

Leitfaden zum GAV für die grafische Industrie

2005 – 2008

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
1. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	4
1.1 Ein jahrzehntelanger Kampf	4
1.2 Die rechtliche Stabilität des GAV	5
2. Geltungsbereich	6
2.1 Allgemeines	6
2.2 Druckvorstufe, Druck und Weiterverarbeitung	7
2.3 Sinngemässe Anwendung des GAV	8
2.4 VIB-Betriebe	9
3. Berufskategorien	10
4. Anstellung – Kündigung	12
4.1 Unbefristete Anstellung	12
4.2 Befristete Anstellung	12
4.3 Aushilfsanstellung	13
4.4 Anstellung über Temporärfirmen	13
4.5 Anstellung im Stundenlohn	14
4.6 Kündigungsschutz	14
4.7 Mutterschaftsschutz	16
4.8 Kündigungsschutz für Betriebskommissionen	16
5. Löhne	17
5.1 Mindestlöhne	17
5.2 Zuschläge	18
5.3 13. Monatslohn	19
5.4 Vermögensbildung	20
5.5 Jährliche allgemeine Anpassung	20
5.6 Abzüge	21
6. Arbeitszeit	22
6.1 Normalarbeitszeit	22
6.2 Pausen	23
6.3 Überstunden	24
6.4 Spezielle Arbeitszeitsysteme	25
6.5 Verfahren bei Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme	26
6.6 Schichtzeiten	27

7. Ferien	29
7.1 Anspruch	29
7.2 Kürzung des Anspruchs	29
7.3 Krankheit oder Unfall während den Ferien	29
7.4 Ferienlohn	30
7.5 Ferienzeitpunkt	30
7.6 Ferien und Bezahlung im Stundenlohn	30
7.7 Ferienbezug innerhalb der Kündigungsfrist	31
8. Feiertage	32
8.1 10 Feiertage pro Jahr	32
8.2 Arbeit an Feiertagen	33
9. Arbeitsunfähigkeit	34
9.1 Bei Krankheit	34
9.2 Bei Unfall	35
9.3 Bei Mutterschaft	35
9.4 Arbeitsunfähigkeit und Kündigung	36
10. Bildungsurlaub	37
10.1 Anspruch	37
10.2 Anspruchsberechtigte Kurse	38
10.3 Weiterbildung im Betrieb	38
11. Lehrbedingungen	39
11.1 Entschädigungen	39
11.2 Gratifikation/ 13. Entschädigung	39
11.3 Überstunden	40
11.4 Ferien	40
11.5 Krankheit und Unfall	41
12. Anwendung im Betrieb	41
12.1 Vertragsparteien und Betriebskommissionen (Beko)	41
12.2 Staatliche Vorschriften	42
12.3 Organisierte Arbeitnehmer/-innen	43
13. Vergleich GAV – gesetzliches Minimum	44
Adressen	48

Einführung

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein wichtiges Mittel für die Garantie guter Arbeitsbedingungen. Er ist das Ergebnis kollektiver Verhandlungen, die mehr bringen als ein Gespräch zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber.

Aber um wirklich nützlich zu sein, muss der GAV in den Betrieben auch angewendet werden. Der vorliegende praktische Leitfaden will Gewerkschaftsmitglieder und Beko-Mitglieder bei ihrer Arbeit unterstützen.

Wer profitiert vom GAV? Wie ist dieser oder jener Artikel genau zu verstehen? Worauf muss man besonders achten? Auf solche und weitere Fragen versucht der Leitfaden praktische Antworten zu geben, um die GAV-Anwendung zu erleichtern. Es handelt sich nicht um einen juristischen Kommentar zu GAV- und gesetzlichen Bestimmungen. Der Leitfaden ist vielmehr das Ergebnis praktischer Erfahrungen von *comedia* in den verschiedenen Betrieben. Natürlich werden darin Standpunkte vertreten, die für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstig sind – sie stimmen deshalb nicht immer mit der Meinung der Arbeitgeber überein.

Zögert nicht, uns eure Bemerkungen und eigenen Erfahrungen mitzuteilen. Mit dem praktischen Gebrauch des Leitfadens werden sich auch Vorschläge zu dessen Verbesserung ergeben.

Bern, April 2006

1. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

1.1 Ein jahrzehntelanger Kampf

Der Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie ist in jahrzehntelangem Kampf entstanden. Zuvor musste man die Anerkennung der Koalitionsfreiheit durchsetzen: «Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, (...) sowie ihre Organisationen haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, ...», wie es heute in Artikel 28.1 der Bundesverfassung garantiert wird.

Im 19. Jahrhundert gab es verschiedene kantonale Gesetze, welche die Bildung von Arbeiterorganisationen streng verboten oder zumindest einschränkten. Das Zürcher Industriegesetz von 1832 verbot den Arbeitern sämtliche Organisationen, mit Ausnahme derjenigen, die sich um Kranke und Bedürftige kümmerten, und untersagten jede Arbeitsniederlegung, mit der irgendwelche Vorteile erreicht werden sollten.

Erst 1848 wurde durch die erste Bundesverfassung das Recht zur Schaffung von Verbänden anerkannt. Aber in Wirklichkeit weigerten sich die Arbeitgeber noch lange, die Gewerkschaften als legitime Interessenvertretung der Beschäftigten anzuerkennen. 1910 verweist erstmals ein schweizerisches Gesetz auf den GAV und anerkennt dessen Vorrangstellung gegenüber dem Einzelarbeitsvertrag.

Mit diesem Gesetz wurde die Schaffung von echten Gesamtarbeitsverträgen für die Druckindustrie erleichtert. Anfänglich beschränkte sich ihr Geltungsbereich auf einen oder zwei Betriebe, dann auf einzelne Regionen. Im Januar 1918 wurde die erste Berufsordnung für das Schweizerische Buchdruckgewerbe Wirklichkeit. Ihr folgte 1923 der erste Gesamtarbeitsvertrag, mitunterzeichnet vom Schweizerischen Typographenbund (STB).

Etwa zur gleichen Zeit unterzeichnete der Schweizerische Buchbinder- und Kartonager-Verband (SBKV) den ersten gesamtschweizerischen GAV für das Buchbindergewerbe (Juli 1919). 1995 wurden die beiden GAV (Druck und Buchbinderei) verschmolzen. Mit dem Verschwinden der Berufsordnung des Schweizerischen Lithographenbundes und des Kartonage-GAV ist als einziger GAV für die grafische Industrie der GAV Viscom–*comedia*–Syna geblieben.

Bei der Arbeitgeberorganisation Viscom sind etwa 1000 Betriebe (von 2800) der grafischen Industrie organisiert. Sie beschäftigen etwa 15000 dem GAV unterstellte Arbeitnehmende.

comedia ist die wichtigste Gewerkschaftsorganisation der grafischen Industrie. Ihr Sektor «Grafische Industrie und Verpackung» zählte Ende 2005 an die 11000 Mitglieder. Der Sektor Druck von Syna hat deren etwas weniger als 2000.

Der GAV für die grafische Industrie ist gültig seit Januar 2005 und läuft im Dezember 2008 aus. Er wird nur in Viscom-Mitgliedsbetrieben und in Unternehmen angewendet, die sich ihm via Berufsamt angeschlossen haben. Der Arbeitgeberverband lehnt bis heute eine Ausdehnung des GAV-Geltungsbereiches auf dem Gesetzesweg (Allgemeinverbindlicherklärung für sämtliche Betriebe der Branche) ab.

1.2 Die rechtliche Stabilität des GAV

Die unselbstständige Erwerbstätigkeit ist Gegenstand verschiedener gesetzlicher Regelungen: Im öffentlichen Recht ist es hauptsächlich das Arbeitsgesetz – es bezweckt den Schutz von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen – und im Privatrecht das OR (Obligationenrecht), dessen 10. Kapitel den Arbeitsvertrag regelt.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist zwischen den beiden Rechtsordnungen einzuordnen, man spricht dabei von kollektivem Arbeitsrecht. Die normativen GAV-Bestimmungen (Art. 201 bis 228) werden direkt auf den Einzelarbeitsvertrag angewendet. Bestimmungen eines Einzelarbeitsvertrages, die schlechter sind als die GAV-Bestimmungen, sind nichtig. Aber die Rechtsnatur des GAV hat noch weiter gehende Wirkung: **Sie verbietet der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, auf die Vorteile des GAV zu verzichten** (Art. 341 OR). Denn ohne diese Bestimmung könnten die Arbeitgeber die Beschäftigten ohne Weiteres unter Druck setzen und sie dazu bringen, auf bestimmte Leistungen im GAV zu «verzichten».

Ein GAV kann nur von einer Gewerkschaft, einer Arbeitnehmer/-innen-Organisation ausgehandelt und unterzeichnet werden, die nicht von einer Betriebsleitung abhängig ist. Damit die Unabhängigkeit garantiert ist, müssen vier Bedingungen erfüllt sein:

- Die Arbeitnehmer/-innen-Organisation muss eine juristische Person sein (Verein/Verband oder Genossenschaft).
- Sie muss über die nötigen Mittel verfügen (Erhebung von Mitgliederbeiträgen).
- Ihr Organisationsbereich muss über den Rahmen eines Betriebes hinausgehen.
- Der Gewerkschaftsbeitritt muss den Beschäftigten freigestellt sein.

Ein gesamtschweizerischer GAV kann nicht von einzelnen Betrieben geändert werden. Während der gesamten Geltungsdauer **können einzig die Vertragsparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) Änderungen im GAV vornehmen**. Das bedeutet auch eine Garantie für die Beschäftigten in den Betrieben.

Mit der Unterzeichnung eines GAV verpflichtet sich eine Gewerkschaft, keine Kampfmassnahmen bezüglich der im GAV geregelten Punkte einzuleiten. Der GAV für die grafische Industrie sieht eine absolute Friedenspflicht vor, sie gilt für die gesamte Vertragsdauer und auch für Probleme ausserhalb des GAV. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Streik verboten ist: Die Organisation von Kampf-

aktionen ist möglich während den Perioden, wo ein «vertragloser Zustand» herrscht, nämlich genau in dieser Zeit, wo man über die Erneuerung eines GAV verhandelt. Erfüllt ein Betrieb seine Verpflichtungen nicht, so ist auch ein Streik möglich.

Die Vertragsparteien des GAV für die grafische Industrie haben verschiedene «gemeinsame Institutionen» geschaffen, die besondere Probleme behandeln:

- Das **Berufsamt**. Es kümmert sich hauptsächlich um den Anschluss neuer Betriebe an den GAV und um die Kontrolle von dessen Anwendung in den Betrieben.
- Die **Paritätische Berufsbildungsstelle für visuelle Kommunikation (PBS)**: Sie beschäftigt sich mit der beruflichen Grundausbildung und der Weiterbildung. Sie bemüht sich um die ständige Anpassung der Ausbildungslehrgänge an die technischen Entwicklungen.
- Das **Schiedsgericht**: Es entscheidet bei Streitigkeiten über die Anwendung der GAV-Bestimmungen zwischen den Vertragsparteien. Gegen seine Entscheide ist kein Einspruch möglich.

2. Geltungsbereich

Art. 104 und 105

2.1 Allgemeines

Der Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie (GAV) wird nur in denjenigen Betrieben direkt angewendet, die sich ihm anschliessen. Was den Anschluss betrifft, haben sie zwei Möglichkeiten: Entweder treten sie dem Arbeitgeberverband Viscom bei, oder sie erklären sich via Berufsamt der grafischen Industrie als vertragstreu.

Der GAV setzt indessen **Massstäbe für die Arbeitsbedingungen in der gesamten Branche**. So wird er auch als Basis herangezogen, wenn es darum geht zu beurteilen, ob ein Betrieb Aufträge von öffentlicher Hand bekommen soll oder nicht, oder bei der Festlegung der üblichen Bedingungen, die von den Betrieben im Rahmen der Personenfreizügigkeit zu beachten sind.

Etwa 1000 Betriebe sind Mitglieder des Viscom, und 50 Betriebe sind dem GAV via Berufsamt angeschlossen. Aber trotzdem sind nicht sämtliche Beschäftigte dieser Betriebe dem GAV unterstellt: Nur die diejenigen, die in den «technischen» Abteilungen (Druckvorstufe, Druck, Weiterverarbeitung) arbeiten, profitieren direkt von den GAV-Leistungen.

Kaderleute, egal, wo sie arbeiten, sind dem GAV nicht unterstellt. Aber es genügt nicht, die Verantwortung in einem Arbeitsteam zu tragen, um als Kadermitglied zu gelten und so von den GAV-Leistungen ausgeschlossen zu werden.

Kaderleute müssen eine «höhere leitende Tätigkeit» ausüben und auf den Geschäftsgang einen nachhaltigen Einfluss nehmen können (Art. 9 ArGV1) oder sie müssen eine Abteilung oder einen Betriebsteil leiten.

Die Tatsache, dass jemand **Teilzeit arbeitet, ändert nichts an der GAV-Unterstellung**, mit einem Unterschied: Bei Personen, die wöchentlich weniger als 12 Stunden arbeiten, kann man akzeptieren, dass einige GAV-Bestimmungen ein wenig anders angewendet werden. Das betrifft vor allem die Ferien (bei unregelmässiger Arbeitszeit können sie in den Stundenansatz integriert werden: +10,64% bei 5, +13,04% bei 6 Ferienwochen; und es betrifft die Feiertage: Anspruch entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit, oder man überlässt es dem Zufall: Falls ein Feiertag auf einen Arbeitstag fällt, wird er bezahlt, andernfalls nicht.

Es kann vorkommen, dass Leute aus physischen oder psychischen Gründen in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt sind. In solchen Fällen darf der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres den Lohn oder gewisse GAV-Leistungen kürzen. Er muss ans Berufsamt gelangen, das die Situation prüft und vom GAV abweichende Bestimmungen festlegt, um die Beschäftigung der betroffenen Personen zu fördern. **So wirken die Gewerkschaften bei der Prüfung der Situation automatisch mit.**

Um von den GAV-Leistungen vollumfänglich profitieren und sie vor Gericht verteidigen zu können, ist es besser, Mitglied einer der vertragschliessenden Organisationen zu sein. Für die Arbeitnehmenden bedeutet das, dass sie gewerkschaftlich organisiert sein müssen. Die nicht Organisierten, die den Solidaritätsbeitrag bezahlen (Art. 106), kommen wohl in den Genuss der GAV-Leistungen, aber es ist nicht sicher, dass sie gerichtlich vorgehen können, wenn Probleme auftauchen.

