



Geschäftsstelle
VVSF
Postfach 220
3800 Unterseen
Tel. 033 822 82 21
Fax 033 822 82 22



Geschäftsstelle
VVSFU
Mottastr. 9
3000 Bern 6
Tel. 031 350 89 86
Fax 031 350 89 88



Waldwirtschaft
Schweiz
Rosenweg 14
4501 Solothurn
Tel. 032 625 88 00
Fax 032 625 88 99

Empfehlung für Anstellungsverträge in der Forstwirtschaft

Ein Gemeinschaftswerk des
Verbandes Schweizer Forstpersonal (VSF)
des
Verbandes Schweizerischer Forstunternehmungen (VSFU)
und
Waldwirtschaft Schweiz (WVS)

Unterseen, Dietwil, Solothurn, Januar 2004

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Bestimmungen	4
1.1	Präambel	4
1.2	Rechtsgrundlagen	4
1.3	Geltungsbereich der Empfehlung	4
2.	Grundsätzliches zur Anstellung	5
2.1	Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	5
2.2	Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers	5
2.3	Schlichtungsstelle	6
2.4	Arbeitssicherheit	6
2.5	Weiterbildung	7
2.6	Treuepflicht	7
3.	Materielle Bestimmungen	7
3.1	Arbeitszeit	7
3.1.1	Begriff Arbeitszeit	7
3.1.2	Wöchentliche Arbeitszeit	7
3.1.3	Flexible Arbeitszeitmodelle	8
3.1.4	Überstundenarbeit	8
3.1.5	Überzeitarbeit	8
3.1.6	Lohnzuschlag für Überzeitarbeit	8
3.1.7	Nacht- und Sonntagsarbeit	9
3.1.8	Schichtarbeit	9
3.2	Entlöhnung	9
3.2.1	Grundlohn	9
3.2.2	Löhne	10
3.2.3	Gratifikation	10
3.2.4	Kinder- und Familienzulagen	10
3.2.5	Spesenentschädigung für auswärtige Arbeit	10
3.2.6	Abgeltung von Betriebsauslagen des Arbeitnehmers	10
3.2.7	Entschädigung für Benutzung des Privatfahrzeuges	10
3.2.8	Schlechtwetterentschädigung	11

3.3	Lohnsicherung, Absenzenregelung, Ferien und Feiertage	12
3.3.1	Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers	12
3.3.2	Krankentaggeldversicherung	12
3.3.3	Unfallversicherung	13
3.3.4	Militär- oder Zivildienst	13
3.3.5	Kurzabsenzen	13
3.3.6	Absenzen	14
3.3.7	Aktivitäten des Arbeitnehmers zu Gunsten der Allgemeinheit	14
3.3.8	Ausübung eines öffentlichen Amtes	14
3.3.9	Mitarbeit in Fachkommissionen	14
3.3.10	Prüfungsexperten, Kursleiter und Instruktoren	14
3.3.11	Ferien	14
3.3.12	Gesetzliche Feiertage	15
3.3.13	Schwangerschaftsurlaub	15
3.4	Beginn und Kündigung der Anstellung, Probezeit, befristetes Arbeitsverhältnis, Altersvorsorge, vorzeitige Pensionierung	16
3.4.1	Beginn der Anstellung	16
3.4.2	Kündigung	16
3.4.3	Fristlose Kündigung	16
3.4.4	Nichtantritt der Arbeit	17
3.4.5	Tod des Arbeitnehmers	17
3.4.6	Tod des Arbeitgebers	17
3.4.7	Berufliche Vorsorge (BVG)	17
3.4.8	Frühzeitige Pensionierung	18
3.4.9	Zeugnis / Arbeitsbestätigung	18

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Präambel

Die vorliegende Empfehlung hat zum Ziel, die Anstellungsbedingungen in der Forstwirtschaft zu regeln.

Sie folgen dem Grundsatz von Treu und Glauben und streben eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an. Die Absicht ist, die Interessen der Forstwirtschaft durch moderne Anstellungsbedingungen zu stärken und die Forstberufe dadurch attraktiv zu erhalten.

