der Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden kann (vgl. Art. 35a Abs. 3 ArG), kann die Kündigung auch so ausgesprochen werden, dass das Arbeitsverhältnis erst auf diesen Zeitpunkt beendet wird. Ab der fünfzehnten Woche besteht jedoch in diesem Fall kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Nichtanwendbarkeit des Kündigungsschutzes

Nicht unter die Vorschriften über den Kündigungsschutz fallen:

- die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses *aus wichtigem Grund* (Art. 337 ff. OR);
- die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch *Vereinbarung* (Aufhebungsvertrag) zwischen den beteiligten Parteien; ein solcher Aufhebungsvertrag ist auch dann gültig, wenn die Arbeitnehmende im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses über die Lohnzahlungspflicht des/der Arbeitgebenden nicht informiert war;
- das befristete Arbeitsverhältnis: dieses endet, sofern nichts anderes verabredet ist, ohne Kündigung mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit.

Muster für einen Aufhebungsvertrag:

Aufhebungsvertrag	
zwischen	
Bäckerei XX, Herr/Frau XX, Strasse, PLZ, Ort	Arbeitgebende/r
und	
Herr/Frau YY, Strasse, PLZ, Ort	Arbeitnehmende/r
Der Arbeitsvertrag zwischen den oben genannten Parteien vom [Datum des Arbeitsvertrages] wird im gegenseitigen Einvernehmen per [Datum der Auflösung] aufgelöst.	
Der/Die Arbeitgebende	Der/Die Arbeitnehmende
Ort, Datum	Ort, Datum
Unterschrift	Unterschrift

Art. 35 Militärdienst

- 1 *Bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis, das auch während der Dienstzeit weiter besteht, bestehen folgende Lohnansprüche:*
 - a) *während der Rekrutenschule* 80 %, *sofern die Arbeitnehmenden vor oder nach der Rekrutenschule zusammen ein Dienstjahr, wovon 6 Monate nach der Rekrutenschule liegen müssen, in Stellung waren;*
 - b) *während dem Instruktions- und Beförderungsdienst (Abverdienen)* 60 %, *sofern die Arbeitnehmenden vor oder nach dem Beförderungsdienst (bzw. Abverdienen) zusammen mindestens gleich lang in Anstellung waren, wie der Beförderungsdienst dauerte;*
 - c) *während der Wiederholungs- und Ergänzungskurse, einschliesslich Kadervorkurse* 100 %;
 - d) *während des Durchdienerdienstes* 100 %, *für die Dauer gemäss Berner Skala.*

Es ist der entsprechende Lohn, mindestens jedoch die EO-Entschädigung auszurichten.
- 2 *Die Lohnzahlungspflicht besteht in jedem Falle nur, wenn die Arbeitnehmenden die gemäss Abs. 1 allenfalls geforderte Dauer in den Diensten der Arbeitgebenden bleiben. Die Dienstverpflichtung muss für jede einzelne Dienstleistung gesondert erfüllt werden.*
- 3 *Hält ein/e Arbeitnehmende/r die Dienstverpflichtung nicht ein, hat er/sie lediglich während einer bestimmten Zeit (nach Berner Skala) Anspruch auf 100 % Lohn und danach auf die EO-Entschädigung. Die Differenz zu dem während der Dienstzeit bezahlten Lohn ist den Arbeitgebenden zurückzuerstatten.*
- 4 *Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Erwerbsersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen den Arbeitgebenden zu,*

wenn sie während der Dienstleistung Lohn bezahlen. Allfällig gewährte Unterstützungszulagen werden jedoch nicht angerechnet.

- 5 *Die Dienstpflicht endet am Entlassungstag. Ab dem darauf folgenden Tag richtet sich die Pflicht zur Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmenden nach Vertrag resp. Arbeitsplan.*

Kommentar

Je nach Dienst haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf den Lohn in einem bestimmten, zeitlich befristeten Umfang.

Grundsätzlich besteht während der Rekrutenschule ein 80 %-iger sowie während des Instruktions- und Beförderungsdienstes (Abverdienen) ein 60 %-iger Lohnanspruch für die Dauer des Dienstes. Dies jedoch nur, sofern der Arbeitnehmende die vorausgesetzte Dauer in Anstellung bei dem/der Arbeitgebenden ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, besteht wie im Falle des Durchdienerdienstes lediglich für die Dauer gemäss Berner Skala ein – wenn auch 100 %-iger – Lohnanspruch. Danach endet die Lohnfortzahlungspflicht – der Arbeitsvertrag bleibt aber vorbehaltlich einer früheren gültigen Kündigung, einer einvernehmlichen Vertragsauflösung und einer Kündigung durch den Arbeitnehmenden weiterhin bestehen.