Die Lernenden haben ihre eigene Vereinbarung (Art. 511 bis 520) und sind folglich dem GAV nicht voll unterstellt.

2.2 Druckvorstufe, Druck und Weiterverarbeitung

Nur Beschäftigte, die in einer der drei Abteilungen arbeiten, sind dem GAV direkt unterstellt. Es ist deshalb zu bedauern, dass die Angestellten der Verwaltung nicht vom GAV profitieren (einige Betriebe wenden ihn zwar mehr oder weniger auf alle Mitarbeitenden an).

Aber selbst was die drei genannten Abteilungen angeht, versuchen die Arbeitgeber mit vielen Tricks, den Beschäftigten den GAV-Schutz zu entziehen.

Druckvorstufe

Alle Beschäftigten, die Druckformen vorbereiten, sind dem GAV unterstellt, unabhängig vom angewandten technischen Verfahren. In den Pressebetrieben ist es den Arbeitgebern jedoch gelungen, das «technische Redaktionspersonal» aus dem GAV herauszunehmen. Das betrifft vor allem Leute, die direkt bei einer

Zeitung angestellt sind und in einer Redaktion arbeiten (Korrektorat, Layout usw.). Aber viele Beschäftigte, die eng mit einer Redaktion zusammenarbeiten, bleiben dem GAV unterstellt. Das ist auch Gegenstand einer Auseinandersetzung. Für sie ist es lohnend auf ihrer Unterstellung zu beharren, auch wenn sie in der Vorstufe eines Zeitungsbetriebes arbeiten. In einigen Pressebetrieben werden die Inseratenabteilungen der Administration zugeordnet und dadurch den dort Beschäftigten die GAV-Leistungen entzogen. Die Gewerkschaften protestieren gegen dieses Vorgehen: **Entscheidend für die GAV-Unterstellung ist die Abteilung (Druckvorstufe), wo die Tätigkeit ausgeübt wird und nicht die interne Organisation eines Betriebes.**

Druck

Das Druckverfahren ist für die GAV-Unterstellung überhaupt nicht massgebend. Egal, ob jemand an einer Offsetmaschine, im Siebdruck, Tiefdruck oder Digitaldruck arbeitet, hat er oder sie auf sämtliche GAV-Leistungen Anspruch.

Weiterverarbeitung, Spedition, Buchbinderei

Beschäftigte, die in der Druckweiterverarbeitung oder der Spedition arbeiten, sind dem GAV unterstellt. Eine Ausnahme machen lediglich einige Zeitungs- und Zeitschriftenspeditionen. In den Betrieben, die **nicht Mitglieder der Vereinigung Industrieller Betriebe (VIB) sind** (eine interne Viscom-Gruppierung, s. Liste Kap. 2.4), gelten folgende Artikel für die Speditionsangestellten nicht: 221 (Mindestlöhne), 223 (Zuschläge), 224 (Mahlzeitenentschädigung) und 225 bis 228 (gewerkschaftliche Vermögensbildung). Die Chauffeure/Auslieferer müssen als GAV-Unterstellte betrachtet werden: Sie sind lediglich von der Anwendung der oben erwähnten Bestimmungen ausgeschlossen und dies auch nur bei den Zeitungs- und Zeitschriftenspeditionen, die nicht VIB-Mitglieder sind. In den Weiterverarbeitungsabteilungen gehören sie im Allgemeinen zu den Beschäftigten, die «in der technischen Herstellung von Drucksachen von der Arbeitsvorbereitung bis zur Auslieferung des Produktes tätig sind.» (GAV 88). Der damalige Status wurde bei den Verhandlungen über den GAV 1994 mit der Formulierung «Druckvorstufe, Druck, Weiterverarbeitung» übernommen.

Die gleichen Regelungen gelten in den Betrieben, die auf einen Tätigkeitsbereich spezialisiert sind (z.B. Buchbinderei oder Druckvorstufe). Verpackungs- und Kartonagenbetriebe sind zur Zeit nicht dem GAV für die grafische Industrie unterstellt.

2.3 Sinngemässe Anwendung des GAV

Gemäss Art. 105.5 ist der GAV für bestimmte Kategorien von Beschäftigten «sinngemäss» anzuwenden; das bedeutet zweierlei:

- a) **Der GAV wird auf sie angewandt.**
- b) **Einige Bestimmungen können nicht wortwörtlich angewendet werden.**

Folglich müssen wir untersuchen, wie der GAV auf die einzelnen Kategorien konkret angewandt wird.

Aushilfspersonal

Aushilfsanstellungen dauern höchstens 4 Wochen und können ohne Unterbruch nur einmal erneuert werden (Art. 218). Es ist klar, dass der Ferienanspruch hier besonders geregelt werden kann (Bestandteil des Lohns). Auch eine individuelle Regelung der Lohnzahlung bei Krankheit wäre zulässig. Die Bestimmungen über den Bildungsurlaub sind bei einer derart reduzierten Arbeitszeit natürlich nur schwer anwendbar. Das Gleiche gilt für den jährlichen Anspruch auf zehn Feiertage oder die Vermögensbildung. **Dagegen müssen sämtliche GAV-Bestimmungen über Mindestlöhne, Arbeitszeit und Zuschläge angewandt werden.**

Angestellte von Temporärfirmen

Sie befinden sich in einer speziellen Situation: Ihre Arbeit verrichten sie in einem GAV-Betrieb, aber ihren Arbeitsvertrag haben sie mit einer andern Firma unterzeichnet (Temporärfirma, Betrieb ohne GAV). Stünde im GAV nichts über diese Beschäftigtenkategorie, wären sie ihm nicht unterstellt. Aber in Art. 105.5 steht klar, dass sie dem GAV unterstellt werden müssen. Das ist sehr wohl möglich (entgegen dem, was Viscom sagt), auch wenn die Temporärfirma nicht dem GAV angeschlossen ist. Denn **der Betrieb, der Personal bei der Temporärfirma mietet, ist dafür verantwortlich, dass den betreffenden Angestellten die «sinngemässe» Anwendung des GAV garantiert wird.** Auch hier können Ferien, Bildungsurlaub und Lohnzahlung bei Krankheit aufgrund der Anstellungsdauer geregelt werden. Aber die GAV-Bestimmungen über Mindestlöhne, Zuschläge und Arbeitszeit gelten auch für Angestellte von Temporärfirmen. Wenn Probleme auftauchen, so muss der betreffende GAV-Betrieb attackiert werden und nicht die Temporärfirma.

Praktikanten/-innen

Hier geht es um eine wenig klare Formulierung. Natürlich gilt der GAV nicht für Schüler/-innen, die ein zwei- oder dreitägiges Praktikum machen, um sich über die zu wählende Ausbildung klar zu werden. Dagegen müsste bei einem Praktikum von mehr als einer Woche der GAV sinngemäss angewandt werden.

2.4 VIB-Betriebe

Die nachstehend genannten Betriebe sind Mitglieder der Vereinigung Industrieller Betriebe (VIB), einer internen Viscom-Gruppierung. Die Angestellten in den Zeitungsspeditionen profitieren von sämtlichen Leistungen des GAV.

Liste per 1.1.2006

- Basler Zeitung, 4002 Basel
- Tamedia, 8021 Zürich
- St-Paul, 1705 Freiburg
- Atar Roto Presse, 1214 Vernier
- Ziegler Druck, 8401 Winterthur
- PMC, 8618 Oetwil am See
- Vogt-Schild/Habegger, 4501 Solothurn
- Ringier Print Adligenswil, 6002 Luzern
- Neue Luzerner Zeitung, 6002 Luzern
- Schumacher, 3185 Schmitzen
- W. Gassmann, 2501 Biel
- Ringier Print Holding, 4800 Zofingen
- Zollikofer, 9001 St. Gallen
- AVD Goldach, 9403 Goldach
- Huber PrintPack, 8501 Frauenfeld
- Druckzentrum Bern, 3072 Ostermundigen
- Edipresse, 1030 Bussigny VD (im Verlauf des Jahres 2006)

3. Berufskategorien

Art. 221

Der GAV kennt eigentlich nur drei Berufskategorien:

- **gelernte** Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
- **ungelernte** Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
- **ungelernte Maschinenführer/-innen**.

Jede Kategorie hat einen speziellen Mindestlohn. Aber es gibt natürlich auch Berufskategorien, deren Ausbildung sich nicht in einer besonderen Lohnskala im GAV niederschlägt.

Gelernte

Diese Kategorie umfasst alle Personen, die eine Lehre gemacht haben und über ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) verfügen. Die Grund(aus)bildung umfasst vier Hauptrichtungen:

- Polygraf/-in;
- Multimedia-Gestalter/-Gestalterin;
- Drucktechnologie/-technologin;
- Printmedienverarbeiter/-verarbeiterin (umfasst vier Richtungen: Bindetechnologie, Buchbinderei, Versandtechnologie, Druckausrüstung).

Arbeitnehmende, die ein EFZ aufgrund einer früheren Ausbildung haben (z.B. Typograf/-in, Fotolithograf/-in, Offsetdrucker/-in, Buchbinder/-in, Druckausrüster/-in gehören natürlich zur Kategorie der Gelernten.

Die Arbeitgeber haben in den Buchbindereien leichte Reduktionen auf den Mindestlöhnen durchgesetzt: für Industriebuchbinder/-innen 20 bis 30 Franken, für handwerkliche Buchbinder/-innen bis zu 100 Franken pro Monat.

Ungelernte

Zu ihnen gehören alle Beschäftigten, die kein EFZ haben. Der GAV anerkennt heute die nicht formalisierte (Aus-)Bildung, die durch ein Qualifikationsverfahren erreicht wird, oder die Grund(aus)bildung mit Berufsattest (noch) nicht. Aber es ist trotzdem legitim, wenn jemand **eine Lohnerhöhung verlangt, wenn er oder sie eine solche Ausbildung hat**.

Maschinenführer/-innen

Für diese Kategorie gibt es keine genaue Definition. Folglich geht es um die **Tätigkeit**, die jemand ausführt: Wer eine Maschine in Betrieb setzt, reguliert oder steuert, gehört ganz klar zur Kategorie «Maschinenführer/-in». Aber das kann auch jede ungelernete Person sein, die eine Tätigkeit selbstständig ausübt. Folglich muss man ab dem vierten Branchenjahr von Fall zu Fall prüfen, ob Ungelernte den für die genannte Kategorie gültigen Mindestlohn verlangen können.

Leute, welche die **Eidgenössische Berufsprüfung** absolviert haben (Techno-Polygraf/-in, Typografische/-r Gestalter/-in, Multimedia-Koordinator/-in, Betriebsfachmann/-frau Drucktechnologie, Korrektor/-in) sollen diese Ausbildung hervorheben und einen entsprechenden Lohn aushandeln, auch wenn der GAV dafür keine besonderen Bestimmungen in Sachen Mindestlöhne vorsieht.

4. Anstellung – Kündigung

Art. 105, 213, 217 bis 219, 306, 401 bis 407

4.1 Unbefristete Anstellung

Jede unbefristete Anstellung erfolgt aufgrund einer **mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung**. Vereinbart ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ein Teilpensum, muss im Anstellungsvertrag insbesondere der **prozentuale Anteil eines 100%-Pensums** festgehalten werden (Art. 217 Abs. 4). Ansonsten gelten für **Teilzeitbeschäftigte anteilmässig die gleichen Ansprüche** wie für die Angestellten mit einem Vollpensum.

Nach GAV gilt der **1. Anstellungsmonat als Probezeit**. Durch eine schriftliche Übereinkunft kann diese auf maximal 3 Monate ausgedehnt werden (Art. 335b Abs. 2 OR).

Erkrankt, verunfallt der oder die Arbeitnehmende oder muss eine so genannte bürgerliche Pflicht erfüllen (siehe dazu Art. 211 Abs. 2g), **verlängert sich die Probezeit um die Dauer der Abwesenheit**. Während der Probezeit beträgt die **Kündigungsfrist 7 Tage** (Kündigung muss schriftlich erfolgen).

Arbeitgeber wie Arbeitnehmer/-in können den Arbeitsvertrag jederzeit kündigen. **Die Kündigung muss schriftlich** und begründet auf den **letzten Arbeitstag eines Monats** erfolgen und dem Empfänger/der Empfängerin vor Arbeitschluss zugegangen sein. Die einzuhaltenden Kündigungsfristen lauten (Art. 219):

Im 1. Anstellungsjahr	1 Monat
Nach 1. Anstellungsjahr	2 Monate
Nach 9. Anstellungsjahr	3 Monate
Nach 20. Anstellungsjahr + vollendetem 60. Altersjahr	6 Monate
Nach Erreichen des AHV-Rentenalters	Fristen: Art. 335c OR

4.2 Befristete Anstellung

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag steht die Dauer bzw. das Ende des Arbeitsverhältnisses **fest** (z. B. gilt der Lehrvertrag als eine befristete Anstellung). **Befristete Anstellungen sind schriftlich zu vereinbaren**. Wenn der Vertrag länger als 3 Monate dauert, ist die Bezahlung im Monatslohn zu verlangen (bringt eine bessere Absicherung, z. B. bei Krankheit).

Befristete Arbeitsverträge können nur einmal ohne Unterbruch erneuert werden! Wird die befristete Anstellung nach Ablauf der Vertragszeit stillschweigend fortgesetzt, **gilt die Verlängerung auf unbestimmte Zeit** (unbefristete Festanstellung).

Achtung: Sollte der Arbeitgeber mehrere solche befristete Arbeitseinsätze mit der gleichen Person vereinbaren, **gilt dies als illegaler Kettenarbeitsvertrag**. Rechtlich handelt es sich dann um eine unbefristete Anstellung!

In befristeten Anstellungsverträgen kann eine **Probezeit** (analog einer unbefristeten Anstellung) festgesetzt werden. **Sie darf aber auf jeden Fall nicht länger sein als die Vertragszeit**. Zu den Kündigungsfristen während der Probezeit siehe Kapitel 4.1.

Ein befristeter Anstellungsvertrag kennt keine Kündigungsfristen, da ja das Ende feststeht. Wenn die Bedingungen nach Art. 337ff. OR aber erfüllt sind, kann das Arbeitsverhältnis **fristlos vom Arbeitgeber** wie dem oder der Beschäftigten **gekündigt werden**. Ein wichtiger Grund in diesem Zusammenhang wären Umstände, unter denen «dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf».