Ausdrücklich vorbehalten bleiben alle Bestimmungen zwingenden Rechtes, die in der Empfehlung teilweise zur Erinnerung aufgeführt sind und von denen nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

1.2 Rechtsgrundlagen

Die vorliegende Empfehlung wurde vom Verband Schweizerischer Forstunternehmungen (VSFU), dem Verband Schweizer Forstpersonal (VSF) und Waldwirtschaft Schweiz (WVS) ausgearbeitet. Sie stützt sich auf die Rechtsgrundlagen:

- Schweizerisches Obligationenrecht (OR)
- Arbeitsgesetz (ArG)
- Verordnungen I-IV zum Arbeitsgesetz (ArGV I-IV)
- Unfallversicherungsgesetz (UVG)
- Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)
- Verordnungen über die Unfallversicherung (UVV)
- EKAS-Richtlinie Nr. 2134
- Richtlinie ASA, EKAS-Spezialrichtlinie Nr. 6508

1.3 Geltungsbereich der Empfehlung

Die vorliegende Empfehlung gilt für weibliche und männliche Vertragspartner, und der Geltungsbereich umfasst das Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Die Empfehlung gilt für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, also auch für Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen und sinngemäss für Lehrlinge.

Für weibliche Arbeitnehmer gelten zusätzlich die speziellen Art. 35/35b resp. ArGV1 60–66.

2. Grundsätzliches zur Anstellung

2.1 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber

- achtet und schützt die Rechte des Arbeitnehmers als Persönlichkeit und begegnet ihm als Partner
- schützt Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, bietet ihm soziale Sicherheit und einen gerechten Lohn
- fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter
- trifft die gesetzlichen Vorsorgemassnahmen für Alter, Krankheit und Invalidität des Arbeitnehmers
- hat dem Arbeitnehmer die von der SUVA vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen
- hat sich nach den Bestimmungen der SUVA zu richten
- hat dem Arbeitnehmer die zur Ausübung seines Berufes notwendigen Werkzeuge und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen (gemäss OR)
- sorgt für wetterfeste fixe oder mobile Aufenthalts- und Umkleideräume (Depot, Mannschaftswagen oder Hütte).

2.2 Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat

- sich bei Vertragsabschluss oder spätestens bei Antritt der Arbeit darüber auszuweisen, dass er über die Ausbildung und Erfahrung zur Ausführung der vereinbarten Aufgaben verfügt.
- die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und den Berufsregeln entsprechend auszuführen und den vom Arbeitgeber erteilten Weisungen Folge zu leisten.
- sich gegenüber allen Personen, mit denen er in der Ausübung seines Berufes in Verbindung steht, korrekt aufzuführen und jede Handlung, die dem Arbeitgeber schadet oder Anlass zu Beschwerden geben könnte, zu vermeiden.
- zu den Unterlagen, zum Material, zu den Maschinen und zu den Werkzeugen, die ihm anvertraut werden, Sorge zu tragen. Er hat sie zu ersetzen, wenn er diese mutwillig oder fahrlässig beschädigt oder aus eigener Schuld verliert.
- unverzüglich seinen Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter zu verständigen, wenn er verhindert ist, zur Arbeit zu erscheinen.
- die Weisungen des Arbeitgebers bezüglich Arbeitssicherheit zu befolgen.
- die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen und geeignete Schuhe zu tragen.
- Mängel, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, sogleich zu beseitigen oder unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden.
- die Verpflichtung, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet. Dies gilt auch für den Genuss von Suchtmitteln (insbesondere Alkohol und Drogen).
- Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.
- für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, wird auf Art. 321^o OR verwiesen.

2.3 Schlichtungsstelle

Kommt bei Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis keine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande, so wenden sich die Parteien an die von den unterzeichnenden Verbänden einberufene Schlichtungsstelle, diese entscheidet letztinstanzlich. Die Schlichtungsstelle wird vom VSF und dem VSFU und dem WVS gemeinsam gestellt.

Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus:

- 1 Person des Arbeitnehmersvertreters
- 1 Person der Arbeitgebervertreter
- 1 Obmann von den oben ernannten Personen gemeinsam ernannt.

Die Person des AG-Vertreters wird nach Absprache der beiden Verbände bestimmt.

