



Schweizerisches Bauhauptgewerbe

# Gesamtarbeitsvertrag für das kaufmännische Personal

19. 12. 1995

**SCHWEIZERISCHER BAUMEISTERVERBAND**

Weinbergstrasse 49, Postfach  
8035 Zürich  
Telefon 044-258 81 11, Fax 044-258 83 35

**SCHWEIZERISCHER KAUFMÄNNISCHER VERBAND**

Hans Huber-Strasse 4, Postfach 687  
8027 Zürich  
Telefon 044-283 45 45, Fax 044-283 45 65

## **Zusatzvereinbarung 1999 vom 26. November 1998 für Anpassung des GAV für das kaufmännische Personal (GAV KV)**

Gestützt auf Art. 34Abs. 2 GAV für das kaufmännische Personal vom 19. Dezember 1995, vereinbaren

der **Schweizerische Baumeisterverband (SBV), Zürich** einerseits

und

der **Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV), Zürich** andererseits

folgendes per 1. Januar 1999:

### **Ziff. 1 Arbeitszeitveränderung**

*Art. 16 des GAV KV wird wie folgt angepasst bzw. durch folgenden Text ersetzt:*

**1 Individuelle Arbeitszeit:** Die normale wöchentliche bzw. jährliche Arbeitszeit wird im individuellen Einzelarbeitsvertrag geregelt.

**2 Arbeitszeit bei Fehlen einer besonderen Vereinbarung:** Fehlt eine entsprechende Vereinbarung beträgt die jährliche Arbeitszeit 2112 Stunden (365 Tage :7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden) und in Zimmereibetrieben 2138 Stunden (365 Tage :7 = 52,14 Wochen x 41 Stunden).

**3 (Dieser Absatz wird aufgehoben)**

### **Ziff. 2 Gleitstunden, Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit**

*Art. 17 des GAV KV wird wie folgt angepasst bzw. durch folgenden Text ersetzt*

**1 Gleitstunden - Begriff:** Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit und den Grenzen der Tagesarbeit zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.

**2 Gleitstunden - Umfang:** Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 20 betragen, d.h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 20 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 60 Stunden im Jahr 1998 (bzw. 75 Stunden ab 1999) nicht überschreiten.

**3 Gleitstunden – Ausgleich:** Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Gleitstunden sind im

Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren. Der Betrieb kann mit den Angestellten eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren.

**4 Überstunden:** Die Angestellten sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Arbeitgeber und Angestellte können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5% oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25% erfolgt. Bezüglich der Gleitstunden-Regelung gilt ausschliesslich Abs. 1 bis 3 dieses Artikels, welcher der Regelung in diesem Absatz vorgeht.

**5 Nacht- und Sonntagsarbeit:** Es gelten die gesetzlichen Zuschläge (Arbeitsgesetz).

### **Ziff. 3 Ferien**

*Art. 18 Abs. 1 bis 3 des GAV KV werden wie folgt geändert:*

**1 Genereller Anspruch:** Den Angestellten werden bezahlte Ferien gemäss nachstehender Regelung gewährt:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| a. für alle Angestellten:                             | 5 Wochen (= 25 Arbeitstage); |
| b. für Angestellte mit zurückgelegtem 50. Altersjahr: | 6 Wochen (= 30 Arbeitstage). |

**2 Betriebsferien:** Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Angestellten bzw. der Angestelltenvertretung rechtzeitig fest.

*3 (Dieser Absatz wird aufgehoben)*

### **Ziff. 4 Unfall und Krankheit**

*Der bisherige Art. 25 des GAV KV wird ersetzt durch folgenden nachstehenden Wortlaut:*

**1 Krankheit - Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:** Der Betrieb ist verpflichtet, die dem GAV KV unterstellten Angestellten kollektiv für ein Taggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

#### **2 Krankheit - Prämien:**

- Prämientragung:** Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden vom Betrieb und den Angestellten je zur Hälfte getragen;
- Aufgeschobenes Krankentaggeld:** Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Angestellte gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80% des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Be-

trieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

**3 Krankheit - Minimale Versicherungsbedingungen:** Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- a. Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Angestellte aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- b. Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zulasten des Angestellten. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
- c. Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,
- d. Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
- e. Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f. Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g. Leistungen nach Art. 324a OR bei Angestellten, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h. Möglichkeit für den Angestellten, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Angestellter nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen.

**4 Krankheit - Regelungen in lokalen GAV:** Bereits bestehende, von diesem Vertrag abweichende Regelungen in lokalen Gesamtarbeitsverträgen können weitergeführt werden, sofern die in diesem Vertrag festgelegten Bedingungen im Gesamten eingehalten werden.

**5 Krankheit - Managed care-Modelle:** Derartige Modelle sind zulässig, wenn kumulativ:

- a. die Minimalleistungen gemäss Abs. 3 dieses Artikels eingehalten werden,
- b. mindestens eine Prämienersparnis von 10% im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeld-Versicherung gemäss Abs. 3 dieses Artikels desselben Versicherers die Folge ist und
- c. alle in einem Betrieb betroffenen Angestellten einem derartigen Modell zustimmen.

**6 Krankheit - Merkblatt:** Es gelten übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe» (siehe ausdrücklich Anhang 10 zum Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe vom 13. Februar 1998, LMV 2000).

**7 Unfall - Leistungen:** Bei Unfall eines Angestellten hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80% des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80% des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a/b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten.

**8 Unfall - Leistungskürzungen der SUVA:** Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.

**9 Unfall - Prämientragung:** Die Prämien für die Berufsunfallversicherung (BU) bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) der Angestellte.