4.3 Aushilfsanstellung

Aushilfsanstellungen sind als solche **schriftlich zu vereinbaren und dürfen höchstens 4 Wochen dauern**. Es gilt keine Probezeit. Aushilfsanstellungen können nur einmal ohne Unterbruch erneuert werden. Die Kündigung einer Aushilfsanstellung muss auf den letzten Arbeitstag der Woche erfolgen. **Die Kündigungsfrist beträgt 3 Arbeitstage**. Nach Ablauf der vereinbarten Aushilfsanstellung gelten die ordentlichen Kündigungsfristen nach Art. 219.

4.4 Anstellung über Temporärfirmen

In der grafischen Industrie der Schweiz kennen wir die Entsendung von Arbeitnehmern/-innen durch Temporärfirmen noch nicht als «Massenphänomen» wie in Deutschland. Trotzdem gilt es in dieser Beziehung aufmerksam zu bleiben.

Der GAV (Art. 105 Abs. 5) schreibt die sinngemässe Anwendung der Bestimmungen auch auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Temporärfirmen vor (s. Kap. 2.3). Dies ist wichtig zu wissen, weil im Vergleich zwischen GAV und Anstellungsbedingungen bei Temporärfirmen – neben den Ansätzen für den Stundenlohn – in folgenden wichtigen Punkten ein krasser Unterschied zuungunsten der Arbeitnehmenden auffällt: **weniger Ferien, sehr geringer Nachtarbeitszuschlag, nur 50% für Sonntagsarbeit, weniger bezahlte Feiertage, Karenztage bei der Krankentaggeldversicherung, kürzere Kündigungsfristen!**

4.5 Anstellung im Stundenlohn

Zahlreiche Beschäftigte in der grafischen Industrie sind auch heute noch aus verschiedenen Gründen im Stundenlohn beschäftigt. Wenn bei ihnen der Umfang der Arbeitszeit von Woche zu Woche variiert, können **die prozentualen Anteile für Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn zum Stundenlohn dazugerechnet werden**. Diese Anteile müssen in den jeweiligen Arbeitsverträgen (oder zumindest in den Lohnabrechnungen) separat ausgewiesen werden. Andere gleichwertige Lösungen müssten im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Zum besseren Verständnis zwei Beispiele dazu:

Stundenlohn		Fr. 24.00
35 Ferien- + Feiertage	15,56%	
13. (inkl. Ferien- + Feiertage)	9,63%	
Krankheit/Unfall	5,50%	
Total in %	30,69%	= Fr. 7.40
Total Stundenlohn		Fr. 31.40

Stundenlohn		Fr. 33.50
40 Ferien- + Feiertage	18,18%	
13. (inkl. Ferien- + Feiertage)	9,85%	
Krankheit/Unfall	5,50%	
Total in %	33,53%	= Fr. 11.25
Total Stundenlohn		Fr. 44.75

Bei regelmässiger Arbeitszeitdauer, ist der Lohn während den Ferien und den Feiertagen geschuldet!

4.6 Kündigungsschutz

Im Vergleich zu vielen Ländern in Europa ist der **Kündigungsschutz in der Schweiz für die Arbeitnehmenden nur rudimentär vorhanden**. Hier haben die Unternehmer, von wenigen Ausnahmen abgesehen, mehr oder weniger die **Kündigungsfreiheit**. Trotz den grossen Vorteilen für die Arbeitgeber in Sachen Kündigungsfreiheit gibt es für *comedia* und die Betriebskommissionen diverse Möglichkeiten der Intervention zu Gunsten der Arbeitnehmenden: Das Obligationenrecht (Art. 336ff. OR) unterscheidet beim Kündigungsschutz zwischen zwei Arten von «illegalen» Kündigungen durch den Arbeitgeber. Es gibt die «missbräuchliche Kündigung» und die «Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber».

Missbräuchliche Kündigung (Art. 336 OR)

Unter «missbräuchlich» können u.a. folgende Kündigungsgründe fallen: eine Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht; Inanspruch-

nahme eines verfassungsmässigen Rechtes (z.B. Abgeordnete/-r in einem Parlament); der Kündigende wollte verhindern, dass der/die Betroffene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht; Bereitschaft zum Leisten von Militär-, Schutz- oder Zivildienst; Mitgliedschaft oder aktive Mitarbeit in einer Gewerkschaft; Mitarbeit in einer Arbeitnehmer/-innen-Vertretung.

Ob eine ausgesprochene **Kündigung** allenfalls als **missbräuchlich beurteilt wird, muss ein Gericht entscheiden**. Ein Gerichtsverfahren setzt aber voraus, dass der/die Betroffene bis spätestens zum Ende der Kündigungsfrist beim betreffenden Arbeitgeber schriftlich Einsprache erhoben und **innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** eine Klage beim zuständigen Gericht deponiert hat.

Das Gericht kann die Wiedereinstellung des/der Gekündigten nicht erwirken, es gibt für sie/ihn allenfalls nur **eine Entschädigung in der Höhe von maximal 6 Monatslöhnen**. Werden Kündigungen im Rahmen von Massnahmen ausgesprochen, ohne vorher die Arbeitnehmer/-innen-Vertretung zu konsultieren (Art. 335f OR), beträgt die Entschädigung für die Betroffenen **nicht mehr als 2 Monatslöhne**.

Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR)

Eine «Kündigung zur Unzeit» ist **nichtig, d.h., sie muss allenfalls nach Beendigung der Schutzfrist nochmals ausgesprochen werden**. Wurde sie vor Beginn dieser Frist ausgesprochen, aber die Kündigungsfrist war zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen, wird diese unterbrochen und erst nach Beendigung der Schutzfrist fortgesetzt. Da das Ende der Kündigungsfrist normalerweise auf ein Monatsende fällt, bedeutet dies für die Betroffenen **eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses um mindestens einen Monat**.

In folgenden Fällen sind Kündigungen nichtig:

- Während der Absolvierung von Militär-, Schutz- oder Zivildienst. Dauert die Dienstleistung mehr als 11 Tage, gilt der Kündigungsschutz auch für die 4 Wochen vorher und nachher.
- Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise unverschuldet arbeitsunfähig ist. Der Kündigungsschutz erstreckt sich im 1. Dienstjahr über 30 Tage, zwischen dem 2. und 5. Dienstjahr über 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr über 180 Tage.
- Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- Zum Mutterschaftsschutz siehe Kapitel 4.7.

4.7 Mutterschaftsschutz

Eine Kündigung, die während der ganzen Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt ausgesprochen wurde, ist **nichtig**. Der Arbeitgeber muss allenfalls nach Ende der Schutzfrist die Kündigung von neuem aussprechen. Der Kündigungsschutz gilt nicht während der Probezeit oder wenn die Schwangere in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht und das vereinbarte Arbeitsende innerhalb der Schwangerschaft liegt, oder wenn eine fristlose Kündigung aus Gründen nach Art. 337ff. OR vorliegt. Wichtig für eine Schwangere ist zu wissen, dass sie trotz einer allfälligen rechtswidrigen Kündigung durch den Arbeitgeber **ihre Arbeitsleistung über den Kündigungstermin hinaus schriftlich anbieten muss**. Ansonsten geht der Lohnanspruch verloren.

Bei Mutterschaft braucht die Arbeitnehmerin für eine **16-wöchige Absenz kein Arztzeugnis**. Die bezahlte Absenz beginnt frühestens 4 Wochen vor und dauert bis längstens 16 Wochen nach der Geburt. Bis zur 16. Woche nach einer Geburt darf eine Mutter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden, **unter keinen Umständen aber abends oder während der Nacht arbeiten**.

Kündigt eine Frau selber, sollte sie beachten, dass **der Kündigungstermin nicht in den Mutterschaftsurlaub fällt**. Andernfalls verliert sie die gesamtarbeitsvertraglich und gesetzlich gesicherte Lohnfortzahlung bei Mutterschaft. **Dieser Anspruch geht ebenfalls verloren, wenn die betreffende Frau im Verlauf des bezahlten Urlaubs die Arbeit wieder aufnimmt**.

4.8 Kündigungsschutz für Betriebskommissionen

Mitglieder von Betriebskommissionen und Stiftungsräte/-innen betrieblicher Pensionskassen sind durch ihre Arbeit besonders exponiert, bei den Arbeitgebern oft nicht besonders beliebt, allenfalls akzeptiert. **Dass für sie besondere Kündigungsschutzbestimmungen im GAV verankert sind**, ist nicht mehr als selbstverständlich, auch wenn die voraussehbare Wirkung der festgeschriebenen Massnahmen stark relativiert werden muss.

In Art. 306 Abs. 1 ist festgehalten, dass Beko-Mitgliedern und Stiftungsräten/-innen **aufgrund ihrer Tätigkeit nicht gekündigt werden darf**. Da aber der Arbeitgeber weitgehende Kündigungsfreiheit geniesst (siehe auch Kapitel 4.6), wird er, wenn er will, immer wieder andere Kündigungsgründe finden.

Beabsichtigt ein Arbeitgeber einem Mitglied einer Beko oder eines Stiftungsrates zu kündigen, muss er dem/der Betroffenen **eine begründete schriftliche Mitteilung** machen. Innert **3 Arbeitstagen** kann diese Person eine **Aussprache** zwischen Geschäftsleitung und Beko verlangen. Anschliessend können auf Wunsch einer Partei auch der Viscom und *comedia* zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

Das Verfahren sollte **nicht länger als einen Monat** dauern, bei einer **Amts-dauer von 4 Jahren nicht mehr als 2 Monate**. Eine allfällige Kündigung durch den Arbeitgeber darf frühestens nach einem bzw. zwei Monaten erfolgen, nachdem die betroffene Person gegen die beabsichtigte Kündigung Einspruch erhoben hat.

Unter diesen Umständen müssen wir klar feststellen, dass dieser so genannte Kündigungsartikel **kaum einen wirksamen Kündigungsschutz** für die Beko-Mitglieder und Stiftungsräte/-innen bedeutet. Ohne starke Unterstützung durch die Kollegen/-innen im Betrieb, ist eine **Kündigung kaum zu verhindern**. Im Weiteren ist zu bedenken, dass uns der Arbeitgeber in den wenigsten Fällen Argumente liefern wird, mit denen wir eine Kündigung wegen Missbräuchlichkeit vor Gericht anprangern können.

5. Löhne

Art. 206, 221 bis 228

5.1 Mindestlöhne

Gesetzlich vorgeschriebene Minimallöhne gibt es nach wie vor in der Schweiz nicht. Im alten wie im aktuellen bis 2008 gültigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die grafische Industrie war und ist die **Differenz** zwischen den bezahlten **Real- und den formulierten Mindestlöhnen** (Tabelle siehe Art. 221) vielfach gross. Im Weiteren berücksichtigen die Abstufungen bei den Lohnkategorien die Berufserfahrung zu wenig.

Die **Mindestlöhne** für die Arbeitnehmer/-innen von **Zeitungs- und Zeitschriftenpeditionen** bis und mit Rampe gelten nur dann, wenn diese Betriebe der Viscom-internen Interessengruppe **Vereinigung Industrieller Betriebe (VIB)** angehören (siehe auch «Grundsätze», Art. 105 Abs. 3). Die Liste der VIB-Mitgliedsbetriebe findet sich in Kapitel 2.4.

Bei den **Mindestlöhnen für gelernte Arbeitnehmer/-innen wird unterschieden** zwischen Angestellten von **industriellen Weiterverarbeitungsbetrieben** (normalerweise reine Buchbindereien, Art. 221 Abs. 1.b) und Angestellten, die in Betrieben arbeiten, wo die **Weiterverarbeitungsabteilungen in die Druckereien integriert sind** (Art. 221 Abs. 1.a).

In den vergangenen GAV-Verhandlungen reichte unsere Mobilisierungskraft leider nur zur Durchsetzung einer minimalen stufenweisen Erhöhung der **Mindestlöhne** aus. Eine wichtige Forderung in diesem Zusammenhang – **kein Lohn**

unter 3500 Franken – konnten wir auch diesmal für die schlecht bezahlten Ungelernten **nicht durchsetzen**. Nur für die **Maschinenführer/-innen ab dem 4. Branchenjahr** bei der Kategorie «Ungelernte» (Art. 221 Abs. 1.c) wird diese «magische» Grenze **ab 1. Januar 2008** erreicht sein.

5.2 Zuschläge

Als **Nacharbeit** gelten jene Stunden, die zwischen **23.00 und 06.00 Uhr** liegen. Das Arbeitsgesetz erlaubt auch, diese Periode um **eine Stunde vor- oder rückwärts** zu verschieben (ohne Auswirkungen auf den Anspruch auf die Zuschläge). Grundsätzlich ist jede in diesem Zeitraum **geleistete Arbeitsminute mit einem Zuschlag** zu bezahlen. Er **beträgt 100%** und muss gewährt werden, wenn regelmässige Nacharbeit geleistet wird (mehr als 30 Nächte pro Jahr, Art. 223 Abs. 1.a). Der vom Arbeitsgesetz geforderte **10%-Zeitzuschlag für Nacharbeit ist in diesen 100% schon enthalten**, d. h., 90% davon werden in Geld ausbezahlt, 10% einem speziellen Zeitkonto gutgeschrieben. Bisherige Regelungen, die 100% Geld- plus 10% Zeitzuschlag vorsahen, **können nur mit der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer/-innen** geändert werden!

Bei höchstens 30 Nachtschichten pro Jahr (Art. 223 Abs. 1.b) kann der Zuschlag **zwischen 75 und 100 Prozent** liegen. Beträgt der Zuschlag **weniger als 100%**, muss der **10%-Zeitzuschlag zusätzlich** gewährt werden. Ausnahmsweise können zwischen der Geschäftsleitung und der Betriebskommission andere gleichwertige Regelungen vereinbart werden.

Der 10%-Zeitzuschlag darf nicht in Geld abgegolten werden. Dies wäre nur dann möglich, wenn die **Nacharbeit nicht länger als eine Stunde dauert** und zu Beginn oder am Ende der Nacht geleistet wird. Er muss im Weiteren nicht gewährt werden, wenn die wöchentliche **Höchst Arbeitszeit 35 Stunden** (inkl. Pausen) **nicht übersteigt**, oder die betroffenen Arbeitnehmer/-innen **während höchstens 4 Nächten** pro Woche zum Einsatz gelangen, und die **Höchst Arbeitszeit nicht mehr als 36 Stunden** beträgt.