Können sich die Parteien nicht über die Bestellung des Obmanns einigen, so wird die Bezeichnung des Obmannes dem Gericht übertragen, in welchem der Streitfall vorliegt.

Die Schlichtungsstelle wird von den Parteien in jedem Verfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung der Schlichtungsstelle zu erfolgen.

2.4 Arbeitssicherheit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- verpflichten sich, die Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG), der entsprechenden Verordnung (VUV), der EKAS-Richtlinie, die SUVA-Bestimmungen sowie die anerkannten Richtlinien und Regeln der Technik einzuhalten.

Der Arbeitgeber

- schafft mit einer zweckmässigen Betriebsorganisation die Voraussetzungen für die Sicherheit der Arbeitnehmer. Insbesondere werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung bezüglich der Arbeitssicherheit geregelt
- gewährleistet durch eine zweckmässige Arbeitsorganisation sowie mit einer geeigneten Betriebsleitung und Personalführung die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer
- sorgt mit der Anwendung geeigneter Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel für den Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer
- sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer über Unfall- und Gesundheitsgefahren in Kenntnis gesetzt und bezüglich der erforderlichen Sicherheitsmassnahmen angeleitet werden (VUV Art. 6)
- sorgt dafür, dass Arbeiten mit besonderen Gefahren nur von Arbeitnehmern ausgeführt werden, die dazu geeignet und ausgebildet sind

2.5 Weiterbildung

Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die weiterbildungswillig und -fähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen, soweit diese im Brancheninteresse liegen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen jeweils eine Abmachung über Dauer, Zeitpunkt und finanzielle Leistungen des Kursbesuches.

Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden und einen Lohnanspruch geltend zu machen.

2.6 Treuepflicht

Der Arbeitnehmer ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und darf sich nicht bestechen lassen (OR 321a).

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses von 100% darf der Arbeitnehmer keine entgeltliche Berufsarbeit ohne Information des Arbeitgebers für einen Dritten leisten. Er darf insbesondere die Treuepflicht nicht verletzen.

3. Materielle Bestimmungen

3.1 Arbeitszeit

3.1.1 Begriff Arbeitszeit

Als Tages- und Abendarbeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit, wenn dieser weniger als eine halbe Stunde dauert. Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort. Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit. Die Arbeit innerhalb dieser 17 Stunden ist bewilligungsfrei (ArG. Art. 10₁). Der einzelne Arbeitnehmer darf mit Einschluss der Pausen und Überzeit höchstens in einem Zeitraum von 14 Stunden eingesetzt werden.

3.1.2 Wöchentliche Arbeitszeit

Die normale durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden in 5 Tagen pro Woche (ArG. Art. 9a₁). Pro Halbtage gilt eine Pause von 15 Minuten als Arbeitszeit. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

Begründete längere Arbeitszeiten um höchstens 2 Stunden pro Tag im Durchschnitt von 8 Wochen bzw. 4 Stunden pro Tag im Durchschnitt von 4 Wochen sind ohne Lohnzuschlag zulässig (ArG. Art. 9₃). Sie müssen in der Regel im laufenden Kalenderjahr ausgeglichen werden.

3.1.3 Flexible Arbeitszeitmodelle

Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell unter Vorbehalt von Art. 3.1.2₂ schriftlich vereinbaren. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen gem. ArGV1 22 können die unterzeichnenden Berufsverbände begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.

3.1.4 Überstundenarbeit

Arbeitnehmende 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 ausbezahlt oder durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen.

3.1.5 Überzeitarbeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden (ArG. Art. 12, ArGV1 25).

- wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden¹⁾ im Tag nicht überschreiten und ist nur an Werktagen oder in Notfällen zulässig. Sie darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen. (Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.)

Der Arbeitgeber darf bis 140 Überzeitstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen.

¹⁾ ArGV 1, 25

3.1.6 Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag¹⁾ von 25 Prozent auszurichten.

Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines Jahres durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

¹⁾ ArG Art. 13 / ArGV 1, 25

3.1.7 Nacht- und Sonntagsarbeit

Dauernde Nacht- bzw. Sonntagsarbeit ist gemäss ArG Art. 16/17 sowie 18 und V1 Art. 16 + 18 untersagt.

Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr.

Vorübergehende oder dauernde Nachtarbeit zwischen 23.00 und 24.00 resp. zwischen 05.00 und 06.00 Uhr ist bewilligungspflichtig. Dabei ist eine Zeitgutschrift von 10% auszurichten, welche nicht ausbezahlt werden darf.

Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit von Samstag 23.00 bis Sonntag 23.00 Uhr.

Für Nacht- bzw. Sonntagsarbeit sind folgenden Zuschlägen auf dem vereinbarten Lohn auszurichten:

Für Nachtarbeit : 25 %
Für Sonn- und Feiertagsarbeit : 50 %

3.1.8 Schichtarbeit

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer ohne Bewilligung zu Schichtarbeit heranziehen, sofern sich diese innerhalb von 17 Stunden am Tag resp. Abend abwickelt. Sie darf, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten und nur an Arbeitstagen geleistet werden (ArG 25 / ArGV1 34).

3.2 Entlöhnung

3.2.1 Grundlohn

Für das fest angestellte Forstpersonal ist in der Regel und unabhängig von der Ausbildung der Monatslohn zu vereinbaren. Die Grundlagen sind in Ziffer 3.3.2 aufgeführt. Der Monatslohn wird jeweils spätestens am 25. Tag jedes Kalendermonats ausbezahlt.

Für Teilzeitpersonal oder Aushilfen kann Stundenlohn vereinbart werden. Der Stundenlohn wird spätestens zwei Tage nach Zahltagsabschluss ausbezahlt.

Bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern sind die Zuschläge für die vertraglich vereinbarte Gratifikation und für den 13. Monatslohn und Ferien (8.3 % für Ferien und 13. Monatslohn) in der Abrechnung gesondert auszuweisen. Die Auszahlung dieser Zuschläge erfolgt laufend mit den ordentlichen Lohnzahlungen oder en bloc für die Summe der geleisteten Stunden am Ende des Kalenderjahres bzw. der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses. Es ist monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen.

3.2.2 Löhne

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Höhe der Entlöhnung. Sie richtet sich nach Funktion, Verantwortung, den fachlichen Fähigkeiten und der Berufserfahrung des Arbeitnehmers.

Der Lohn wird gemäss den nachstehenden Lohnklassen resp. der Funktion festgelegt. Die Partnerverbände vereinbaren jährlich in einem Zusatzblatt die Höhe der entsprechenden Mindestlöhne für diese Lohnklassen.

<u>LMV</u>			
Lohnklasse	Fö	(F)	Förster / Betriebsleiter
Lohnklasse	VA	(V)	Forstwart-Vorarbeiter mit Fachausweis
Lohnklasse	FW2	(Q)	Forstwart mit Fähigkeitszeugnis (Spezialausbildung und Erfahrung)
Lohnklasse	FW1	(A)	Forstwart / Maschinist / Facharbeiter mit Fähigkeitszeugnis (ohne Spezialausbildung, ohne Erfahrung)
Lohnklasse	WA	(B)	Waldarbeiter / Angelernter Facharbeiter mit mindestens 3 Jahren Erfahrung in der Branche
Lohnklasse	HA	(C)	(Hilfskräfte)

3.2.3 Gratifikation

Dem Arbeitgeber steht es frei, Ende Jahr dem Arbeitnehmer je nach dessen Leistung eine Gratifikation zukommen zu lassen.

3.2.4 Kinder- und Familienzulagen

Die Kinder- und Familienzulagen richten sich nach den kantonalen Vorschriften. Sie sind dem Arbeitnehmer zusammen mit dem Lohn auszuzahlen.

3.2.5 Spesenentschädigung für auswärtige Arbeit

Werden Arbeitnehmer an auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind ihnen die erforderlichen Ausgaben zu vergüten. Anstelle einer Barentschädigung sorgt der Arbeitgeber nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung und Unterkunft. Die Entschädigungen sind im Arbeitsvertrag zu fixieren.