**10 Allgemein – Arzzeugnis:** Bei Krankheit und Unfall von mehr als dreitägiger Dauer hat der Angestellte ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Mehren sich die Kurzabsenzen infolge Krankheit, so kann der Arbeitgeber im Einzelfall verlangen, dass der Angestellte für frühere krankheitsbedingte Abwesenheiten Arzzeugnisse beibringt; eine vertrauensärztliche Prüfung bleibt vorbehalten.

## **Ziff. 5 Abschluss des Arbeitsvertrages**

*Art. 8 Abs. 1 des GAV KV lautet neu wie folgt:*

**I** Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch einen individuellen schriftlichen Arbeitsvertrag (Einzelarbeitsvertrag) geregelt. Es können darin Regelungen getroffen werden, die materiell von diesem Gesamtarbeitsvertrag abweichen, doch dürfen diese im Gesamten nicht schlechter sein als die Regelungen dieses Gesamtarbeitsvertrages.

## **Ziff. 6 Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 1999 in Kraft und gilt für die Dauer des GAV KV.

Zürich, 2. Dezember 1998

### **Für den Schweizerischen Baumeisterverband**

Dr. K. Walser

H. Pletscher

H. Bütikofer

### **Für den Schweizerischen Kaufmännischen Verband**

R Schmid Göldi

A. Tschäppät

E. Class

# **Gesamtarbeitsvertrag für das kaufmännische Personal (GAV KV)**

19. Dezember 1995

abgeschlossen zwischen dem

**Schweizerischen Baumeisterverband (SBV)**

einerseits und dem

**Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV)**

andererseits

*Schweizerischer Baumeisterverband  
Schweizerischer Kaufmännischer Verband*

## **Präambel**

*Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) einerseits*

*und*

*der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV) andererseits,*

*im Bestreben*

- das gute Einvernehmen zwischen den Arbeitgebern und dem kaufmännischen Personal zu erhalten und zu fördern,*
- die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern zu vertiefen,*
- den Arbeitsfrieden zu wahren,*
- zeitgemässe Anstellungsbedingungen festzulegen*

*schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag für das kaufmännische Personal ab:*



# Inhaltsverzeichnis

## *Präambel*

### **Erster Teil Allgemeine Bestimmungen**

Seite

#### *Kapitel 1 Geltungsbereich*

Art. 1:	Räumlicher Geltungsbereich .....	5
Art. 2:	Betrieblicher Geltungsbereich .....	5
Art. 3:	Persönlicher Geltungsbereich.....	5
Art. 4:	Abschluss anderer Vereinbarungen .....	5
Art. 5:	Anschlussverträge .....	6

#### *Kapitel 2 Weitere Bestimmungen*

Art. 6:	Friedenspflicht .....	6
Art. 7:	Zusammenarbeit der Verbände und Schlichtung .....	6

### **Zweiter Teil Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

#### *Kapitel 1 Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses*

Art. 8:	Abschluss des Arbeitsvertrages .....	7
Art. 9:	Probezeit .....	7
Art. 10:	Kündigung .....	7
Art. 11:	Kündigungsschutz .....	8

#### *Kapitel 2 Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten*

Art. 12:	Mitwirkung .....	8
Art. 13:	Persönlichkeitsschutz, Sorgfalts- und Treuepflicht .....	8
Art. 14:	Berufliche Weiterbildung .....	9
Art. 15:	Ausübung von Ämtern .....	9

#### *Kapitel 3 Arbeitszeit, Ferien, Absenzen*

Art. 16:	Arbeitszeit .....	9
Art. 17:	Überstundenarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit .....	10
Art. 18:	Ferien .....	10
Art. 19:	Absenzen .....	11

#### *Kapitel 4 Entlohnung*

Art. 20:	Lohnfestsetzung und 13. Monatslohn .....	12
Art. 21:	Lohnanpassung .....	13
Art. 22:	Kinderzulagen .....	13
Art. 23:	Anerkennung der Dienstreue .....	13
Art. 24:	Auslagenersatz .....	13

## *Kapitel 5 Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung*

Art. 25:	Unfall und Krankheit.....	13
Art. 26:	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst .....	16
Art. 27:	Bezahlung bei Ausübung von Ämtern .....	17

## *Kapitel 6 Vorsorgebestimmungen*

Art. 28:	Personalvorsorge .....	17
Art. 29:	Lohnfortzahlung im Todesfall .....	17
Art. 30:	Abgangsentschädigung .....	18

## *Dritter Teil Schlussbestimmungen*

Art. 31:	Stellenvermittlung .....	19
Art. 32:	Bisherige Anstellungsbedingungen .....	19
Art. 33:	Gesetzliche Bestimmungen .....	19
Art. 34:	Vertragsdauer .....	19

## *Anhänge*

<b>1</b>	Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung .....	20
<b>2</b>	Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» .....	21

---

NB: Wo «Betrieb» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmer» steht, ist auch «Arbeitnehmerin» gemeint.

# **ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen**

## ***Kapitel 1 Geltungsbereich***

### ***Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich***

Der GAV KV gilt räumlich für die in Art. 2 dieses Gesamtarbeitsvertrages aufgeführten Unternehmungen mit Sitz im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft; ausgenommen sind die Unternehmungen des Bau- und Holzgewerbes Basel-Stadt sowie die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Jura.

### ***Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich***

**1** Der GAV KV umfasst grundsätzlich den gleichen betrieblichen Geltungsbereich wie Art. 2 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe 1995 -1997.