Zur Berner Skala vgl. Kommentar zu Art. 32 GAV.

Das Arbeitsverhältnis kann während des Dienstes – insbesondere auch während des Durchdienerdienstes – durch die Arbeitgebenden einseitig nicht aufgelöst werden. Eine Kündigung, die ausgesprochen wird, weil eine Partei schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet, kann zudem gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. e OR missbräuchlich sein.

Sollte ein Arbeitsverhältnis nicht gültig gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst worden sein, ist der/die Arbeitnehmende verpflichtet, die Arbeitsleistung nach dem Dienst wieder aufzunehmen. Der/die Arbeitgebende wiederum ist verpflichtet, Arbeit anzubieten. Sofern zwischenzeitig ein Ersatz benötigt wird und nach der Rückkehr des Dienst verrichtenden Arbeitnehmenden nicht zwei Stellen nebeneinander bestehen sollen, ist der Ersatz schriftlich auf eine bestimmte Dauer (Rückkehr des Dienstes verrichtenden Arbeitnehmenden) bzw. befristet anzustellen.

Gemäss Art. 35 Abs. 5 GAV richtet sich die Pflicht zur Arbeitsleistung ab dem der Dienstpflicht folgenden Tag nach Vertrag bzw. Arbeitsplan. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften bezüglich Ruhezeit und Höchstarbeitszeit sind jedoch unter Berücksichtigung der Dienstpflicht zwingend einzuhalten.

Art. 36 Unfall

- 1 *Die Versicherungspflicht durch die Arbeitgebenden für die Unfallversicherung und Mindestleistungen der Unfallversicherung richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG).*
- 2 *Am Unfalltag sowie am 1. und 2. Tag danach hat der/die Arbeitgebende bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des Lohnes zu bezahlen. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses Taggeld entsprechend gekürzt.*
- 3 *Nach Ablauf von drei Tagen (vgl. obigen Abs. 2) ist der/die Arbeitgebende im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des/der Arbeitnehmenden fehlt, wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.*
- 4 *Der/Die Arbeitgebende versichert die Arbeitnehmenden zusätzlich ab dem 31. Tag nach dem Unfalltag für ein Unfalltaggeld, das bei voller Arbeitsunfähigkeit insgesamt 90 % des versicherten Verdienstes beträgt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses zusätzliche Taggeld entsprechend gekürzt.*

Kommentar

Prämienteilung

Die Unfallversicherung setzt sich aus einer Nichtberufsunfall- (NBU) und einer Berufsunfall-Versicherung (BU) zusammen. Die Arbeitnehmenden bezahlen die Prämie der Nichtberufsunfall-, die Arbeitgebenden diejenige der Berufsunfallversicherung.

Sozialversicherungsabzüge während Unfall

Während den Leistungen der Unfallversicherung darf die BVG-Prämie nur während 3 Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) befreit.

Für Unfälle ab 1. Januar 1984 bleibt die ursprüngliche Unfallversicherung für später auftretende Folgen zuständig.

Nichtberufsunfallversicherung

Alle Arbeitnehmende, welche pro Woche durchschnittlich 8 Stunden und mehr arbeiten, sind durch die Arbeitgebenden sowohl für Berufsunfall als auch für Nichtberufsunfall zu versichern. Bei Arbeitspensen von unter 8 Stunden pro Woche muss der/die Arbeitnehmende durch den/die Arbeitgebende nur für Berufsunfall versichert werden. In diesem Fall sollte der/die Arbeitgebende den/die Arbeitnehmende darauf hinweisen, dass er/sie sich im Rahmen seiner Krankenpflegeversicherung für Nichtberufsunfälle versichert (Unfallzusatz).

Kinderzulagen sind im Unfalltaggeld versichert.

Art. 37 Prämien/Ungenügende Versicherung

- 1 Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist mindestens zur Hälfte durch die Arbeitgebenden zu finanzieren. Allfällige erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmende zu tragen.
- 2 Hat der/die Arbeitgebende keine oder eine ungenügende Versicherung gemäss Art. 33 ff. GAV abgeschlossen, hat er/sie die in diesen Artikeln vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.
- 3 Werden die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung oder Versicherungsleistungen aus nicht von dem/der Arbeitgebende/n zu vertretenden Gründen von der Versicherung abgelehnt, ist der Arbeitgeber lediglich zur Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala verpflichtet (vgl. Art. 32 Abs. 2 GAV).
- 4 Der/Die Arbeitgebende trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.
- 5 Der/Die Arbeitnehmende trägt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.