3.2.6 Abgeltung von Betriebsauslagen des Arbeitnehmers

Auslagen, die dem Arbeitnehmer durch die Arbeit entstehen, sind vom Arbeitgeber vollständig zu ersetzen. Insbesondere Kosten für private Werkzeuge, Geräte und Fahrzeuge. Regelmässig notwendige Ausgaben sind durch monatliche Akontozahlungen abzugelten, wenn nicht in diesem Zeitraum abgerechnet wird (OR 327a bis 327c).

3.2.7 Entschädigung für Benutzung des Privatfahrzeuges

Steht dem Arbeitnehmer ab Stützpunkt oder Sammelplatz bis zur Arbeitsstelle kein betriebseigenes Fahrzeug zur Verfügung, so kann er mit Zustimmung des Arbeitgebers sein Privatfahrzeug benützen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Kosten für das Privatfahrzeug, nach Massgabe des Gebrauches, zu entschädigen.

Die Entschädigung richtet sich nach den von den Partnerverbänden festgelegten Mindestansätzen. Diese werden jährlich mit den Lohnklassen (gemäss Ziffer 3.1.6) veröffentlicht. Es werden nur die für den Arbeitgeber gefahrenen Kilometer angerechnet.

3.2.8 Schlechtwetterentschädigung

Arbeitsunterbrechung:

1. Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Arbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.
2. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

Umfang der Entschädigung:

1. Anspruch bei Schlechtwetter: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.
2. Ausgleich in Zeit: Ein Ausgleich in Zeit zu gleicher Dauer unter Anrechnung an die Überstunden gemäss Art. 3.1.5 ist nur dann gestattet, wenn:
 - a) infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und
 - b) Arbeitnehmende frei über ihre Zeit verfügen können.

3. Zahlstellen: Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs-Zahlstellen der vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

Arbeitsbereitschaft:

1. Der Arbeitnehmer hat sich während des Arbeitsunterbruchs zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können. Er hat ferner während des Arbeitsunterbruchs auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.
2. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf den Grundlohn.

3.3 Lohnsicherung, Absenzenregelung, Ferien und Feiertage

3.3.1 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (OR 324a). Die Dauer und die Entschädigung ist in den Art. 3.3.2 – 3.3.13 geregelt.

3.3.2 Krankentaggeldversicherung

Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die dem Landesmantelvertrag unterstellten Arbeitnehmenden 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.

Prämien:

- a) Prämieeintragung: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden vom Betrieb und den Arbeitnehmern je zur Hälfte getragen;
- b) 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 haben die Arbeitnehmenden 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 Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens die Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen vorzusehen.

3.3.3 Unfallversicherung

Bei Unfall Arbeitnehmender 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.

Werden Leistungen durch die SUVA gekürzt, bzw. ausgeschlossen, werden die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Masse gekürzt.

Die Prämien für die Berufsunfall-Versicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfall-Versicherung der Arbeitnehmer.

Für die Zusatzleistungen kann der Arbeitgeber eine Versicherung abschliessen, deren Kosten je hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernommen werden.

3.3.4 Militär- oder Zivildienst

Bei Verhinderung durch obligatorischen Militär- oder Zivildienst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen, bezogen auf den Bruttolohn:

Während der Rekrutenschule und bei jährlich mehr als vier Wochen dauernden Dienstleistungen:

50%	für Ledige
80%	für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht

Während anderer Dienstleistungen bis 4 Wochen jährlich:

100%	für alle Dienstleistenden.
------	----------------------------

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich nach dem Genuss der Militärdienstentschädigung von mehr als 4 Wochen im Jahr, das Arbeitsverhältnis wenigstens 6 Monate fortzusetzen. Wird das Arbeitsverhältnis früher beendet, kann der Arbeitgeber eine Rückzahlung verlangen. Sie richtet sich nach der zeitlichen Dauer der Verpflichtung (pro rata temporis).

3.3.5 Kurzabsenzen

Arzt- Zahnarzt- und Therapiebesuche sind wenn möglich auf Randstunden zu verlegen. Sie sind mit dem Arbeitgeber oder Betriebsleiter abzusprechen und gelten als Arbeitszeit.