**2** Er gilt insbesondere für:

- a) Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, die branchenübliche Arbeiten ausführen, insbesondere Hochbau-, Tiefbau-, Erd-, Strassenbau- und Belagsarbeiten, Steinhauer- oder Zimmereiarbeiten;
- b) Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, die Spezialarbeiten ausführen, wie Geleisebauarbeiten, Bohrungen, Ramm-, Pfählungs-, Fugen-, Abdichtungs-, Fräs- und Sprengarbeiten, Betonsanierungen;
- c) Aushub-, Bagger- und Traxunternehmungen, Steinbruchunternehmungen, Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung, Beton- und Mischgutproduzenten;
- d) Abbruchunternehmungen, Gerüstbau- und Fassadenisolationsfirmen, soweit diese nicht bereits einem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

### ***Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich***

**1** Der GAV KV gilt personell für das kaufmännische Personal (im folgenden Angestellte), das in den vorstehenden Unternehmungen selber und allenfalls auf Baustellen beschäftigt ist.

**2** Als kaufmännisches Personal im Sinne des GAV KV gelten gelernte sowie un- und angelernte Angestellte mit kaufmännischen oder kaufmännisch-technischen Aufgaben.

### ***Art. 4 Abschluss anderer Vereinbarungen***

Die Vertragsparteien schliessen im Rahmen des in Art. 1 bis 3 GAV

KV erwähnten Geltungsbereiches keine kollektiven Abkommen mit anderen Organisationen ab, es sei denn im gegenseitigen Einverständnis.

**Art. 5 Anschlussverträge**

Der SBV und der SKV setzen sich dafür ein, dass der GAV KV auch von den beim SBV nicht organisierten Unternehmungen unterzeichnet und eingehalten wird. Diese Anschlussverträge haben dem vorliegenden GAV KV zu entsprechen.

**Kapitel 2 Weitere Bestimmungen**

**Art. 6 Friedenspflicht**

Die unterzeichneten Vertragsparteien verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, während der Dauer des Vertrages den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne des Schweizerischen Obligationenrechtes zu wahren. Demzufolge unterlassen die beteiligten Verbände während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages jegliche gegenseitige Befehdung in der Presse und den übrigen Medien. Allfällige Differenzen sollen nach Möglichkeit durch die Sekretariate oder durch Verhandlungen zwischen Delegationen der Verbände bereinigt werden.

**Art. 7 Zusammenarbeit der Verbände und Schlichtung**

**1** Probleme und Differenzen bei der Auslegung und Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages werden zwischen den Sekretariaten der beiden Vertragsverbände behandelt. Diese Instanzen können auch andere Fragen von gemeinsamem Interesse miteinander besprechen.

**2** Bei Differenzen, die nicht von den Instanzen nach Abs. 1 dieses Artikels geschlichtet werden können, ist eine von Fall zu Fall gebildete paritätische Berufskommission einzusetzen, die je aus drei Arbeitgeber- und Angestellten-Vertretern besteht. Den Vorsitz dieser paritätischen Berufskommission führt abwechselungsweise ein Arbeitgeber- oder ein Angestellten-Vertreter. Die erste Sitzung nach Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages wird durch einen Arbeitgeber-Vertreter geleitet.

**3** Mit Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag, soweit es sich nicht um grundsätzliche Fragen im Zusammenhang mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag handelt, befasst sich die paritätische Berufskommission nicht.

# ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

## *Kapitel 1 Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses*

### **Art. 8** *Abschluss des Arbeitsvertrages*

**1** Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch einen individuellen schriftlichen Arbeitsvertrag (Einzelarbeitsvertrag) geregelt. Dabei sind mindestens die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten.

**2** Der Arbeitsvertrag zwischen dem Betrieb und der bzw. dem Angestellten ist aus Beweisgründen schriftlich abzuschliessen. Zu diesem Zweck kann das vom SBV und SKV gemeinsam ausgearbeitete Vertragsformular verwendet werden.

### **Art. 9** *Probezeit*

**1** Vorbehältlich einer abweichenden schriftlichen Vereinbarung gilt der erste Monat als Probezeit.

**2** Die Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung nach Art. 335b Abs. 2 OR auf höchstens drei Monate verlängert werden.

**3** Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt nach Art. 335b Abs. 3 OR eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

### **Art. 10** *Kündigung*

**1** Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

**2** Unter Vorbehalt von Art. 335c Abs. 2 OR kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer allfälligen Probezeit von beiden Seiten je auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- |  |              |
|--|--------------|
| a) im ersten Jahr der Anstellung:  | ein Monat    |
| b) vom zweiten bis zum neunten Jahr der Anstellung:                                    | zwei Monate  |
| c) ab dem zehnten Jahr der Anstellung oder<br>ab dem 50. Altersjahr und 3. Dienstjahr: | drei Monate. |

**3** Bei leitenden Angestellten kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

**4** Bei Vorliegen wichtiger Gründe (Artikel 337 OR) kann das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden.

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

**6** Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, die Kündigung schriftlich vorzunehmen.

**7** Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag der Kündigungsfrist im Besitze der Gegenpartei sein.

**8** Bei ungerechtfertigter Entlassung bzw. ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gelangen die Bestimmungen von Art. 337c und 337d OR zur Anwendung.

### **Art. 11 Kündigungsschutz**

Es gelten bezüglich:

- a) missbräuchlicher Kündigung: Art. 336 - 336b OR,
- b) Kündigung zur Unzeit: Art. 336c und 336d OR.

## **Kapitel 2 Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten**

### **Art. 12 Mitwirkung**

Die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe». Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages (siehe Anhang 2).

### **Art. 13 Persönlichkeitsschutz, Sorgfalts- und Treuepflicht**

**1** Die Angestellten haben gemäss Gesetz Anspruch darauf, dass ihre Persönlichkeit, wie Geheimhaltung der persönlichen Daten usw., im Arbeitsverhältnis geachtet und geschützt wird<sup>1</sup>.

**2** Der Arbeitgeber soll dafür besorgt sein, dass unter den Angestellten ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt

---

<sup>1</sup> Es sind das Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 (in Kraft seit 1. Juli 1993) sowie Art. 27 ff. ZGB zu beachten.

wird, das Diskriminierungen und Benachteiligungen ausschliesst<sup>2</sup>. Bei der Zusammenarbeit mehrerer Angestellten in den gleichen Räumlichkeiten sollen Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen durch geeignete Massnahmen vermieden werden.