Der **10%-Zeitzuschlag** muss auch Arbeitnehmenden gewährt werden, **die im Stunden- und nicht im Monatslohn** angestellt sind. Die Abgeltung als Lohnzuschlag ist gesetzlich untersagt; für die Betroffenen muss es im **Umfang des Zeitzuschlages eine bezahlte arbeitsfreie Zeit** geben.

Arbeit an Sonntagen

Die Sonntagsarbeit umfasst den Zeitraum von **0.00 bis 24.00 Uhr**. Es gelten die gleichen gesetzlichen Vorschriften wie für die Nacharbeit: **Sie ist bewilligungspflichtig, und jede gearbeitete Minute muss mit dem Zuschlag von 100% abgegolten werden** (Art. 223 Abs. 1.c), gleichgültig, ob die Betroffenen regel- oder unregelmässig an diesen Tagen arbeiten.

Für die Arbeit an **Samstagen und an den Tagen vor Feiertagen zwischen 17 und 23 Uhr** muss ein **Zuschlag von 100%** bezahlt werden, dies aber nur bei regelmässiger Nacharbeit (mehr als 30 Nächte pro Jahr). Bei gelegentlicher Nacharbeit können Betroffene im Allgemeinen erst Ende Jahr überprüfen, ob sie vielleicht 31 oder mehr Nächte gearbeitet haben. Sollte dies zutreffen, müssen sie **nachträglich ihren Anspruch auf die Zuschläge für die im oben erwähnten Zeitraum** gearbeiteten Stunden geltend machen.

Mahlzeitenentschädigung

Die **5 Franken Mahlzeitenentschädigung** sind ein weiterer Zuschlag, auf den die Arbeitnehmer/-innen (teilweise) Anrecht haben, und zwar dann, **wenn das Essen nicht zu den ortsüblichen Zeiten** eingenommen werden kann: **11 bis 13 Uhr bzw. 18 bis 20 Uhr**. Bei regelmässig wiederkehrender **Schichtarbeit** kann die Mahlzeitenentschädigung auch im **Gesamtlohn pauschaliert** werden. Dazu ist aber eine besondere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden nötig.

Überstunden

Für geleistete **Überstunden besteht generell ein Anspruch auf einen Zuschlag von 25%**, unabhängig davon, ob dieser in Geld ausbezahlt oder durch Freizeit in gleichem Umfang ausgeglichen wird. Einzelheiten zu den Überstundenzuschlägen siehe Kapitel 6.3.

5.3 13. Monatslohn

Im Gegensatz zum gesetzlichen Minimum **garantiert der GAV allen ihm unterstellten Arbeitnehmern/-innen den Anspruch auf den 13. Monatslohn**, inklusive der jährlich durchschnittlich ausbezahlten Schichtzulagen. Nicht berücksichtigt werden dabei aber Kinderzulagen, Überstunden- und Mahlzeitenentschädigungen. Für **Teilzeitbeschäftigte**, die im Monatslohn bezahlt werden, **gelten anteilmässig die gleichen Ansprüche**.

Bei **Arbeitnehmenden, die im Stundenlohn** entlohnt werden und bei denen der Umfang der Arbeitszeit von Woche zu Woche variiert, **kann der Anteil vom 13. Monatslohn zum Stundenlohn dazugerechnet werden**. Er muss aber im Arbeitsvertrag oder zumindest auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Für die **Berechnung dieses Anteils werden die Ferien- und Feiertage mitberücksichtigt**. Eine Lohnabrechnung könnte somit folgendermassen aussehen:

25 Ferientage + 10 bezahlte Feiertage		30 Ferientage + 10 bezahlte Feiertage	
Stundenlohn	Fr. 32.00	Stundenlohn	Fr. 38.50
Zuschlag für 13. 9,63%	= Fr. 3.10	Zuschlag für 13. 9,85%	= Fr. 3.80
Total	Fr. 35.10	Total	Fr. 42.30

5.4 Vermögensbildung

Gelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die *comedia*-Mitglieder sind, können sich ein zusätzliches Sparkonto einrichten lassen (spricht: Vermögensbildung). Sie müssen sich schriftlich verpflichten, **monatlich zwischen 25 und 50 Franken** zu sparen. Damit wird auch **der jeweilige Arbeitgeber verpflichtet, den gleichen Betrag** zugunsten der Arbeitnehmenden zu leisten. Somit finanziert der Arbeitgeber indirekt ganz oder teilweise den **Mitgliederbeitrag für *comedia***!

Den **gleichen Anspruch können auch andere Arbeitnehmer/-innen** geltend machen, sofern sie Mitglieder von *comedia* sind, 4 Jahre im gleichen Betrieb tätig waren oder bereits beim früheren Arbeitgeber eine solche Sparverpflichtung unterzeichnet haben. Die Antragsformulare sind bei den Lohnbuchhaltungen der Betriebe oder bei den *comedia*-Regionalsekretariaten erhältlich.

Die **Konti werden paritätisch verwaltet** und bei einer Bank eröffnet (aktuell: Valiant Bank, Bern). Die Beiträge der Arbeitnehmenden werden vom Arbeitgeber **direkt vom Lohn** abgezogen und auf die Bankkonti überwiesen.

Unter Einhaltung einer **einmonatigen Kündigungsfrist** können die Beschäftigten auf den Beginn eines Kalenderjahres den Sparbeitrag allenfalls **erhöhen oder herabsetzen**. Das gleiche Vorgehen gilt auch für eine allfällige Kündigung der Sparverpflichtung. Bei Arbeitslosigkeit, Pensionierung oder Verlassen der Branche sind keine Kündigungsfristen einzuhalten.

Art. 228 Abs. 1 regelt die Modalitäten zum Bezug des Vermögens. Im gleichen Artikel (Abs. 2) sind auch die Bedingungen für eine vorzeitige vollständige oder teilweise Rückzahlung des Vermögens festgelegt. **Anträge sind schriftlich an folgende Adresse zu stellen:** *comedia*-Zentralsekretariat, zuhänden Lotti Adam, Postfach 6336, 3001 Bern.

Wenn Fragen in Sachen «Vermögensbildung» auftauchen, sind die Regionalsekretariate von *comedia* oder Lotti Adam im Zentralsekretariat (Telefon 031 390 66 42) für weitere Auskünfte jederzeit gerne bereit.

5.5 Jährliche allgemeine Anpassung

Die **so genannten jährlichen Lohnverhandlungen auf Betriebsebene** sind lapidar mit einem Satz in Art. 221a erwähnt. Unter der allgemeinen Anpassung verstehen aber die Arbeitgeber je länger je mehr, dass die betriebliche Lohnsumme **vor allem über Boni oder individuelle Erhöhungen für «Auserwählte»** erhöht wird. Der grosse Teil der Belegschaft geht dadurch oft leer aus. Folgende wichtige Tatsache wird im besagten GAV-Artikel leider auch nicht erwähnt: *comedia* hat mit einer Klage vor Schiedsgericht erreicht, dass bei Uneinigkeit zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Arbeitnehmer/-innen-

Vertretung Letztere die Gewerkschaft beiziehen kann (der betreffende Entscheid wurde bisher leider nur wenig genutzt!). Der Arbeitgeber kann sich gleichzeitig von einer Viscom-Vertretung beraten lassen.

5.6 Abzüge

Die Art wie die Höhe der Abzüge, die jeden Monat auf der Lohnabrechnung ersichtlich sind, geben immer wieder Anlass zu Fragen. Es gibt einerseits die **obligatorischen Abzüge** an die verschiedenen Sozialversicherungen und andererseits jene, die aus **den GAV-Bestimmungen abgeleitet werden** und teilweise auch mit der *comedia*-Mitgliedschaft zusammenhängen.

Beiträge an die Sozialversicherungen

AHV	4,20%	staatliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung
IV	0,70%	Invalidentversicherung
EO	0,15%	Erwerbsersatzordnung
ALV	1,00%	Arbeitslosenversicherung
Total	6,05%	

Zu diesen 6,05% kommen weiter die **Abzüge für die obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung (NBU)** dazu. Alle bisher genannten Abzüge werden **obligatorisch nach Vollendung des 17. Altersjahres** vorgenommen.

Die stärkste Belastung bedeuten die Abzüge für die obligatorische 2. Säule (BVG) bzw. betriebliche Pensionskasse. Die Prämien sind in den Reglementen der Pensionskassen festgelegt.

Das Obligatorium beginnt wie bei den oben genannten Abzügen ebenfalls **nach Vollendung des 17. Altersjahres**. Bis 25-Jährige müssen normalerweise aber nur die **Prämie für die Risikoversicherung** bezahlen (Tod und Invalidität wie die Arbeitslosen). Die Höhe der Prämie ist von den Leistungen der Versicherung abhängig (**nicht höher als 2%**). Pensionskassen können aber beschliessen, dass unter 25-Jährige auch schon Beiträge für das Alterssparkonto bezahlen können oder müssen.

Gesetzlich vorgeschrieben ist, dass die **Prämien hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden übernommen werden**. Die Pensionskassen können aber eine andere Aufteilung vornehmen; sie müsste dann aber zugunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ausfallen: Der Arbeitgeber zahlt z. B. mehr als die Arbeitnehmenden. Generell kann aber festgehalten werden: **Mit zunehmendem Alter steigt die Prämie!**

Abzüge aufgrund der GAV-Bestimmungen

Alle GAV-unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden **finanzieren gemeinsam die Infrastruktur der Paritätischen Berufsbildungsstelle (PBS)**; sie ist für die Aus- und Weiterbildung verantwortlich. Darum werden **monatlich jedem und jeder Arbeitnehmenden Fr. 2.50** vom Lohn abgezogen.

Gleichzeitig zahlt der Arbeitgeber für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden **den gleichen Betrag**; die Gesamtsumme überweist er an die beauftragte Inkassostelle.

Gelernten Beschäftigten, die *comedia*-Mitglieder sind, werden **zusätzlich monatlich 5 Franken** vom Lohn abgezogen. Diese Gelder ermöglichen *comedia*-Mitgliedern den **kostenlosen Besuch der PBS-Weiterbildungskurse!**

Allen nicht organisierten Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstellt sind, wird monatlich ein Solidaritätsbeitrag für das Berufsamt der grafischen Industrie vom Lohn abgezogen:

- Fr. 20.– für **gelernte Arbeitnehmende**,
- Fr. 10.– für **ungelernte Arbeitnehmende**.

Leider schreibt der GAV nicht mehr vor, dass der Arbeitgeber das Inkasso der *comedia*-Mitgliederbeiträge vornehmen muss. Dadurch erscheint dieser Abzug nicht mehr auf allen Lohnabrechnungen.

6. Arbeitszeit

Art. 202 bis 207

6.1 Normalarbeitszeit

Der/die in einem Betrieb arbeitende Beschäftigte verpflichtet sich, seine/ihre Arbeitskraft für eine vereinbarte Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

Der GAV legt die Normalarbeitszeit klar fest: **40 Stunden pro Woche, ohne Pausen** (Art. 202). Unter «Pausen» versteht man hier vor allem die Mittagspause, die den Arbeitstag unterbricht, die jedoch nicht bezahlt wird.

Die 40 Wochenstunden müssen auf **5 Tage verteilt werden**. Das ist wichtig, denn der GAV garantiert damit den Beschäftigten mindestens zwei ganze freie Tage pro Woche. Dagegen sagt der GAV weder, dass die Tage zwischen Montag und Freitag liegen müssen, noch, dass es sich um zwei aufeinander folgende freie Tage handeln muss.

Tagsüber darf die Arbeit **höchstens in zwei Abschnitten** organisiert werden, z. B. morgens von 07.15 bis 11.45 Uhr und nachmittags von 13.30 bis 17.00 Uhr. Natürlich dürfen in die beiden Abschnitte Pausen eingeschoben werden, aber es ist nicht akzeptabel, den Arbeitstag regelmässig in drei Abschnitte aufzuteilen.

Die Arbeit darf nicht vor 06.00 beginnen **und muss in der Regel vor 20.00 enden**. Es ist natürlich möglich, regelmässig länger als bis 20 Uhr zu arbeiten und

morgens um 05.00 zu beginnen, aber dann handelt es sich um spezielle Arbeitszeiten (v.a. bei Schichtarbeit), die mit den Beschäftigten ausgehandelt werden müssen. Gelegentlich kann man auch über 20.00 hinaus arbeiten, wenn man Überstunden leistet oder die Arbeitszeit umstellt. Aber das sollen Ausnahmen bleiben. **Falls die Ausnahme zur Regel zu werden droht, soll das zuständige Gewerkschaftssekretariat verständigt werden.**

Der Arbeitstag **sollte nicht länger als 8½ Stunden dauern**. Die Formulierung ist nicht zwingend, aber trotz allem nützlich: Es muss ein ausserordentlicher Grund vorliegen, damit die 8½ Stunden überschritten werden dürfen.

Es steht nicht allein dem Arbeitgeber zu, die Arbeitszeiten festzulegen. Herrscht diesbezüglich Uneinigkeit zwischen Arbeitgeber und der **Mehrheit des Personals**, so kann die Gewerkschaft angerufen werden. Sie beauftragt das Berufsamt der grafischen Industrie (eine paritätische Einrichtung) mit der Angelegenheit, das dann eine Empfehlung abgibt. Wenn Probleme bezüglich der Arbeitszeiten auftauchen, sollten wir deshalb versuchen die Betroffenen zu befragen, indem wir uns an die Betriebskommission oder direkt an die Beschäftigten wenden.

Der GAV sieht keinen Zuschlag für die Arbeit zwischen 20.00 und 23.00 vor. Aber hier handelt es sich um einen Zeitraum, der ausserhalb der Normalarbeitszeit liegt und folglich für Schichtarbeit oder Ausnahmesituationen reserviert werden muss.

6.2 Die Pausen

Der GAV sagt nicht viel über die Pausen. Er verweist im Wesentlichen auf Artikel 15 im Arbeitsgesetz (s. GAV, S. 61).