3.3.6 Absenzen

Weiter werden dem Arbeitnehmer folgende bezahlte Absenzen gewährt, falls das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate vorgesehen ist:

a) eigene Heirat.....	1 Tag
b) Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Tag
c) bei Tod des Ehepartners oder von Blutsverwandten im selben Haushalt (Eltern und Kinder)	3 Tage
d) bei Tod anderer Verwandten (Geschwister, Schwiegereltern)	1 Tag
e) bei militärischen Inspektionen	1/2 Tag
f) bei militärischen Inspektion und weiter Entfernung zum Arbeitsort	1 Tag
g) für die Rekrutierung.....	2 Tag
h) bei eigenem Wohnungswechsel (ohne Stellenwechsel)	1 Tag

Für die Stellensuche in der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit unbezahlt zu gewähren.

3.3.7 Aktivitäten des Arbeitnehmers zu Gunsten der Allgemeinheit

Der Arbeitgeber erleichtert dem Arbeitnehmer Aktivitäten zu Gunsten der Allgemeinheit (politischer, gewerkschaftlicher, kultureller oder sportlicher Art). Die Parteien vereinbaren schriftlich Art und Umfang der zu kompensierenden Arbeitszeit.

3.3.8 Ausübung eines öffentlichen Amtes

Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein schriftliches Abkommen über die Lohnzahlungen.

3.3.9 Mitarbeit in Fachkommissionen

Der Arbeitgeber ermöglicht dem Arbeitnehmer die Mitarbeit in forstlichen Fachkommissionen und -gremien soweit dadurch die ordentlichen Betriebsabläufe und die Arbeitsorganisation nicht beeinträchtigt werden. Art und Umfang dieser Mitarbeit und wie weit diese als Arbeitszeit entlohnt wird, legen die Vertragsparteien schriftlich fest. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine auswärtige Präsenz auf Verlangen hin zu belegen.

3.3.10 Prüfungsexperten, Kursleitern und Instruktoren

Prüfungsexperten, Kursleitern und Instruktoren ist nach Möglichkeit unbezahlte Freizeit zur Verfügung zu stellen, um ihr Amt ausüben zu können. Die Entschädigung ist über den Organisator zu gewährleisten.

3.3.11 Ferien

Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt:

5 Wochen	bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der Angestellte das 20. Altersjahr zurücklegt
4 Wochen	nach zurückgelegtem 20. Altersjahr
5 Wochen	nach zurückgelegtem 50. Altersjahr
6 Wochen	nach zurückgelegtem 60. Altersjahr

Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr für Lehrlinge richtet sich nach dem OR und den kantonalen Vorschriften. Bei Fehlen kantonaler Vorschriften gilt für Lehrlinge, die das 20. Altersjahr nicht erreicht haben, nach OR Feriendauer 5 Wochen.

Feiertage, die in Ferien fallen, gelten nicht als solche und können nachbezogen werden. Ist der Arbeitnehmer während der Ferien krank, können die durch Krankheit verloren gegangenen Ferientage nachbezogen werden. Der Anspruch ist durch ein Arztzeugnis zu belegen.

Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als ein Kalenderjahr, kann der Ferienanspruch, nach Massgabe der Zeit, die das Arbeitsverhältnis gedauert hat, gekürzt werden.

3.3.12 Gesetzliche Feiertage

Der Arbeitnehmer hat an gesetzlichen Feiertagen Anspruch auf einen bezahlten Ruhetag. Die betreffenden Feiertage werden vom Kanton festgelegt. Sie sind im Arbeitsvertrag zur Information aufzuführen.

Feiertage werden vom Arbeitgeber nur dann bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens eine Woche vor dem Feiertag begonnen hat und der Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist.

Wird für die Feiertage ein Taggeld von der SUVA, Krankenkasse oder Arbeitslosenversicherung bezogen, ist die Entschädigung durch den Arbeitgeber hinfällig.

An Vortagen von gesetzlichen Feiertagen ist der Arbeitsschluss eine Stunde früher anzusetzen. Im übrigen gelten die kantonalen Polizeiverordnungen.

3.3.13 Schwangerschaftsurlaub

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

3.4 **Beginn und Kündigung der Anstellung, Probezeit, befristetes Arbeitsverhältnis, Altersvorsorge, vorzeitige Pensionierung**

3.4.1 Beginn der Anstellung

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers.