**3** Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten nach Art. 321 ff. OR sorgfältig und nach bestem Wissen und Können auszuführen, die Interessen der Arbeitgeber in guten Treuen zu wahren und durch ihr Verhalten zu einem guten Vertrauensklima beizutragen.

**4** Die Angestellten sind verpflichtet, über die geschäftlichen Angelegenheiten sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach Beendigung desselben Verschwiegenheit zu wahren (siehe insbesondere Art. 321a Abs. 4 OR).

#### **Art. 14 Berufliche Weiterbildung**

Den Angestellten wird empfohlen, ihrer beruflichen Weiterbildung volle Aufmerksamkeit zu schenken. Die Arbeitgeber sind gehalten, den Besuch entsprechender Veranstaltungen und Kurse, soweit er auch im betrieblichen Interesse liegt, in zeitlicher und finanzieller Hinsicht zu erleichtern.

#### **Art. 15 Ausübung von Ämtern**

**1** Bei Ausübung von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband verständigen sich Arbeitgeber und Angestellter, soweit die Ausübung Arbeitsversäumnisse verursacht.

**2** Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers richtet sich bei der Ausübung von öffentlichen Ämtern nach Art. 27 dieses Gesamtarbeitsvertrages.

### **Kapitel 3 Arbeitszeit, Ferien, Absenzen**

#### **Art. 16 Arbeitszeit**

**1** Die normale wöchentliche Arbeitszeit wird im individuellen Einzelarbeitsvertrag geregelt.

**2** Fehlt eine entsprechende Vereinbarung, soll die normale wöchentliche Arbeitszeit in der Regel im Jahresdurchschnitt folgende Stunden nicht übersteigen:

- a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen: 41,5 Std./Woche;
- b) in den übrigen Gebieten: 42,0 Std./Woche.

---

<sup>2</sup> Es ist das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (in Kraft ab dem 1. Juli 1996) zu beachten.

**3** Soweit die Arbeitszeit notwendigerweise mit derjenigen des Bauplatz- oder Werkhofbetriebes zusammenhängt, gelten die gemäss dem entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag, wie LMV, massgeblichen Arbeitszeiten des Bauplatz- oder Werkhofbetriebes auch für das dem vorliegenden GAV unterstellte Personal.

#### **Art. 17 Überstundenarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit**

**1** Die Angestellten sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie solche zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

**2** Als Überstundenarbeit gelten sämtliche Stunden, welche über die normale wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnet und geleistet werden. Überstundenarbeit ist vom Angestellten sofort zu melden.

**3** Sofern im Einzelarbeitsvertrag über die Bezahlung von Überstundenarbeit nichts anderes schriftlich festgelegt ist, wird die angeordnete und ordnungsgemäss gemeldete Überstundenarbeit entschädigt, wobei zum ordentlichen Salär ein Zuschlag von 25% tritt. Überstundenarbeit kann im gegenseitigen Einvernehmen auch durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

**4** Für Nacht- und Sonntagsarbeit gelten die gesetzlichen Zuschläge.

#### **Art. 18 Ferien**

**1 Genereller Anspruch:** Den Angestellten werden bezahlte Ferien gemäss nachstehender Regelung gewährt:

a) für alle Angestellten:	4 Wochen (20 Arbeitstage),
b) für Angestellte mit zurückgelegtem 50. Altersjahr:	5 Wochen (25 Arbeitstage).

**2 Zusätzliche Ferientage:** Ohne Anrechnung an den generellen Ferienanspruch gemäss Abs. 1 dieses Artikels erhalten alle diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Angestellten unter den nachstehenden Bedingungen drei zusätzlich bezahlte Ferientage: Angestellte, die das ganze Kalenderjahr im Betrieb gearbeitet haben, sind berechtigt, in der Zeit vom 15. Dezember bis 15. März diese drei zusätzlichen bezahlten Ferientage zu beziehen.

**3 Ferienbezug:** Die Angestellten können angehalten werden, zwei Wochen Ferien in den Monaten Dezember, Januar und Februar zu beziehen; auf die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten gebührend Rücksicht zu nehmen.



**4 Nachbezug:** In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage sowie ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage mit gänzlicher Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferien. Diese können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Wochentag gefallen sind, an dem der Angestellte normalerweise gearbeitet hätte.

**5 Pro-rata-Anspruch:** Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis angetreten oder aufgelöst wird, sind die Ferien nach dem Verhältnis der tatsächlichen Dienstzeit zum vollen Kalenderjahr zu bemessen.

**6 Zeitpunkt der Ferien:** Der Zeitpunkt der Ferien ist mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren. Dabei ist auf die Beschäftigungslage der Unternehmung und auf die Wünsche des Angestellten in ausgewogener Weise Rücksicht zu nehmen.

**7 Abgeltungsverbot:** Ferienansprüche sind während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht in bar abzugelten. Sie dürfen nur im gegenseitigen Einverständnis von einem Jahr ins andere übertragen werden.

#### **8 Ferienkürzung**

- a) Wird der Angestellte durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung gemäss Art. 329b Abs. 1 OR um einen Zwölftel kürzen.
- b) Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Angestellten liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Angestellten verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 2 und 3 OR).