Es ist nicht erlaubt, mehr als 5½ Stunden zu arbeiten, ohne mindestens eine viertelstündige Pause zu machen. Dauert der Arbeitstag länger als 7 Stunden, muss es mindestens eine halbstündige Pause sein. Bei mehr als 9 Stunden ist eine Pause von mindestens einer Stunde obligatorisch. Die Pause sollte etwa nach der ersten Hälfte eingelegt werden (eine Pause nach Abschluss der Arbeitszeit ist nicht möglich). Es handelt sich hier um minimale Pausen, die obligatorisch sind.

Aber die **Pausen werden nicht unbedingt bezahlt**. Im Allgemeinen ist das die Mittagspause, sie ist in der Arbeitszeit nicht inbegriffen und wird nicht bezahlt. Oder es kann die 10- oder 15-minütige Pause sein, die man morgens oder nachmittags einlegt. Die Bezahlung dieser Pausen ist möglich, aber nicht obligatorisch.

Das Gesetz betrachtet eine Pause als Unterbruch der Arbeit, während dem die Beschäftigten sich ernähren und ausruhen können. Kann der/die Beschäftigte den Arbeitsplatz während der Pause nicht verlassen, so gilt diese als Arbeitszeit und **muss bezahlt werden**.

Pausen bis zu 30 Minuten dürfen nicht aufgeteilt werden. Beispiel: Arbeitet jemand tagsüber 7½ Stunden, so besteht Anspruch auf mindestens eine halbstündige, zusammenhängende Pause.

Für zwei Fälle sieht der GAV jedoch eine **obligatorische bezahlte Pause** vor:

- Muss jemand nach 19.00 Überstunden leisten, ist eine viertelstündige bezahlte Pause obligatorisch (Art. 206.3).
- Bei Schichtarbeit ist eine **halbstündige bezahlte Pause obligatorisch**. Kann der/die Beschäftigte den Arbeitsplatz verlassen, so gilt die Pause nicht als Arbeitszeit (Art. 205.4, 4a). Aber beispielsweise bei einer 7-stündigen Schicht wird etwa nach der ersten Hälfte eine halbstündige Pause eingelegt – man ist also 7½ Stunden am Arbeitsplatz und erhält die Pause zusätzlich zum Monatslohn bezahlt.
- Kann der/die Beschäftigte den Arbeitsplatz nicht verlassen (er/sie muss z.B. während dem Essen eine Maschine überwachen), so hat er/sie Anspruch auf eine Entschädigung für eine halbe Arbeitsstunde, zusätzlich zur bezahlten Pause. Die am Arbeitsplatz verbrachte Pause ist integrierender Bestandteil der Arbeitszeit (Art. 205.4b). Man arbeitet also 6½ Stunden und fügt eine halbe Stunde Arbeitszeit hinzu, um auf die vereinbarte Arbeitszeit von 7 Stunden zu kommen (Präsenzzeit am Arbeitsplatz: 7 Stunden).

6.3 Überstunden

«Überstundenarbeit ist die **ausserhalb der ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden** (...) geleistete Arbeit.» (Art. 206.2). Diese Regel gilt für Vollzeitstellen. Bei Teilzeitarbeit dagegen wird die Arbeitszeit individuell vereinbart. Als Überstunden gelten demnach Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen (Art. 321c OR).

Für jede Überstunde muss ein **Zuschlag von 25%** gewährt werden, egal, ob die Überstunden ausbezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden (Art. 206.5); Beispiel: 4 Überstunden berechtigen zum Bezug von 5 Stunden Freizeit.

Die Bezahlung des 25%-Zuschlages bei **Teilzeitarbeit** wird von der Arbeitgeberorganisation bestritten. Nach Ansicht von Viscom weicht der GAV von Art. 321c OR ab, weil er den Zuschlag erst ab der 41. Stunde vorsieht. Wird der 25%-Zuschlag verweigert, so gibt es zwei Möglichkeiten:

- Entweder müssen der aus den Überstunden entstandene Ferienanteil und der Anteil vom 13. Monatslohn gefordert werden (10,64% bei 5 Ferienwochen, 13,04% bei 6 Ferienwochen und 9,22% für den Anteil vom 13. Monatslohn). Folglich wird bei Teilzeitarbeit ein **Zuschlag von 19,86% oder 22,26%** für jede über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Stunde gewährt;
- oder man muss überprüfen, ob 13. Monatslohn (Art. 222.1) und Ferienlohn (Art. 209.7) auf der Basis des durchschnittlichen Monatslohns (nicht des vereinbarten Teilzeitlohns!) des laufenden Jahres, einschliesslich der Überstunden, berechnet werden.

Der **25%-Zuschlag** wird zu den verschiedenen Zuschlägen hinzugerechnet, die der GAV für Nacht- und Sonntagsarbeit vorsieht; man kann sich dabei auf folgende Tabelle stützen:

	06.00 – 17.00	17.00 – 23.00	23.00 – 06.00
Montag–Freitag	25%	25%	125%
Samstag	25%	125%* oder 25%**	125%
Sonntag	125%	125%	125%

Als Überstunden gelten nicht nur Stunden, die auf Verlangen des Arbeitgebers geleistet werden, sondern auch solche, die umständehalber erforderlich sind (eine Arbeit muss unbedingt erledigt werden, eine Maschine muss gewaschen werden usw.).

Der Arbeitgeber kann von den Beschäftigten nicht verlangen, dass sie regelmässig Überstunden leisten; es müssen besondere Erfordernisse dafür vorliegen. **Der/die Beschäftigte kann Überstunden verweigern**, wenn er/sie gute Gründe hat (Abholen eines Kindes von der Krippe, wichtiger Termin usw.).

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zur Leistung von Überstunden gezwungen werden (Art. 60 ArGV1). Lernende dürfen erst im letzten Lehrjahr Überstunden leisten (Art. 516); siehe Kapitel 11.3.

6.4 Spezielle Arbeitszeitsysteme

Man kann von der 40-Stunden-Regel abweichen, indem man im Betrieb ein spezielles Arbeitszeitsystem einführt (Art. 203). Das führt zu einer Flexibilisierung, die für die Beschäftigten nicht von Vorteil ist. Solche Systeme sollten **wenn irgend möglich abgelehnt werden**.

Das spezielle Arbeitszeitsystem ermöglicht eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 30 und 45 Stunden. Dabei gilt es, eine Basis von durchschnittlich 40 Wochenstunden für eine bestimmte Dauer (max. ein Jahr) zu respektieren. Wird in einer Woche **weniger als 30 Stunden gearbeitet, so muss der Betrieb trotzdem 30 Stunden als geleistet betrachten** (es ist seine Sache, Arbeit zu liefern!). Werden dagegen 45 Stunden überschritten, handelt es sich um Überstunden. Um eine zu starke Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu vermeiden, muss die **Auszahlung der Überstunden im nachfolgenden Monat verlangt werden**. Jeder Ausgleich durch Freizeit muss abgelehnt werden, denn nach dem System wird in diesem Fall der 25%-Zuschlag gestrichen (Art. 206.4). Ein Ausgleich durch Freizeit ohne Zuschlag kann nur mit dem Einverständnis der Beschäftigten vorgenommen werden. **Es genügt, einfach die Auszahlung zu verlangen**.

* mindestens 30 Nächte pro Jahr (Art. 223.4)

** weniger als 30 Nächte pro Jahr

Während höchstens zwei Wochen pro Jahr ist es möglich, nicht zu arbeiten (0 Stunden pro Woche), um die Zeiten mit mehr als 40 Wochenstunden auszugleichen. Aber für die gesamte Abrechnungsperiode muss der Durchschnitt trotzdem bei 40 Wochenstunden liegen. **Die Null-Stunden-Wochen** können vor allem für die «Brücke» am Jahresende verwendet werden, aber es sind keine Ferien.

Am Jahresende muss über die angesammelten Stunden abgerechnet werden. Es müssen jährlich 2080 Stunden (52 Wochen zu 40 Std.) geleistet werden, Ferien und Feiertage inbegriffen. Es können **höchstens 60 Plus- oder Minusstunden** aufs neue Jahr übertragen werden. Wurden beispielsweise 2180 Stunden gearbeitet (+100), so können 60 Stunden übertragen werden, aber der Betrieb muss Ende Jahr 40 Überstunden bezahlen, mit einem Zuschlag von 25%. Wurden dagegen nur 1980 Stunden geleistet (-100), so kann der Betrieb 60 Stunden übertragen, muss jedoch die restlichen 40 fallen lassen.

Unabhängig von der geleisteten Stundenzahl muss der **vereinbarte Lohn** (Basis: 40-Stunden-Woche) **regelmässig bezahlt werden**. Bei Krankheit, Unfall oder andern Absenzen wird die entsprechende Zeit den Einzelkonten der Beschäftigten gutgeschrieben (Basis: 40-Stunden-Woche), ohne Rücksicht auf die zum Zeitpunkt der Abwesenheit geltende Arbeitszeit.

Ein spezielles Arbeitszeitsystem kann für einen ganzen Betrieb oder nur für bestimmte Abteilungen eingeführt werden. In jedem Fall müssen jedoch die Bestimmungen in Art. 203 und 204 eingehalten werden.

6.5 Verfahren bei der Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme

Die Einführung eines speziellen Arbeitszeitsystems wirkt sich gravierend auf die Arbeitszeiten aus. In Artikel 204 ist deshalb ein genaues Verfahren festgelegt. Die Einführung ist nur aufgrund einer **schriftlichen Vereinbarung** zwischen der Direktion, der Betriebskommission und den betroffenen Beschäftigten möglich.

In einem Betrieb, der ein solches System einführen möchte, müssen echte Verhandlungen geführt werden. Gibt es keine Betriebskommission, so sollen die betroffenen Beschäftigten eine Delegation bestimmen (mind. eine Person). Art. 204 sagt ganz klar, dass sich die Betroffenen vor Abschluss einer Vereinbarung beraten lassen können. Also muss unbedingt das **zuständige Gewerkschaftssekretariat kontaktiert** werden, um die Verhandlungen vorzubereiten. Es steht auch eine Muster-Vereinbarung zur Verfügung.

Man kann bei den Verhandlungen eine Reduzierung der durch den GAV ermöglichten Flexibilisierung erreichen, und es gibt bestimmte flankierende Bedingungen. Lehnt die Direktion sämtliche Vorschläge der Beschäftigten ab, so können sie die **Einführung eines speziellen Arbeitszeitsystems ablehnen**. Dann gilt automatisch die Normalarbeitszeit mit der 40-Stunden-Regelung samt all ihren Vorteilen.

In der Vereinbarung selber muss festgelegt werden, in welcher Art und Weise sie den betroffenen Beschäftigten vorgelegt wird. Um Letztere vor Druckversuchen der Arbeitgeber zu schützen, sollte eine **geheime Abstimmung** durchgeführt werden. Eine solche Abstimmung muss durchgeführt werden, wenn die Beschäftigten es verlangen (Beschluss des Berufsamtes vom 15. Mai 2003). Eine Mehrheit muss der Vereinbarung zustimmen, damit das System eingeführt werden kann.

Eine solche Vereinbarung kann auf längstens ein Jahr abgeschlossen werden. Dadurch soll ermöglicht werden, das gewählte System aufgrund der Erfahrungen nochmals zu überdenken. Dann kann die Vereinbarung auf unbestimmte Zeit verlängert werden (eine Verlängerung um mehr als zwei, drei Jahre wäre unklug). **Wird sie nicht erneuert**, gilt automatisch wieder die Normalarbeitszeit.

Sieht ein Betrieb bei der Einführung eines speziellen Arbeitszeitsystems eine Dauer von mehr als einem Jahr vor, so gilt nach Ablauf von zwölf Monaten wieder die Normalarbeitszeit samt 40-Stunden-Regelung. – Das Arbeitsgericht des Kantons Luzern hat 2004 einen solchen Betrieb dazu verurteilt, **rückwirkend 125% für jede Stunde ab der 41. zu bezahlen**. Die Vereinbarung war ein Jahr nach der Einführung nicht erneuert worden.

Man muss diesen Aspekten grosse Aufmerksamkeit schenken. Denn die Arbeitgeber versuchen regelmässig, ohne irgendeine Regelung oder Verhandlung allerlei Systeme zur Arbeitszeitflexibilisierung durchzusetzen. **Der neue GAV ist in diesem Punkt äusserst klar**: Ohne schriftliche Vereinbarung, die von der Betriebskommission ausgehandelt und von der Mehrheit der betroffenen Beschäftigten akzeptiert wurde, gilt die 40-Stunden-Regel.

6.6 Schichtzeiten

Der GAV ermöglicht die Einführung von Schichtzeiten im Betrieb. Grundsätzlich gibt es drei Möglichkeiten: a. 2 Tagschichten; b. 3 (oder mehr) Schichten, wechselnd zwischen Morgen-, Abend- und Nachtschicht; c. Nachtschicht ohne Wechsel mit Tagschicht.

Der GAV (Art. 205.1) spricht von «zeitlich gestaffeltem Einsatz» am gleichen Arbeitsplatz, aber er verlangt nicht ausdrücklich einen Schichtwechsel. Art. 25.3 ArG dagegen verbietet, dass jemand mehr als sechs Wochen in der gleichen Schicht arbeitet (Ausnahmen können mit den Beschäftigten vereinbart werden).

Dagegen räumt der GAV den Beschäftigten ein Mitspracherecht bei der Festlegung der Schichtpläne ein (Art. 205.3): Sie müssen in Zusammenarbeit mit der Betriebskommission festgelegt werden und **bedürfen der Zustimmung einer Mehrheit der betroffenen Beschäftigten**. Über die Aufstellung oder Änderung von Schichtplänen muss also verhandelt werden und sie müssen den Be-

troffenen zur Abstimmung unterbreitet werden. Wird ein Schichtplan von einer Mehrheit abgelehnt, so kann er nicht in Kraft gesetzt werden.

Schichtarbeitende haben Anspruch auf eine halbstündige Pause (s. Kap. 6.2) und eine **Mahlzeitenentschädigung von Fr. 5.–**. Bei regelmässiger Schichtarbeit kann die Entschädigung in den Lohn integriert werden, wenn die Beschäftigten damit einverstanden sind (Art. 224).

Bei drei oder mehr Schichten muss der Wechsel dem Lauf der Tageszeiten entsprechen (Morgen–Abend–Nacht). Ein anderer Wechsel (Morgen–Nacht–Abend) ist erlaubt, **wenn eine regelmässige Ruhezeit von 72 aufeinander folgenden Stunden** beim Schichtwechsel garantiert ist (Art. 34 ArGV1).