3.4.2 Kündigung

Die Kündigung ist prinzipiell im Schweizerischen Obligationenrecht geregelt. Sie hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen und ist auf Verlangen der Gegenpartei zu begründen.

Die Kündigungsfristen betragen:	<u>festangestellte Arbeitnehmer</u>	<u>Saisonniers + AN im Stundenlohn</u>
a) während der Probezeit von 3 Monaten	7 Arbeitstage	7 Arbeitstage
b) im 1. Dienstjahr	1 Monat (auf Ende des folgenden Monates)	1 Monat
c) vom 2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate (auf Ende eines Monates)	1 Monat (auf Ende des folgenden Monates)
d) ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate (auf Ende eines Monates)	

Eine Verkürzung der Fristen ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Ebenso eine sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses. Vorbehalten bleibt Artikel 3.4.3.

Dem Arbeitnehmer ist nicht kündbar, solange ihm Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung zustehen, ebenso 4 Wochen vor, während und nach obligatorischem Militär- oder Zivildienst.

Für Schwangerschaft gelten die entsprechenden Bestimmungen des OR (336c).

3.4.3 Fristlose Kündigung

Ein Anstellungsverhältnis kann gemäss OR 337 aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden, wenn den Vertragspartnern dessen Fortsetzung nicht mehr zugemutet werden kann, oder der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird.

Erfolgt die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ohne wichtigen Grund, steht dem Arbeitnehmer ein Lohnanspruch für die gemäss ordentlicher Kündigungsfrist verbleibende Vertragsdauer zu.

Erfolgt die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung analog den unter 3.4.4 aufgeführten Bestimmungen.

3.4.4 Nichtantritt der Arbeit

Erscheint der Arbeitnehmer unentschuldigt bei Stellenantritt nicht an seinem Arbeitsplatz, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung.

Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach den Bestimmungen des OR. Sie beträgt 1/4 eines Monatslohnes und kann je nach erlittenem Schaden erhöht werden.

3.4.5 Tod des Arbeitnehmers

Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Den Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers wird ein Lohnnachgenuss gewährt. Der Lohn für den beim Tode laufenden und den darauf folgenden Monat wird ausbezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als fünf Jahre gedauert hat. Bei längerer Dauer werden der laufende und die zwei folgenden Monatslöhne ausgerichtet, sofern der Arbeitnehmer einen Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Steht dem Verstorbenen eine Abgangsentschädigung zu, so ist diese den Erben auszurichten.

3.4.6 Tod des Arbeitgebers

Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (OR 338a).

Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst (OR 338a).

3.4.7 Berufliche Vorsorge (BVG)

Der Arbeitgeber hat alle von ihm beschäftigten Arbeitnehmer, deren AHV-pflichtiger Jahreslohn den Betrag der maximalen einfachen AHV-Altersrente übersteigt, bei einer Pensionskasse anzumelden. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, welcher der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Der Arbeitgeber erfüllt dadurch die Anforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Ausgenommen von dieser Verpflichtung sind Arbeitgeber, die bereits eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen ist und mindestens die gleichen Leistungen anbietet wie eine übliche Pensionskasse.

Die Beiträge für die Pensionskasse werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam getragen. Der Anteil des versicherten Arbeitnehmers beträgt höchstens 50% des Beitrages. Bei einer betriebseigenen Vorsorgeeinrichtung wird den Angestellten eine angemessene Mitwirkung gewährt, ansonsten wird ausführlich über deren Leistungen informiert.

3.4.8 Frühzeitige Pensionierung

Der Arbeitgeber sorgt zusammen mit der Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse), dass Arbeitnehmer bis zu fünf Jahren vor dem gesetzlichen Pensionsalter in den Ruhestand treten können. Die materielle Sicherheit des Rentners soll dabei gewährleistet werden. Als Ausgleich zur Teilrente ist die Möglichkeit von Teilzeitarbeit anzubieten.

3.4.9 Zeugnis / Arbeitsbestätigung

Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (OR Art. 330a).

Beilagen

- Anstellungsvertrag
- Zusatzblatt zur Empfehlung (Basislöhne werden jährlich neu herausgegeben)