### **Art. 19 Absenzen**

Den Angestellten werden, soweit die Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen und sofern der Arbeitgeber rechtzeitig benachrichtigt wurde, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Salärabzug folgende freie Stunden oder Tage gewährt:

- a) eigene Hochzeit: 2 Tage;
- b) Hochzeit in der Familie: 1 Tag;
- c) Geburt eines Kindes des Angestellten: 1 Tag;
- d) Pflege kranker in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann: 3 Tage;

- e) Tod des Ehegatten oder von Kindern  
im gleichen Haushalt: 3 Tage;
- f) Tod von anderen Familienangehörigen,  
nach Notwendigkeit: 1-2 Tage;
- g) Tod von andern Verwandten oder Teilnahme an Bestattung  
nahen Bekannten: (max. 1 Tag);
- h) Militärische Rekrutierung und Inspektion:  $\frac{1}{2}$ -1 Tag;
- i) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein  
Stellenwechsel damit verbunden ist: 1 Tag;
- k) höhere, vom Biga anerkannte Fachprüfungen,  
öffentliche oder staatlich subventionierte Berufs-  
prüfungen, Expertentätigkeit, Teilnahme  
an schweiz. Verbandstagen und Kursen: nach gegenseitiger  
Vereinbarung;
- l) für Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund  
vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber: nötige Zeit.

## **Kapitel 4 Entlöhnung**

### **Art. 20 Lohnfestsetzung und 13. Monatslohn**

**1 Lohnfestsetzung:** Der Lohn wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten individuell festgelegt und soll periodisch den veränderten Verhältnissen angepasst werden. Bei der Lohnfestsetzung soll vor allem der Funktion, der Verantwortung, der Aus- und Weiterbildung, der Erfahrung und dem Dienstalter des Angestellten Rechnung getragen werden. Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlönnen<sup>3</sup>.

**2 13. Monatslohn:** Der Jahreslohn soll grundsätzlich in 13 Raten (13. Monatslohn) ausgerichtet werden. Im individuellen Einzelarbeitsvertrag ist die Regelung ausdrücklich zu treffen.

**3 Abtretung von Lohnforderungen:** Der Angestellte darf seine Lohnforderung nicht an Dritte abtreten. Trotzdem vorgenommene sowie vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet Lohnzahlungen ausschliesslich an den Angestellten. Ausnahme bilden richterliche Entscheide und betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.

---

<sup>3</sup> Siehe Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995.

### **Art. 21 Lohnanpassung**

Die Vertragsparteien verhandeln jährlich im Herbst über eine allfällige Anpassung der Löhne für das folgende Jahr. Sie streben eine branchen- und volkswirtschaftlich tragbare Lösung an. Sie berücksichtigen unter anderem die Kriterien Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, die Wirtschafts-, Ertrags- und Arbeitsmarktlage des Bauhauptgewerbes, neu anfallende Kosten für Sozialleistungen, Arbeitszeitverkürzungen, allfällige Ferienverlängerungen, Zulagen und dergleichen sowie weitere massgebende Faktoren.

### **Art. 22 Kinderzulagen**

Die Höhe der monatlichen Kinderzulagen richtet sich nach den kantonalen Gesetzen.

### **Art. 23 Anerkennung der Dienstreue**

Den Arbeitgebern wird empfohlen, die Betriebstreue in der Lohnzahlung oder in Dienstaltersgeschenken zu berücksichtigen, entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses.

### **Art. 24 Auslagenersatz**

Werden Angestellte an auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind ihnen gemäss Art. 327a und 327b OR die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten.

## **Kapitel 5 Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

### **Art. 25 Unfall und Krankheit**

**I Volle Lohnzahlung:** Ist ein Angestellter durch Krankheit – einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft – oder durch einen von der SUVA anerkannten Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat er während längstens folgender Zeit Anspruch auf 100% des zuletzt bezahlten Lohnes (volles Gehalt):

- |   |           |
|---|-----------|
| a) im 1. Dienstjahr nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten: | 1 Monat;  |
| b) 2. und 3. Dienstjahr:  | 2 Monate; |
| c) 4. bis 6. Dienstjahr:  | 3 Monate; |
| d) 7. bis 9. Dienstjahr:  | 4 Monate; |
| e) 10. bis 14. Dienstjahr:  | 5 Monate; |
| f) ab 15. Dienstjahr:   | 6 Monate. |

Bei Krankheit oder Unfall wird das volle Gehalt gemäss vorstehender Tabelle jeweils innerhalb 12 aufeinanderfolgenden Monaten und je Fall nur ein Mal bezahlt.

## **2 Unfallversicherung**

- a) Die Arbeitgeber versichern auf ihre Kosten die Angestellten gegen Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss den Bestimmungen des UVG. Das Taggeld beträgt 80% des versicherten Verdienstes, gemäss Artikel 15 und 17 UVG. Vorbehalten bleibt Abs. 1 dieses Artikels.
- b) Für von der Versicherung nicht gedeckte Unfallrisiken haben sich die Angestellten zusätzlich auf eigene Kosten selbst zu versichern.
- c) Gemäss Artikel 3 UVG endet die Nichtberufsunfallversicherung 30 Tage nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Die Angestellten haben demzufolge für die Verlängerung der Nichtberufsunfallversicherung selbst und auf eigene Kosten zu sorgen.

## **3 Krankentaggeld-Versicherung**

- a) *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:* Der Betrieb ist verpflichtet, die diesem GAV unterstellten Angestellten kollektiv für ein Krankentaggeld (Krankengeld) von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Der Arbeitnehmer hat sich zu seinen Lasten für die Kosten von Krankenpflege, Arzt und Arzneimittel zu versichern.
- b) *Prämien*
  - aa) *Prämientragung:* Die Prämien für die Kollektivkrankentaggeld-Versicherung werden von Betrieb und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
  - bb) *Aufgeschobenes Krankentaggeld:* Schliesst der Betrieb eine Kollektivkrankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung der Krankheit mit 80% des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.
  - c) *Minimale Versicherungsbedingungen:* Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:
    - aa) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da der Arbeitneh-

- mer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen,
- bb) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit ab Krankheitstag. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,
  - cc) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung werden die Leistungen gemäss revidiertem Krankenversicherungsgesetz ausbezahlt. Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Krankenversicherungsgesetz auf 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet,
  - dd) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,
  - ee) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten, unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
  - ff) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
  - gg) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmern, für welche die Krankentaggeldleistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
  - hh) Möglichkeit für den Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 30 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass ein aus der Kollektivversicherung ausscheidender Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt wird, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen.
- d) *Krankenpflege*: Die Angestellten haben sich zu ihren Lasten für die Kosten von Krankenpflege, Arzt und Arzneimittel zu versichern.