Die in Artikel 223 vorgesehenen Zuschläge müssen bezahlt werden, wenn die Schichten in diese Zeiträume fallen (Nacht, Sonn- und Feiertage, Samstag oder Vortag von Sonn- und Feiertagen). Sie können für jede einzelne Stunde bezahlt oder als Pauschale zum Basislohn geschlagen werden (Durchschnitt der zuschlagspflichtigen Stunden, für das ganze Jahr gerechnet).

Mit der Betriebskommission können auch andere **gleichwertige Abgeltungsregelungen** vereinbart werden (Art. 223.2). In der Regel ist es eine Kombination von Ausgleich durch Freizeit und Lohnzuschlag. (Einige Betriebe in der Romandie stützen sich noch auf den alten Annex V – regelmässige Nacht- und Abendarbeit in Zeitungsbetrieben –, obwohl er nicht mehr gültig ist.)

Die Schichtzulagen müssen auch Teil des Lohns bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall usw., des Ferienlohns (Art. 209.6) und des 13. Monatslohns (Art. 222.1) sein (auch bei gelegentlicher Schichtarbeit). In Betrieben, wo Sonntagsarbeit geleistet wird, **muss einer von zwei Sonntagen ein arbeitsfreier sein**. Betriebe mit regelmässiger Nachtarbeit (zwischen 23.00 und 06.00 Uhr), müssen den Beschäftigten eine **Ausgleichsruhezeit von 10%** garantieren, sofern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit über 35 Stunden liegt.

7. Ferien

Art. 208 und 209

7.1 Anspruch

Das Gesetz schreibt vor, dass die **Ferien nicht zerstückelt** werden dürfen (auch wenn der oder die Arbeitnehmende zustimmt). Im **Minimum müssen 2 Wochen zusammenhängend** gewährt werden und die Ferien dürfen nicht auf Einzeltage aufgeteilt werden.

Als **Basis** für die Berechnung der Feriendauer gilt die **40-Stunden-Woche**. Alle **Beschäftigten, die dem GAV unterstellt sind, haben Anrecht auf mehr Ferien als die 4 Wochen**, die das Gesetz vorschreibt (Art. 329a OR):

Bis und mit 49. Altersjahr: **5 Wochen**

Ab dem 50. Altersjahr: **6 Wochen**

Der jeweilige Ferienanspruch gilt ab dem Jahr, in dem **das massgebliche Altersjahr vollendet wird**. Bei Ein- oder Austritt während dem Kalenderjahr **bemisst** sich der jeweilige **Anspruch pro rata temporis**. Das heisst, wenn eine/ein 48-Jährige/-r mit einem Anspruch auf 5 Ferienwochen (25 Tage) den Betrieb z. B. per 30. Juni verlässt, hat er/sie im betreffenden Jahr noch Anrecht auf 12½ Tage bzw. 100 Stunden Ferien.

7.2 Kürzung des Anspruchs

Unverschuldete Absenzeit bis zu 3 Monaten (Gesetz nur 1 Monat!) bei Krankheit, Unfall und/oder Militärdienst in einem Arbeitsjahr darf zu **keiner Kürzung des Ferienanspruchs** führen. Bei Absenzen **wegen Mutterschaft** (siehe auch Art. 213) darf der Arbeitgeber keine Kürzung des Ferienanspruches vornehmen.

Dauert die Abwesenheit aus oben genannten oder andern Gründen **länger als 3 Monate**, kann der Arbeitgeber den Ferienanspruch für jeden Monat der **gesamten Abwesenheit um 1/12 kürzen**. Das kann z. B. bedeuten, dass der Ferienanspruch von 6 Wochen im Jahre X bei einer Abwesenheit von 4 Monaten vom Arbeitgeber um 1/3 der Wochenzahl bzw. 10 Tage bzw. 80 Stunden gekürzt werden darf.

7.3 Krankheit oder Unfall während den Ferien

Erkrankt oder verunfallt der oder die Arbeitnehmende **während den Ferien, hat er oder sie Anrecht auf Nachbezug der nicht bezogenen Ferientage**. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Erholungszweck der Ferien durch die

Krankheit/den Unfall vereitelt wurde. Die Gerichte sprechen von einer Beeinträchtigung des Ferienzwecks in erheblichem Ausmass, wenn z. B. der oder die Betreffende wegen einer Grippe während mehreren Tagen das Bett hüten musste. Wir raten deshalb dringend(!), bei einer ausbrechenden Krankheit oder einem erlittenen Unfall während den Ferien **einen Arzt aufzusuchen**, um den Vorfall und die Unmöglichkeit des weiteren Bezugs der Ferien durch **ein Zeugnis schriftlich festhalten zu lassen**.

7.4 Ferienlohn

Die Höhe des Lohnes während den Ferien entspricht dem **vertraglich abgemachten Grundlohn**. Arbeitnehmende, die in den dem Ferienbeginn vorangegangenen 12 Monaten mindestens 8 Monate dauernd oder regelmässig wiederkehrend Schichtarbeit während der Nacht (zwischen 23.00 und 06.00 Uhr), an Sonn- oder/und Feiertagen leisteten, haben **auch während den Ferien Anrecht auf die Bezahlung der Lohnzuschläge**. Art. 209 Abs. 6 GAV spricht dabei vom **ausbezahlten Durchschnitt**, der dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 4 Monate.

Die Ferien dürfen während einem unbefristeten Anstellungsverhältnis **nicht durch Geldleistungen** oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR). Der Ferienzweck, die Erholung, soll damit auch durch das Gesetz gesichert werden. **Ausnahmen** können sein: Beschäftigung im Stundenlohn, Temporäreinsätze, oder wenn der oder die Arbeitnehmende die Ferien nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen konnte.

7.5 Ferienzeitpunkt

Was den Zeitpunkt des Ferienbezuges angeht, hat der Arbeitgeber **das Weisungsrecht** (Art. 209 Abs. 2), er muss aber die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit wie möglich berücksichtigen.

Eine einmal **vorgenommene Ferienzuteilung ist für den Arbeitgeber bindend** und kann von ihm nur ausnahmsweise (nachweislich betriebliche Interessen müssen belegt werden) verschoben werden – **die Zustimmung der Arbeitnehmenden** vorausgesetzt. In dringenden Fällen könnte der Arbeitgeber Letztere auch aus den schon angetretenen Ferien zurückrufen. Alle aus den genannten Gründen entstehenden Folgekosten (Stornierungs- und Reisekosten) **muss der Arbeitgeber tragen!**

7.6 Ferien und Bezahlung im Stundenlohn

Bei einer Beschäftigung im Stundenlohn, bei der der Umfang der Arbeitszeit von Woche zu Woche variiert, kann der Ferienanspruch durch Geld abgegolten werden. Dieser Zuschlag muss dann im Arbeitsvertrag oder zumindest **in der**

Lohnabrechnung separat ausgewiesen sein. Unzulässig wäre, wenn es dabei hiesse, «Der Ferienzuschlag ist im Lohn inbegriffen». Ein Beispiel dazu:

Ferienanspruch 5 Wochen		Ferienanspruch 6 Wochen	
Stundenlohn	Fr. 30.00	Stundenlohn	Fr. 25.00
Ferienzuschlag 10,64%	= Fr. 3.20	Ferienzuschlag 13,04%	= Fr. 3.25
Total	Fr. 33.20	Total	Fr. 28.25

In diesem Zusammenhang ist aber zu beachten, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden auch in diesem Fall die Ferien real zu gewähren hat; während dieser Zeit besteht aber **kein zusätzlicher Lohnanspruch**, weil er ja bereits mit dem oben erwähnten Zuschlag abgegolten wurde.

7.7 Ferienbezug innerhalb der Kündigungsfrist

Inwieweit ein allfällig noch vorhandenes Ferienguthaben während der Kündigungsfrist zu kompensieren ist – angeordnet vom Arbeitgeber –, hängt davon ab, wer gekündigt hat. Zusätzlich muss noch die Kündigungsfrist und/oder das vorhandene Ferienguthaben miteinbezogen werden.

Kündigt der oder die Arbeitnehmende selber, oder gilt eine längere Kündigungsfrist (z. B. 3 Monate), gehen die Gerichte davon aus, dass der **angeordnete Bezug nicht bezogener Ferien zumutbar ist**. Sind vom Arbeitgeber nur noch **wenige Ferientage** geschuldet, gilt dies auch schon **bei kürzeren Kündigungsfristen**. Aufgrund seines Weisungsrechtes hat aber der Arbeitgeber auch das Recht, vom/von der Arbeitnehmenden beantragten Bezug der Ferien aus **betrieblichen Gründen abzulehnen**. In diesem Fall wird das Guthaben mit der Schlussabrechnung ausnahmsweise in Geld beglichen.

Kündigt der Arbeitgeber dem oder der Arbeitnehmenden, liegt die Sachlage anders. Während der Kündigungsfrist muss sich der/die Betroffene laut Arbeitslosenversicherungsgesetz **«intensiv um neue Arbeit bemühen»**. Ferien sind aber zur Erholung da (siehe auch Kapitel 7.4). Die Zeit dazu fehlt aber den Arbeitnehmenden wegen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitssuche weitgehend. Deshalb **besteht für sie das Recht**, vor allem bei einem grösseren Ferienguthaben, **auf einer Auszahlung der Ferien zu bestehen**.

Unabhängig davon, wer den bestehenden Arbeitsvertrag gekündigt hat, ist auch während der Kündigungsfrist Folgendes zu beachten: **Ferienbezug darf der Arbeitgeber nicht von einem Tag auf den anderen anordnen**. Eine Frist von **2 Wochen** muss den Arbeitnehmenden für die Organisation der Ferien eingeräumt werden. Im Weiteren **warnen wir alle Arbeitnehmenden davor, eigenmächtig Ferien zu beziehen**. Das Weisungsrecht liegt beim Arbeitgeber, die Arbeitnehmenden dürfen nicht einfach **ohne dessen Einverständnis** in die Ferien abreisen. Ein solches Vorgehen könnte mit einer **fristlosen Entlassung** bestraft werden!

8. Feiertage

Art. 210

8.1 10 Tage pro Jahr

Art. 210 spricht von einem **Anspruch auf 10 bezahlte Feiertage pro Jahr**. Für 10 Feiertage ist der Lohn geschuldet, ohne dass die Beschäftigten dafür arbeiten müssen. Zu den 10 Tagen gehören der 1. August (der einzige bezahlte eidgenössische Feiertag) und der 1. Mai (bezahlter gewerkschaftlicher Feiertag) sowie 8 weitere Tage im Jahr, je nach den verschiedenen kantonalen oder regionalen Traditionen.

Die Arbeitgeber behaupten, dass einzig die von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertage (1. August und 1. Mai ausgenommen) auf eine Lohnzahlung ohne Arbeit Anspruch geben. Dabei vermischen sie zweierlei: die Lohnzahlung gemäss GAV und das Sonntagsarbeitsverbot gemäss Arbeitsgesetz. **Aber der GAV macht überhaupt keinen Unterschied zwischen den auf kantonalen Ebene den Sonntagen gleichgestellten und den übrigen Feiertagen.** Art. 210 sagt lediglich, dass bis zu 10 Tage als Feiertage gelten, für die der Lohn geschuldet ist, ohne dass dafür gearbeitet werden muss.

Der Grundsatz der Lohnzahlung für kantonale Feiertage entspricht übrigens internationalem Recht. Gemäss dem Kommentar zum ArG von Geiser/von Kaenel/Wyler muss die Lohnzahlung zugestanden werden, auch wenn ein Feiertag nicht einem Sonntag gleichgestellt ist. Das gilt auch für die im Stundenlohn Beschäftigten.

Die Kantone können nur 8 Tage pro Jahr den Sonntagen gleichstellen (mit entsprechendem Arbeitsverbot). Aber in den meisten Kantonen gibt es zusätzliche Feiertage, die nicht den Sonntagen gleichgestellt sind, aber zu Brauchtum und Tradition gehören. Zwar fallen sie nicht unter das Sonntagsarbeitsverbot, können jedoch als bezahlte Feiertage gemäss GAV betrachtet werden.

Um zu den **10 bezahlten Feiertagen zu kommen**, ist es am besten, **die betreffenden Tage am Jahresende für das kommende Jahr festzulegen**, nach einer Diskussion im Betrieb. Dabei vermeidet man, Feiertage zu wählen, die auf einen Sonntag oder Samstag fallen. Beispiel: Der 1. Januar 2006 fiel auf einen Sonntag. Um keinen der bezahlten Feiertage zu verlieren, musste man ihn aus der Liste der Tage streichen, die «als Feiertage gelten», und ihn durch einen andern ersetzen, je nach Kanton (z. B. 2. Januar, Ostermontag, 26. Dezember usw.). Aber in gewissen Jahren und je nach Region (wenn es z.B. nur wenige kantonale Feiertage gibt) können die Feiertage ungünstig fallen, sodass man nicht auf 10 arbeitsfreie Feiertage kommt.

Ein bezahlter Feiertag, der in die Ferien fällt, kann nachbezogen werden, denn er **gilt nicht als Ferientag** (Art. 209.5). Fällt er dagegen in eine Periode der Arbeitsunfähigkeit, kann er nicht kompensiert werden, denn der Lohn wird bereits bezahlt, ohne dass der/die Beschäftigte dafür arbeiten muss.

8.2 Arbeit an Feiertagen

Das Prinzip ist einfach: Ein Feiertag ist ein **freier bezahlter Tag**. Aber es tritt natürlich der Fall ein, dass man an einem Feiertag arbeiten muss (Schichtarbeit, Produktion einer Tageszeitung, Ausnahmesituationen usw.). Für die Arbeit an Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind, sowie am 1. August, ist eine vom Kanton oder Bund ausgestellte Spezialbewilligung erforderlich.

Aber die Arbeit an Feiertagen hat für das Familien- und gesellschaftliche Leben der Beschäftigten nachteilige Folgen. Der GAV sieht deshalb beträchtliche Zuschläge dafür vor.

Für **Arbeit an Feiertagen** haben die Beschäftigten **Anspruch auf einen Zuschlag von 200%, zusätzlich zum Lohn**, für jede geleistete Stunde (geleistete Stunden+ Zuschlag gemäss Art. 223 = 200%). Gemäss Art. 210 ist es auch möglich die Feiertagsarbeit durch Freizeit auszugleichen – das bedeutet Anspruch auf 2 freie Tage.