Kommentar

vgl. dazu Kommentar zu Art. 33 GAV und Art. 36 GAV

Die Regelung der Prämienanteile basiert auf dem BVG insbesondere Art. 26 BVV 2, wonach bei der Invalidenrente die Wartefrist von 24 Monaten nur möglich ist, wenn die Hälfte der Krankentaggeldversicherung von den Arbeitgebenden bezahlt wird.

Art. 38 Abgangsentschädigung

- 1 Ein allfälliges Recht auf Abgangsentschädigung richtet sich nach Art. 339b ff. OR.
- 2 Bei entsprechendem Anspruch wird die Abgangsentschädigung entsprechend nachstehendem Punktesystem ausgerichtet, das sich aus der Multiplikation zweier Faktoren (Lebensalter x Dienstjahre) ergibt:

Punkte	Entschädigung
1000 bis 1199	2 Monate
1200 bis 1399	3 Monate
1400 bis 1599	4 Monate
1600 bis 1799	5 Monate
1800 bis 1999	6 Monate
2000 bis 2199	7 Monate
2200 und mehr	8 Monate

Kommentar

Endet das Arbeitsverhältnis eines/einer mindestens 50-jährigen Arbeitnehmenden nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat ihm/ihr der/die Arbeitgebende eine Abgangsentschädigung auszurichten (Art. 339b Abs. 1 OR). Die Höhe beträgt mindestens zwei, höchstens jedoch acht Monatslöhne (Art. 339c Abs. 1 und 2 OR).

Stirbt der/die Arbeitnehmende während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Abgangsentschädigung dem/der überlebenden Ehegatten/in oder den minderjährigen Kindern oder – bei Fehlen dieser Erben – anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 339b Abs. 2 OR). Die Lohnfortzahlung gemäss Art. 338 Abs. 2 OR (vgl. Kommentar zu Art. 10) erfolgt zusätzlich.

Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis von dem/der Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund gekündigt, von dem/der Arbeitgebenden aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde (Art. 339c Abs. 3 OR).

Erhält der/die Arbeitnehmende Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen von dem/der Arbeitgebenden oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind (Art. 339d Abs. 1 OR). Das konkrete Verhältnis ist massgebend.

Der/Die Arbeitgebende hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er/sie dem/der Arbeitnehmenden künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt (Art. 339d Abs. 2 OR).

Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Der von dieser Bestimmung (Art. 38 GAV und Art. 339b ff. OR) beabsichtigte Zweck wird seit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen-, und Invalidenversicherung von der „Zweiten Säule“ übernommen. Die obligationenrechtliche Abgangsentschädigung verliert daher von Jahr zu Jahr an Bedeutung.

Für Personen, die aufgrund eines zu tiefen koordinierten Lohnes ohne „Zweite Säule“ sind oder daraus im Verhältnis zur Abgangsentschädigung eine geringere Leistung erhalten, bleibt diese Entschädigung von Bedeutung. Dies trifft insbesondere auf Teilzeitangestellte zu.

Im Falle von Zweifel ist es daher ratsam, mit dem Versicherungsvertreter Bestand und Umfang des Anspruchs aus der „Zweiten Säule“ zu prüfen und mit der allfälligen Abgangsentschädigung in Vergleich zu stellen.

G Berufliche Personalvorsorge

Art. 39 Pensionskassen PANVICA

- 1 *Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden gemäss den entsprechenden Reglementen bei den Pensionskassen PANVICA zu versichern. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Mit der Mitgliedschaft bei einer der Pensionskassen PANVICA werden die Voraussetzungen über die Versicherungspflicht gemäss BVG erfüllt.*
- 2 *Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgebende, die bereits vor dem 24. Juni 1963 (Konditor-Confiseure vor dem 4. Juni 1984) bzw. vor ihrem Verbandsbeitritt eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen und einer der Pensionskassen PANVICA mindestens gleichwertig sind oder einer anderen mindestens gleichwertigen eingetragenen Vorsorgeeinrichtung beigetreten sind.*
- 3 *Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und der versicherten Arbeitnehmenden sowie die Versicherungsleistungen und die Höhe der Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Reglement.*
- 4 *Die Beiträge für die Pensionskassen gehen je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgebenden und der versicherten Arbeitnehmenden.*

Kommentar

Gestützt auf die BVG-Gesetzgebung besteht eine Versicherungspflicht. Sämtliche Modalitäten, Rechte und Pflichten sowie Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Reglementen der Pensionskassen. Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden jährlich den Versicherungsausweis auszuhändigen.