#### 4 *Allgemeine Bestimmungen*

- a) *Anrechnung*: Werden im Zusammenhang mit einem durch die

SUVA gedeckten Unfall oder Krankheit Taggeldleistungen fällig, so sind diese bei der Lohnzahlung gemäss Abs. 1 dieses Artikels in Anrechnung zu bringen.

- b) *Zusätzliche Versicherung*: Den Angestellten wird empfohlen, sich – nach Absprache mit dem Arbeitgeber – auf eigene Kosten innerhalb der Kollektivversicherung für die Differenz bis zum vollen Salär zu versichern.
- c) *Arztzeugnis*: Bei Krankheit und Unfall von mehr als dreitägiger Dauer hat der Angestellte ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Mehren sich die Kurzabsenzen infolge Krankheit, so kann der Arbeitgeber im Einzelfall die frühere Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.
- d) *Abgeltung*: Die Vertragsparteien anerkennen ausdrücklich für sich und ihre Mitglieder, dass mit den oben genannten Leistungen die gemäss Art. 324a und b OR abzuleitenden Saläransprüche abgegolten sind.

## **Art. 26 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

**1 Höhe des Entschädigungsanspruchs**: Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst inkl. militärischem Frauendienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet:

a) für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen:	100%;
b) ab 5. bis maximal 21. Woche für	
– Ledige	50%,
– Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht:	80%.

Die Entschädigungen sind auf die Höhe des SUVA-Maximums (Leistungen der Militärdienstkasse des SBV/MDK) limitiert.

**2 Entschädigungsvoraussetzungen**: Der Anspruch auf die Entschädigung gemäss Abs. 1 dieses Artikels besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrücken in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst sowie militärischen Frauendienst mehr als drei Monate gedauert hat, oder wenn das Arbeitsverhältnis, Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst sowie militärischer Frauendienst eingerechnet, mehr als drei Monate dauert.

**3 Koordination mit Leistungen der EO**: Soweit die Leistungen der Erwerbersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers gemäss diesem Artikel übersteigen, fallen sie dem Angestellten zu.

**4** Der Berechnung der Lohnausfälle wird der Monatslohn bis zum SUVA-Maximum sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommt.

**5** Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a und b OR abgegolten.

### **Art. 27 *Bezahlung bei Ausübung von Ämtern***

Tritt die Verhinderung der Arbeitsleistung in Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder in Ausübung eines öffentlichen Amtes ein, sollen sich Arbeitgeber und Angestellter vorgängig über die Salärzahlung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der Entschädigung aus dieser Tätigkeit, durch Abrede verständigen.

## **Kapitel 6 *Vorsorgebestimmungen***

### **Art. 28 *Personalvorsorge***

**1** Die Arbeitgeber versichern ihre Angestellten gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod mindestens gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982.

**2** Die Versicherungsbedingungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers.

**3** Die Angestellten sind jährlich über die Versicherungsleistungen zu informieren.

### **Art. 29 *Lohnfortzahlung im Todesfall***

**1 *Voraussetzungen und Höhe:*** Löst sich das Arbeitsverhältnis durch Tod eines Angestellten auf, wird dessen Lohn den auf seine Unterstützung angewiesenen Hinterbliebenen (Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat) während des Todesfallmonates und während der darauf folgenden zwei Monate weiter ausbezahlt.

**2 *Anrechnungsmöglichkeit:*** Werden aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, welche das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, gilt folgende Regelung:

- a) Der Anspruch auf Salärfortzahlung für einen Monat nach dem Todestag wird mit solchen Leistungen nicht verrechnet;
- b) Die weitergehenden Ansprüche können wie folgt angerechnet werden:

- aa) bei Entrichtung der Prämien durch den Arbeitgeber allein:  
die gesamte Leistung;
- bb) bei paritätisch entrichteten Prämien:  
der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

### **Art. 30 Abgangsentschädigung**

**1 Grundsatz:** Endet das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Angestellten nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung von 2 bis 8 Monatslöhnen nach den Bestimmungen von Art. 339b bis 339d OR auszurichten.

**2 Höhe der Abgangsentschädigung:** Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der im Anhang zu diesem GAV als Richtlinie aufgeführten Tabelle (Anhang 1).

**3 Tod des Arbeitnehmers:** Stirbt der Angestellte während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

#### **4 Herabsetzung oder Wegfallen der Entschädigung**

- a) Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Angestellten ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird, oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde;
- b) Ferner ist eine Verrechnung der Abgangsentschädigung mit entsprechenden Vorsorgeleistungen (Personalvorsorgeeinrichtungen mit Auszahlung von Renten oder Kapitalabfindungen) zulässig, welche die vom Angestellten geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c) Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Angestellten künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

**5 Fälligkeit:** Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Angestellten kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.



## **DRITTER TEIL: Schlussbestimmungen**

### **Art. 31 Stellenvermittlung**

Die Vertragsparteien empfehlen ihren Mitgliedern, die Schweizerische Kaufmännische Stellenvermittlung SKS mit Filialen in allen Landesteilen als gemeinschaftliche paritätische Institution zu benützen.