Wer beispielsweise am 1. Mai arbeiten muss, hat Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 200% oder auf 2 freie Tage. Der Anspruch kann auch aufgeteilt werden: 100% Lohnzuschlag und Bezug eines freien Tages. So kommt man auch auf 200%.

Für **Arbeit am Vortag von Feiertagen**, die zu den 10 vom GAV vorgesehenen gehören, muss **für die zwischen 17.00 und 23.00 Uhr geleisteten Stunden ein Lohnzuschlag von 100% bezahlt werden** (Beispiel: Montag, 31. Juli 2006 (Vorabend des 1. August)). Aber diese Regelung **gilt nur für Betriebe mit regelmässiger Nacharbeit (mehr als 30 Nächte pro Jahr)**.

	Arbeit an Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind (bis zu 10 pro Jahr)	Arbeit an den übrigen Feiertagen (bis zu 10 pro Jahr)	Arbeit am Vortag von Feiertagen (17.00–23.00) in Betrieben mit regelmässiger Nacharbeit
Zuschlag gemäss GAV (zum monatlichen Lohn)	200%	200%	100%
Zuschläge für Überstundenarbeit	225%	225%	125%
Gesetzliche Bewilligung für Sonntagsarbeit	Erforderlich	Nicht erforderlich	Nicht erforderlich

9 Arbeitsunfähigkeit

Art. 212 bis 214

9.1 Bei Krankheit (Art. 212)

Art. 212 garantiert dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Zahlung von **100% des Nettolohns** während längstens 720 Tagen.

100% des vollen Nettolohns bedeutet zuallererst, dass der gesamte Nettolohn berücksichtigt werden muss, inkl. AHV- und Pensionskassenbeiträge. Dabei kann der Betrieb auf zweierlei Weise vorgehen:

- Er zahlt dem/der erkrankten Beschäftigten den **gleichen Lohn, wie wenn er/sie arbeitet**. Er muss die AHV, die Pensionskassenbeiträge und die Sozialversicherungsbeiträge normal weiter bezahlen.
- Er zahlt den Bruttolohn, ohne die Beiträge für AHV, IV, EO und ALV sowie die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) abzuziehen; dagegen muss er die Prämie für die Lohnausfallversicherung bei Krankheit, den Bildungsbeitrag gemäss GAV (Fr. 7.50 für Gelernte, Fr. 2.50 für Ungelernte), evtl. die Vermögensbildung und den Pensionskassenbeitrag (BVG) abziehen (zum BVG-Abzug: Das jeweilige Pensionskassenreglement prüfen: Einige Versicherungen sehen vor, dass die Beiträge während einer längeren Krankheit weiter gezahlt werden, andere heben sie ganz oder teilweise auf. Der ausgezahlte Lohn muss höher ausfallen als der übliche Nettolohn).

Beschäftigte können also wenn sie krank sind scheinbar «mehr verdienen», als wenn sie arbeiten. Aber in Wirklichkeit ist das Gegenteil der Fall, weil nämlich keine Arbeitgeberbeiträge mehr an die Altersvorsorge bezahlt werden.

100% des vollen Nettolohns heisst aber auch, dass die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit und der anteilige 13. Monatslohn (und für den Ferienlohn gemäss Art. 209.6) berücksichtigt werden müssen.

Der Arbeitgeber muss spätestens ab dem 31. Krankheitstag die Lohnzahlung versichern. Die Versicherung finanziert die Lohnzahlung, aber der **Arbeitgeber muss weiterhin dafür garantieren** (er kann die Verantwortung nicht an die Versicherung abschieben, falls Probleme auftauchen).

Die Prämie für die Lohnausfallversicherung wird je zur Hälfte vom Betrieb und von den Beschäftigten übernommen. Ist sie **höher als 0,8 Lohnprozente**, so gilt das als teure Versicherung. In diesem Fall ist eine Diskussion mit dem Arbeitgeber über eine Änderung des Versicherungsvertrages oder einen Wechsel der Versicherung angebracht. Ist der Grund für die hohe Prämie eine grosse Zahl Langzeitkranker im Betrieb, so muss man sich fragen, wie es um die Arbeitsbedingungen bestellt ist: Besteht ein Zusammenhang zwischen Letzteren und den auftretenden Krankheiten? Gibt es zu grossen Stress, ungenügende Ruhezeiten, ungünstige Arbeitszeiten, ungeeignetes Material usw.? Sind dagegen nur wenige Leute krank, erstattet die Versicherung einen Teil der bezahlten Prämien zurück (prüfen, ob auch die Beschäftigten davon profitieren!).

Betriebe, die auf eine Lohnausfallversicherung für den Krankheitsfall verzichten, müssen die Leistungen selber erbringen. Einige Betriebe haben ganz einfach die bisherige Lösung mit der Gewerkschaftskrankenkasse (KK 57) beibehalten: Für eine Prämie von 0,5% ist eine Deckung von 100% garantiert, sowohl bei Krankheit wie Unfall.

9.2 Bei Unfall (Art. 214)

Der GAV garantiert die Zahlung von 100% des Lohns nur bei Krankheit. Bei Unfall oder Mutterschaft gelten andere Bestimmungen.

Der GAV garantiert dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin bei Unfall die Zahlung von **100% des Bruttolohns** (inkl. AHV- und Pensionskassenbeiträge) während dem ersten Monat. **Ab dem 2. Monat sind nur noch 80% garantiert.**

Anders als bei Krankheit ist die Dauer der Leistungen nicht begrenzt (sie werden bezahlt, so lange sie nötig sind). Gemäss GAV können die Beschäftigten die fehlenden 20 Prozent versichern. Es ist jedoch schwierig, einzig für diese Ergänzungsleistung eine Versicherung zu finden. Es ist deshalb besser **diese Ergänzung in die 100%-Lohnausfallversicherung bei Krankheit zu integrieren**. Bei Betrieben, die das alte System der KK 57 beibehalten haben, ist dies problemlos möglich.

Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten der Beschäftigten, sie dürfen ihnen vom Lohn abgezogen werden (einige Betriebe verzichten auf diesen Abzug). Der Standardsatz für die grafische Industrie beträgt 1,83%. Er kann aber je nach Schwere und/oder Zahl der Unfälle ändern.

9.3 Bei Mutterschaft (Art. 213)

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen **16-wöchigen Mutterschaftsurlaub**, ohne Arztzeugnis. Wird sie von einer Ärztin vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs für arbeitsunfähig erklärt, so wird der Urlaub dadurch nicht gekürzt (16 Wochen bleiben garantiert). Der GAV dagegen ermöglicht ihr, den Mutterschaftsurlaub 4 Wochen vor der Geburt anzutreten.

Im ersten Monat sind 100% vom Bruttolohn garantiert, in den weiteren 3 Monaten noch 80%. Da die Betriebe mit der Inkraftsetzung der gesetzlichen Mutterschaftsversicherung (Erwerbsersatzgesetz EOG) erhebliche Einsparungen erzielen, ist es gerechtfertigt, **100% für die gesamte Dauer des Mutterschaftsurlaubs zu fordern**.

Der GAV garantiert die **Lohnzahlung während dem gesamten Mutterschaftsurlaub nur denjenigen Frauen, die vor der Geburt mindestens 270 Tage im Betrieb gearbeitet haben**. Frauen, die während der Schwangerschaft mindestens 5 Monate gearbeitet haben (ganz egal, ob in einem oder mehreren Be-

trieben), haben mindestens Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung, d.h. 80% vom Lohn während 14 Wochen. Denjenigen Frauen, die weder die eine noch die andere der zuvor erwähnten Bedingungen erfüllen, garantiert der GAV eine Lohnzahlung von 100% während einem Monat.

Denken wir zum Schluss daran, dass der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub keine Verpflichtung zur späteren Wiederaufnahme der Arbeit voraussetzt. Es ist ohne weiteres möglich, **den Arbeitsvertrag während dem Mutterschaftsurlaub aufzulösen**, natürlich unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfristen (Art. 219).

9.4 Arbeitsunfähigkeit und Kündigung

Der GAV garantiert den Beschäftigten bei Krankheit oder Unfall keinen vollständigen Schutz gegen Kündigung. Die einzigen, die umfassend dagegen geschützt sind, sind Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft: Der GAV verbietet jede Entlassung von schwangeren Frauen während 13 Monaten, d.h. während der Schwangerschaft und 4 Monate danach (Art. 219.3).

Krankheit

Das OR schützt die Arbeitnehmenden bei Krankheit vor Kündigung, und zwar wie folgt: während 30 Tagen im 1. Dienstjahr, während 90 Tagen ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr (Art. 336c lit b). Eine während diesen Zeiten ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Art. 212.8 GAV geht noch weiter: Entlässt der Arbeitgeber eine/n Beschäftigte/n wegen Krankheit nach Ablauf der Schutzfrist, so muss er trotzdem den vollen Nettolohn während längstens 720 Tagen bezahlen. In diesem Fall ist demnach ganz klar der Arbeitgeber für die Lohnzahlung verantwortlich; er kann die Verantwortung nicht an die Versicherung abschieben. Das ist eine sehr wichtige Schutzklausel, welche die Möglichkeit zur Entlassung kranker Personen relativiert.

Wird jemand krank, nachdem er oder sie die Kündigung erhalten hat, aber noch während der Kündigungsfrist, so ist die Sache etwas heikler. Die Kündigungsfrist verlängert sich, aber nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfrist (30, 90 oder 180 Tage) ist die Kündigung gültig. Die Lohnzahlung wird dann nicht mehr vom Betrieb garantiert, **aber von der Kollektivversicherung** des Arbeitgebers. Die Leistungszahlungen müssen aber gemäss Art. 212 Abs. 1 (720 Tage) gewährleistet werden.

Bei befristeter Anstellung (Art. 217.3) muss man davon ausgehen, dass der Betrieb bis zum Ende der Krankheit zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt, während längstens 720 Tagen (analog zu Art. 212.8). Das gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine Befristung aufgelöst wurde.

Unfall

Bei Unfall (Berufs- oder Nichtberufsunfall) ist die Kündigung nur während den gesetzlichen Schutzfristen (30, 90 oder 180 Tage) verboten. Danach ist eine Kündigung möglich, aber die Lohnzahlung muss während der ganzen Periode der Arbeitsunfähigkeit von der Versicherung des letzten Arbeitgebers garantiert werden.

Die in Art. 214.3 vorgesehene Möglichkeit zur Leistungskürzung bezieht sich auf Art. 36 und 37 des Unfallversicherungsgesetzes (UVG). Dort sind Leistungskürzungen für bestimmte ausserordentliche Fälle vorgesehen: Zusammentreffen verschiedener Schadensursachen (z.B. wenn die Gesundheitsschädigung nur teilweise die Folge eines Unfalls ist) oder wenn der/die Versicherte einen Unfall grob fahrlässig oder sogar vorsätzlich verursacht hat. Diese Bestimmungen werden also nur sehr selten angewendet.

10. Bildungsurlaub

Art. 215 und 309

10.1 Anspruch

Unter den **bezahlten Bildungsurlaub** fallen generell die berufliche Weiterbildung und die gewerkschaftlichen Bildungskurse im Allgemeinen (Art. 215) und die Weiterbildung für Mitglieder von Betriebskommissionen und Stiftungsräten betrieblicher Pensionskassen im Speziellen (Art. 309). **Für Kurse in allgemeiner Weiterbildung gilt kein Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub.**

Der **jährliche Anspruch** auf Bildungsurlaub nach Art. 215 ist folgendermassen kontingentiert: **2 Wochen bzw. 80 Stunden für bis zu 15 Beschäftigte**, die dem GAV unterstellt sind. Für je **weitere 15 Arbeitnehmer/-innen** oder einen Bruchteil davon kommen jeweils **weitere 80 Stunden dazu**. Aufgrund der Anzahl GAV-unterstellter Beschäftigter ergibt sich eine Gesamtsumme an Bildungsstunden bzw. -tagen pro Jahr. Sie können auf mehrere Beschäftigte verteilt werden!

Zu diesem Zweck sollten die Beschäftigten zu Jahresbeginn in den Betrieben gemeinsam **über ihre individuellen Wünsche diskutieren**. Dadurch kann verhindert werden, dass der Arbeitgeber allenfalls allein entscheidet, wer einen Weiterbildungskurs besuchen darf und wer nicht.

Zusätzlich zu den erwähnten 2 Wochen Bildungsurlaub haben **Lehrlingsauszubildner/-innen und Prüfungsexperten/-innen Anspruch auf höchstens 3 Tage Bildungsurlaub**, einmal innert zwei Jahren.

Unter Einbezug der Daten der in Frage kommenden Kurse und der Wünsche der Arbeitnehmenden wird der **Zeitpunkt des Bildungsurlaubs gemeinsam mit dem Arbeitgeber bestimmt**.

Die Mitglieder von **Personal- bzw. Betriebskommissionen** können für die Schulung, die sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit brauchen, **pro Amtsjahr 2 Freistellungstage beanspruchen**. Den **gleichen Anspruch** haben Mitglieder von **Stiftungsräten betrieblicher Pensionskassen**. Mit Inanspruchnahme dieser 2 Freistellungstage wird das Kontingent (Art. 215) nicht belastet. Zudem verlangt das erstmals revidierte, seit 1. Januar 2005 gültige BVG, dass die Pensionskassen die Erst- und Weiterbildung der Arbeitnehmer/-innen-Vertretungen in den paritätischen Organen, inklusive Finanzierung, gewährleisten.

10.2 Anspruchsberechtigte Kurse

Weiterbildungskurse, für die Bildungsurlaub nach Art. 215 oder Freistellungstage nach Art. 309 in Anspruch genommen werden kann, sind insbesondere:

- gemeinsam organisierte Kurse der Vertragsparteien;
- Kurse der Paritätischen Berufsbildungsstelle (PBS);
- spezielle Bildungskurse von *comedia*;
- Kurse, durchgeführt von «Movendo», dem Bildungsinstitut der SGB-Gewerkschaften.