Gemäss GAV haben sich die Mitglieder primär bei den Pensionskassen PANVICA anzuschliessen. Eine Ausnahme besteht nur, sofern

- vor dem 24. Juni 1963 bzw. vor dem 4. Juni 1984 oder aber vor dem Verbandsbeitritt eine betriebseigene, der PANVICA gleichwertige Vorsorgeeinrichtung errichtet wurde oder
- der Beitritt zu einer mindestens gleichwertigen Vorsorgeeinrichtung erfolgt ist.

H Formelle Bestimmungen

Art. 40 Friedenspflicht

Die vertragsschliessenden Parteien und ihre Mitglieder sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten. Die Friedenspflicht gilt unbeschränkt.

Art. 41 Ständiger Ausschuss

- 1 *Die vertragsschliessenden Parteien bestimmen einen ständigen Ausschuss, der sich aus je maximal 3 Vertretern der Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenverbände zusammensetzt.*
- 2 *Dem ständigen Ausschuss obliegen insbesondere folgende Aufgaben:*
 - a *Die Behandlung wichtiger Fragen, die sich im Zusammenhang mit diesem GAV ergeben;*
 - b *die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen den vertragsschliessenden Parteien hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieses GAV;*
 - c *die Detailberatungen bei der Ausarbeitung eines neuen GAV.*
- 3 *Der ständige Ausschuss kann je nach Bedarf von einer der vertragsschliessenden Parteien einberufen werden.*

Kommentar

Für die Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag ist der örtlich zuständige Richter anzurufen (Art. 343 OR).

Vor der gerichtlichen Klage ist eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

Art. 42 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen

- 1 *Dieser GAV tritt auf den 1. Januar 2009 in Kraft.*
- 2 *Dieser GAV wird fest und unkündbar bis zum 31.12.2012 vereinbart.*
- 3 *Bedarf während der Vertragsdauer eine wichtige Frage einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung von Bestimmungen, so verpflichten sich die vertragsschliessenden Parteien, solche Fragen, wozu insbesondere auch kommende Gesetzesänderungen gehören, zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, auch ohne Kündigung über Vertragsänderungen zu verhandeln.*

Art. 43 Kündigung des GAV

- 1 *Dieser Vertrag kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten von jeder vertragsschliessenden Partei mit Wirkung für alle andern vertragsschlies-*

senden Parteien jeweils auf das Ende der fest vereinbarten Vertragsdauer gekündigt werden.

- 2 *Erfolgt keine Kündigung durch eine der vertragsschliessenden Parteien, so läuft der Vertrag um jeweils 1 Jahr weiter.*

Art. 44 Übersetzungen

In Zweifelsfällen ist der deutschsprachige Text dieses GAV massgebend.

I Schlussbestimmungen

Art. 45 Besitzstandsgarantie

Bestehende, günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen dürfen für die Arbeitnehmenden mit Berufung auf diesen GAV nicht verschlechtert werden.

Kommentar

Soweit einzelarbeitsvertraglich (schriftlich oder mündlich) – allenfalls gestützt auf den bisherigen GAV – für die Arbeitnehmenden günstigere Vereinbarungen getroffen wurden, so gelten diese angesichts der Besitzstandsgarantie weiter. Gestützt auf per 31.12.2008 bestehende Verträge gegebene Ansprüche eines/einer Arbeitnehmenden können allein mittels Abänderungskündigung zu deren Nachteil verändert werden. Diesfalls wird das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet. Gleichzeitig wird dem/der Arbeitnehmenden ein neuer Arbeitsvertrag angeboten. Akzeptiert der/die Arbeitnehmende den neuen Arbeitsvertrag, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäss neuem Vertrag fortgesetzt. Im Falle der Zustimmung beider Vertragsparteien kann der Vertrag auch zu einem früheren Zeitpunkt wirksam werden.

Art. 46 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2001

Dieser revidierte GAV ersetzt denjenigen gültig ab 1. Januar 2001 mit seinen Verlängerungen.