### **Art. 32 Bisherige Anstellungsbedingungen**

Wo bisher für das kaufmännische Personal günstigere Anstellungsbedingungen bestanden, werden sie durch diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht berührt.

### **Art. 33 Gesetzliche Bestimmungen**

Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Obligationenrechtes und des Arbeitsgesetzes, soweit sich in diesem GAV keine Regelung findet.

### **Art. 34 Vertragsdauer**

**1** Dieser Gesamtarbeitsvertrag trat auf den 1. Mai 1990 in Kraft<sup>4</sup>. Sofern dieser GAV nicht sechs Monate vor Ablauf durch eine der Vertragsparteien gekündigt wird, erneuert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

**2** Allfällige Vertragsrevisionen können von den Vertragspartnern auch innerhalb der Vertragsdauer vorgenommen werden.

Zürich, den 19. Dezember 1995

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND

Dr. K. Walser

H. Pletscher

H. Bütikofer

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN KAUFMÄNNISCHEN VERBAND

A. Tschäppät

Dr. P. Signorell

B. Ringeisen

### *Anhänge*

1 Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung

2 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

---

<sup>4</sup> Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzte denjenigen vom 24. April 1986, trat auf den 1. Mai 1990 in Kraft und galt bis zum 31. Dezember 1994. Er verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern er nicht sechs Monate vor Ablauf durch eine der Vertragsparteien gekündigt wird.

# ANHANG 1

*Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 30 GAV für das kaufmännische Personal (Richtlinie)*

**Alter 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65**

D*	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

\* Dienstjahre

*Bemerkung:* Skala mit Maximum von 40 Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

## **ANHANG 2**

### **Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»**

vom 15. Dezember 1994 / 19. Dezember 1995

Die unterzeichnenden Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 12 des GAV für das kaufmännische Personal vom 26. April 1990 / 19. Dezember 1995 folgende Zusatzvereinbarung ab:

#### ***Kapitel I Zweck, Geltungsbereich, Begriffe***

##### ***Art. 1 Zweck***

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

- a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,
- b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:
  1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,
  2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
  3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

##### ***Art. 2 Geltungsbereich***

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes sowie weiteren Gesamtarbeitsverträgen unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmer in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen.

##### ***Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsgesetz***

**1** Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmer über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt.

**2** Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmern besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmern bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

**3** Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmer getroffen werden kann.

**4** Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmern zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

## **Kapitel II Information**

### **Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung**

**1** Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens ein Mal jährlich die Arbeitnehmer über die Auswirkungen des Geschäftsganges:

- a) auf die Beschäftigung und
- b) auf die Beschäftigten.

**2** Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser Zusatzvereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und Art. 27 dieser Zusatzvereinbarung).

**3** Die Information kann erfolgen:

- a) schriftlich an die Arbeitnehmer oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
- b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist.

## **Kapitel III Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge**

### **Art. 5 Grundsatz**

**1** Der Betrieb und die Arbeitnehmer arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen.

**2** Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:

- a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;
- b) das sozialpartnerschaftlich zu erarbeitende «Branchenkonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»;
- c) die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;
- d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA).

### **Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers**

**1** Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Beilage zu diesem Anhang).

**2** Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:

- a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und ausgebildet werden<sup>5</sup>;
- b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss «Branchenkonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist.

**3** Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung soll der Arbeitnehmer in der Lage sein, im Rahmen seiner Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln.

---

<sup>5</sup> Siehe Art. 2 und 5 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 (Anhang 7 zum LMV 95/97).

### **Art. 7 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers**

**1** Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Anhang 7 zum LMV 95/97).

**2** Die Arbeitnehmer sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.

**3** Der einzelne Arbeitnehmer hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten<sup>6</sup>:

- a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;
- b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;
- c) bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich und meldet sie dem Vorgesetzten;
- d) er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte.

### **Art. 8 Betriebsbesuche**

**1** Die Arbeitnehmer im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmern mit<sup>7</sup>.

**2** Die Arbeitnehmer können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.

### **Art. 9 Informationsbeschaffung**

Die Arbeitnehmer können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen<sup>8</sup>. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.

### **Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung**

**1** Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge bestimmen.

**2** Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit.

**3** Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden.

---

<sup>6</sup> Art. 11 Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 und Art. 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 7 LMV 95/97).

<sup>7</sup> Art. 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 7 LMV 95/97).

<sup>8</sup> Art. 6 Abs. 1 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 7 LMV 95/97).

4 Die zuständige paritätische Berufskommission kann von den Arbeitnehmern bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:

- a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen des «Branchenkonzeptes Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» verletzt und die Arbeitnehmer weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;
- b) die «Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge» trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen des «Branchenkonzeptes Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» nicht nachkommt.

## ***Kapitel IV Besondere betriebliche Situationen***

### ***Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung***

#### ***Art. 11 Überstunden***

Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen, unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im GAV für das kaufmännische Personal (Art. 17) sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden.

#### ***Art. 12 Akkordlohnarbeit***

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann.

#### ***Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen***

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen.

### ***Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung***

#### ***Art. 14 Grundsatz***

Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

#### ***Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit***

1 Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen, wenn:

- a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG),<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im folgenden AVIG).

- b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG),
- c) die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig informiert worden sind und
- d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmer seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.

2 Sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 dieses Artikels nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten.

3 Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufskommission mit.

#### **Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs**

1 Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:

- a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmern am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten,
- b) die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und
- c) während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.

2 Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungsansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des Landesmantelvertrages zu wenden.

#### **Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung**

Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmern fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG.

#### **Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten**

Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen.

#### **Art. 19 Lohnanspruch**

Arbeitnehmer im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichener Zahlung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.

#### **Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung**

Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällige anders lautende Bestimmungen in lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor.

#### **Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung**

Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass ein erkrankter Arbeitnehmer während einer Periode von Kurzarbeit oder

Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen bezieht. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche des Arbeitnehmers ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden.

**Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO, ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen**

**1** Nach Art. 37 lit.c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen, mit Ausnahme derjenigen der obligatorischen Unfallversicherung. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen.

**2** Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

**Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst und Ferienentschädigung**

**1** Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt.

**2** Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet.

**Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massentlassung**

**Art. 24 Begriffe**

**1** Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Der einzelne Arbeitnehmer kann diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

**2** Als Massentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:

- a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers steht und
- b) folgende Arbeitnehmer betroffen sind:
  1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
  2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
  3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

**Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmer und Meldepflichten**

**1** Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmer rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über:

- a) den Grund des Übergangs sowie
- b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.



2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, ist den Arbeitnehmern rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen.<sup>10</sup>

3 Ist eine Massentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmer zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.

4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit<sup>11</sup>:

- a) die Gründe der Massentlassung,
- b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll,
- c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und
- d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

5 Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massentlassung.

#### **Art. 26 Entlassungskriterien**

Bei einer beabsichtigten Massentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- a) persönliche Verhältnisse,
- b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,
- c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,
- d) berufliche Mobilität.

#### **Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern**

1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massentlassung mit<sup>12</sup>; den betroffenen Arbeitnehmern ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.

2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen<sup>13</sup>. Die betroffenen Arbeitnehmer können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen.

3 Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich<sup>14</sup>.

#### **Art. 28 Sozialplan**

1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmern zu führen. Die Verhandlungsparteien des GAV für das kaufmännische Personal können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmer beigezogen werden.

---

<sup>10</sup> Art. 333a Abs. 2 OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

<sup>11</sup> Art. 335f Abs. 3 und 4 OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

<sup>12</sup> Art. 325g OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

<sup>13</sup> Art. 335g Abs. 2 und 3 OR (siehe Beilage zu diesem Anhang).

<sup>14</sup> Siehe Art. 336 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336a Abs. 3 OR: Entschädigung von nicht mehr als zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmer.

## **Kapitel V Arbeitnehmervertretung**

### **Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung**

**1** In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmern kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern mindestens 100 Arbeitnehmer) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen<sup>15</sup>. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmern eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.

**2** Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

### **Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise**

**1** Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge), die:

- a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,
- b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und
- c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.

**2** Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmern in einem Reglement fest.

**3** Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.

### **Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung**

**1** Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.

**2** Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:

- a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Zusatzvereinbarung hervorgehen und
- b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.

**3** Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.

**4** Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht.

### **Art. 32 Zusammenarbeit**

**1** Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.

---

<sup>15</sup> Art. 5 Mitwirkungsgesetz (siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung).

**2** Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmersvertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren.

**3** Die Arbeitnehmersvertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenen Arbeitnehmern. Sie orientiert die Arbeitnehmer regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind.

**4** Die Arbeitnehmersvertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien des LMV wenden und Ratschläge einholen.

## ***Kapitel VI Schlussbestimmungen***

### ***Art. 33 Meinungsverschiedenheiten<sup>16</sup>***

**1** Meinungsverschiedenheiten sind der zuständigen paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden.

**2** Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung.

### ***Art. 34 Inkrafttreten und Dauer***

Diese Zusatzvereinbarung ist am 1. Januar 1995 in Kraft getreten; sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

---

<sup>16</sup> Art. 15 Mitwirkungsgesetz (siehe Beilage zu diesem Anhang.)

# **Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben in Kraft seit dem 1. Mai 1994**

*(Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993)*

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf Artikel 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993 beschliesst:

## ***1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen***

### ***Art. 1 Geltungsbereich***

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

### ***Art. 2 Abweichungen***

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

### ***Art. 3 Anspruch auf Vertretung***

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

### ***Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung***

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

## ***2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung***

### ***Art. 5 Erstmalige Bestellung***

**1** Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

**2** Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

**3** Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

#### **Art. 6 Wahlgrundsätze**

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

#### **Art. 7 Grösse**

**1** Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

**2** Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

#### **Art. 8 Aufgaben**

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

### **3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte**

#### **Art. 9 Informationsrecht**

**1** Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

**2** Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

#### **Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte**

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Artikel 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung und Artikel 6 des Arbeitsgesetzes;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts;
- c. bei Massentlassungen im Sinne der Artikel 335d-335g des Obligationenrechts.

### **4. Abschnitt: Zusammenarbeit**

#### **Art. 11 Grundsatz**

**1** Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

**2** Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

## **Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung**

**1** Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

**2** Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

## **Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit**

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

## **Art. 14 Verschwiegenheitspflicht**

**1** Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

**2** Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**3** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

**4** Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

**5** Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

## **5. Abschnitt: Rechtspflege**

### **Art. 15**

**1** Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

**2** Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

**3** Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

# Obligationenrecht (Arbeitsvertrag) (Änderung vom 17. Dezember 1993)

F. Übergang des Arbeitsverhältnisses

## **Art. 333 Randtitel Abs. 1 und 1bis 1. Wirkungen**

**I** Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

**1bis** 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. 333a 2. Konsultation der Arbeitnehmervertretung**

**I** Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer.

**2** Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

## **II bis Massenentlassung**

### **Art. 335d 1. Begriff**

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

### **Art. 335e 2. Geltungsbereich**

**I** Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

**2** Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

### **Art. 335f 3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung**

**I** Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

**2** Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

**3** Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a. die Gründe der Massentlassung;
- b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

**4** Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

#### **Art. 335g 4. Verfahren**

**1** Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

**2** Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massentlassung enthalten.

**3** Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

**4** Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

#### **Art. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3**

**2** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- c. im Rahmen einer Massentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer konsultiert worden sind (Art. 335f).

**3** Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstaben b, dessen Mandat infolge Übergang des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

#### **Art. 336a Abs. 3**

**3** Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstaben c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.