Gerade das Kursangebot von PBS, *comedia* und «Movendo» kann gegenüber (noch) nicht gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen als sehr gutes Werbeargument vorgebracht werden: **Die ausfallende Arbeitszeit zahlen die Arbeitgeber, an die Kurskosten müssen *comedia*-Mitglieder keine weiteren Beiträge leisten!**

10.3 Weiterbildung im Betrieb

Die technologische Entwicklung schreitet in der grafischen Industrie immer noch rasant voran, die Anforderungen an die Beschäftigten in den Betrieben sind weiterhin sehr hoch. Darum ist es auch möglich, dass die Betriebe selber innerbetriebliche Umschulungen durchführen. Wichtig ist dabei zu wissen, dass die **vom Arbeitgeber angeordnete Umschulung/Weiterbildung nicht als Bildungsurlaub angerechnet werden darf**.

11. Lehrbedingungen

Art. 511 bis 520

11.1 Entschädigungen

Bei den letzten GAV-Verhandlungen konnten wir keine generelle Erhöhung der Lehrlingslöhne um 100 Franken durchsetzen. Gegenüber dem vorherigen GAV gab es trotzdem namhafte Verbesserungen. **Seit dem 1. Januar 2005 sind folgende Mindestansätze verbindlich:**

1. Lehrjahr	Fr. 550.– / Monat
2. Lehrjahr	Fr. 750.– / Monat
3. Lehrjahr	Fr. 1000.– / Monat
4. Lehrjahr	Fr. 1400.– / Monat

Trotz diesen klaren Regelungen versuchen viele Lehrbetriebe bei den Polygrafener/-innen die 550 Franken im **1. Lehrjahr (GVK-Jahr) zu unterschreiten**. Sie argumentieren, dass die Lehrlinge während diesem Jahr beinahe nur an der Berufsschule seien und darum dem Betrieb nichts brächten. **Fazit: niedriger Lohn, meistens zwischen 250 und 440 Franken**, ohne Ausgleich in den folgenden drei Lehrjahren! Dabei steht in Art. 514 Abs. 1 klipp und klar:

«Vorbehalten bleiben anderslautende regionale, von der PBS genehmigte Empfehlungen für das GVK-Jahr.»

Ausser für das Tessin existieren bis heute keine von der PBS genehmigten Empfehlungen. Für die oben erwähnten Ansätze besteht deshalb **ein garantierter rechtlicher Anspruch!** Im Tessin wurde zwischen *comedia*, Viscom und dem kantonalen Lehrlingsamt folgende Skala vereinbart (von der PBS am 28. November 2005 genehmigt):

1. Lehrjahr	Fr. 300.– / Monat
2. Lehrjahr	Fr. 800.– / Monat
3. Lehrjahr	Fr. 1100.– / Monat
4. Lehrjahr	Fr. 1500.– / Monat

11.2 Gratifikation / 13. Entschädigung

Vom Anspruch her gibt es einen juristischen Unterschied zwischen Gratifikation und 13. Monatslohn. Die Gratifikation ist eine spezielle Geldleistung des Lehrbetriebes (z. B. zum Jahresende), die Höhe kann dieser selbst festlegen. Die Zahlung ist freiwillig. Oft wird die Auszahlung an eine bestimmte Leistung der/des Lernenden gebunden.

Auch wenn **alle Beschäftigten**, die dem GAV unterstellt sind, **einen 13. Monatslohn erhalten**, muss der Betrieb diesen **nicht automatisch den Lehrlin-**

gen gewähren. Nur wenn im jeweiligen Lehrvertrag **explizit ein 13. Monatslohn vereinbart ist**, besteht für die Lernenden ein rechtlicher Anspruch darauf. Der 13. darf an keine bestimmten Leistungsansprüche gebunden werden.

Art. 515 gibt nur **eine Empfehlung für eine 13. Entschädigung** (ist nicht einem 13. Monatslohn gleich!) oder für eine Gratifikation. Die Auszahlung soll der Leistung und dem Verhalten des/der Lernenden entsprechen.

11.3 Überstunden

Die GAV-Regelung ist für die **Lernenden** gegenüber dem Gesetz klar **besser**. Nach Gesetz dürfen z. B. von den Lernenden ab dem 16. Altersjahr Überstunden verlangt werden. **Nach GAV ist dies erst im letzten Lehrjahr möglich** (Art. 516 Abs. 1). Als Überstunden gelten die Stunden, die die jeweilige Normalarbeitszeit im Betrieb übersteigen. **Die tägliche Arbeitszeit für Lernende bis zum vollendeten 20. Altersjahr darf aber nicht länger als 9 Stunden dauern**. Der obligatorische Schulunterricht ist integrierter Bestandteil der Arbeitszeit. Bei **ganztägigem Pflichtunterricht** darf der/die Lernende **nicht zur Arbeit im Betrieb** verpflichtet werden.

Für **jede geleistete Überstunde** muss der Lehrbetrieb **die Lernenden entschädigen**. Berechnungsgrundlage ist der Minimallohn für gelernte Arbeitnehmer/-innen im 1. bis 4. Berufsjahr (Art. 221 Abs. 1.a + 1.b):

Ohne industrielle Weiterverarbeitungsbetriebe

ab 1.1.2006 Fr. 20.70 /Std.
ab 1.1.2007 Fr. 21.00 /Std.
ab 1.1.2008 Fr. 21.30 /Std.

Nur industrielle Weiterverarbeitungsbetriebe

ab 1.1.2006 Fr. 20.70 /Std.
ab 1.1.2007 Fr. 20.85 /Std.
ab 1.1.2008 Fr. 21.00 /Std.

11.4 Ferien

Alle Lernenden haben **Anrecht auf 5 Wochen Ferien pro Jahr**; davon müssen mindestens 2 Wochen zusammenhängend gewährt werden. **Der Lehrbetrieb hat einerseits das Weisungsrecht über den Zeitpunkt des Ferienbezuges**. Andererseits muss er aber die **Wünsche des/der Lernenden**, der allfälligen Person, die das Sorgerecht hat, und der Berufsschule wenn möglich berücksichtigen. Vor allem der obligatorische Besuch des Unterrichts darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden.

11.5 Krankheit und Unfall

Die **GAV-Regelungen** für die Lernenden bei Krankheit und Unfall sind erheblich besser als die gesetzlichen Minimalbestimmungen. **Materiell sind sie gleich wie für alle übrigen Beschäftigten, die dem GAV unterstellt sind:** Siehe dazu Art. 212 und 214 des GAV sowie die Ausführungen in Kapitel 9.

Die **Prämien für die Krankentaggeldversicherung** kann der Lehrbetrieb zur **Hälfte den Lernenden belasten**. Der Lehrbetrieb ist verpflichtet, **die Lernenden gegen Berufs- und Nichtbetriebsunfälle sowie Berufskrankheiten zu versichern**. Die **Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung (NBU)** kann den Lernenden **vom Lohn abgezogen** werden. Die im Lehrbetrieb geltende Regelung sollte im Lehrvertrag festgehalten sein.

PS: Die Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) hat zu den Lehrlingsrechten die umfassende Broschüre **«Ich kenne meine Rechte»** herausgegeben. Sie kann bei den Regionalsekretariaten von *comedia* bezogen oder über die nachfolgende Webadresse bestellt werden:

www.gewerkschaftsjugend.ch/dt/homeframeset.html

12. Anwendung im Betrieb

Art. 107, 108, 113.1, 303.4, 314, 601, 631

12.1 Vertragsparteien und Betriebskommissionen (Beko)

Genau genommen haben wir **kein paritätisches Organ, das mit der systematischen Kontrolle der korrekten GAV-Anwendung in den Betrieben beauftragt ist**. Daher gibt es dort keine regelmässigen Kontrollen.

Die Verantwortung für die Kontrollen ist auf mehrere Organe verteilt, was die Frage nach der Wirksamkeit der Kontrollen aufwirft. Manche Betriebe haben es sich zur Gewohnheit gemacht, von den GAV-Bestimmungen abzuweichen – und sie werden nicht einmal ermahnt. Wir müssen deshalb die **verschiedenen im GAV und im Gesetz vorgesehenen Kontrollmittel einsetzen**.

In erster Linie sind es die **Vertragsparteien des GAV, welche die Verantwortung für dessen korrekte Anwendung tragen**. Art. 107 sagt es deutlich; aber das Gesetz ist noch genauer: «Die Vertragsparteien sind verpflichtet, für die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu sorgen; zu diesem Zweck haben Verbände auf ihre Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die statutarischen und gesetzlichen Mittel einzusetzen» (Art. 357a OR).

Wenn also in einem Viscom-Mitgliedsbetrieb ein Verstoß gegen den GAV festgestellt wird, so ist der **Arbeitgeberverband verpflichtet zu intervenieren**, um die korrekte Anwendung des GAV zu garantieren. Tut er das nicht, so kann er wegen Nichterfüllung des GAV zur Schadenersatzleistung verpflichtet werden (Art. 97 ff. OR).

Aber als erster Schritt im Fall einer GAV-Verletzung in einem Betrieb ist das **zuständige Gewerkschaftssekretariat zu informieren**. Gemeinsam ist zu prüfen, welches der bessere Weg ist: Soll man direkt mit der Betriebsleitung diskutieren, sich an die Beko wenden oder vom Arbeitgeberverband verlangen, dass er sein Mitglied zur Respektierung des GAV auffordert?

Falls Viscom einen Verstoß gegen den GAV so gut wie unterstützt, kann *comedia* die Angelegenheit vor das **Schiedsgericht der grafischen Industrie** bringen. Dieses entscheidet endgültig, d. h. es gibt keine Einsprachemöglichkeit (Art. 631).

Das **Berufsamt der grafischen Industrie** wurde vor allem eingerichtet, um die GAV-Bestimmungen umzusetzen und deren Anwendung zu überwachen (Art. 108 und 601). Man kann folglich dem Berufsamt bestimmte Probleme im Zusammenhang mit der Anwendung des GAV direkt unterbreiten (Postfach, 3000 Bern 23, oder Tel. 031 371 61 43) oder sich an *comedia* wenden. Das Berufsamt ist insbesondere auch verantwortlich für die Anwendung des GAV in Betrieben, die nicht Viscom-Mitglieder sind, aber sich dem GAV via Berufsamt angeschlossen haben.

Die **Arbeitnehmer/-innen-Vertretung** (Betriebskommission, Beko) hat ebenfalls ihre Aufgaben, insbesondere: «Überwachung der Anwendung des GAV sowie der gesetzlichen Vorschriften» (Art. 314). Auch wenn die Beko unter schwierigen Bedingungen und ohne die nötigen Interventionsmittel ihre Aufgabe erfüllen muss, ist es oft empfehlenswert sich zuerst an sie zu wenden, um zu versuchen ein GAV-Anwendungsproblem zu regeln. Die Beko kann sich auf die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes stützen, wonach sie die gemeinsamen Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten soll. Gibt es keine Beko, so kann diese Aufgabe den Vertrauensleuten der Gewerkschaft übertragen werden (Art. 303.4 GAV).

Können sich Beko und Betriebsleitung nicht über die GAV-Anwendung einigen, so kann die Beko verlangen, dass die Gewerkschaft beigezogen wird (Art. 113.1).

12.2 Staatliche Vorschriften

Es ist auch möglich sich auf bestimmte Bundes- oder kantonale Strukturen oder gesetzliche Bestimmungen zu stützen, um eine bessere Anwendung des GAV zu gewährleisten. Das gilt vor allem für das **öffentliche Beschaffungswesen des Bundes**.

Betriebe, die sich um öffentliche Aufträge des Bundes bewerben wollen, **müssen sich verpflichten, die GAV-Bestimmungen einzuhalten**. Dieser Grundsatz ist im Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (Art. 8) und in der betreffenden Verordnung (Art. 6 und 7) festgehalten.

Die Betriebe der grafischen Industrie müssen erklären, dass sie den GAV respektieren und sich in ein Verzeichnis eintragen lassen. Vermutet die Gewerkschaft, dass ein Betrieb aus dem genannten Verzeichnis den GAV missachtet, so kann sie, im Einverständnis mit Viscom, beim Berufsamt eine Kontrolle verlangen. Letzteres **führt eine systematische Kontrolle durch**, die sich auf Lohnbuchhaltung, Zeiterfassungssystem und Arbeitsbedingungen konzentriert.

Anschliessend verfasst das Berufsamt einen Bericht zuhanden des Bundesamts für Bauten und Logistik (zuständig für das Beschaffungswesen), das schliesslich über die Vergabe von Aufträgen an den betreffenden Betrieb entscheidet. Das ist zweifellos ein **wirksames Mittel zur besseren Anwendung des GAV** in den Betrieben. Die Kantone haben vergleichbare Gesetze verabschiedet, aufgrund deren diejenigen Betriebe, die einen grösseren Auftrag bekommen möchten, zur Einhaltung des GAV aufgefordert werden können.

Auch die **Tripartiten Kommissionen der Kantone**, die im Rahmen der Bilateralen Verträge über die Personenfreizügigkeit der Arbeitnehmenden geschaffen wurden, können aktiviert werden, hauptsächlich wenn Bestimmungen über Löhne verletzt werden. Die Kantone müssen Arbeitsinspektoren einsetzen, damit die von den Tripartiten Kommissionen verlangten Kontrollen innert nützlicher Frist durchgeführt werden können.

Aber auch Fälle von Lohndumping in Nicht-GAV-Betrieben müssen wir aufdecken und anprangern. Wiederholen sich solche Missbräuche, so kann man verlangen, dass der GAV für allgemeinverbindlich erklärt wird, also für alle Betriebe der Branche anwendbar ist. Wir hätten so auch bessere Kontrollmittel – auch in den Viscom-Mitgliedsbetrieben.

12.3 Organisierte Arbeitnehmer/-innen

Doch die beste Garantie für die Anwendung des GAV hat man immer noch, wenn man **auf die organisierten Arbeitnehmer/-innen, die comedia-Mitglieder, zählen kann**. Sie können gemeinsam über ihre Arbeitsbedingungen diskutieren, sich mit den GAV-Bestimmungen vertraut machen, auf Verstösse gegen Letztere hinweisen und mithilfe der Gewerkschaft dagegen angehen.

Eine korrekte GAV-Anwendung funktioniert selten von allein. Oft gehen die Arbeitgeber über den einen oder andern Artikel ganz unauffällig hinweg. Jedes Gewerkschaftsmitglied, das solche Verstösse feststellt, sollte **die Arbeitskollegen/-innen darauf aufmerksam machen**. Allzu oft wird der GAV verletzt – und niemand von der Gewerkschaft merkt etwas. Aber liegt die Sache einmal auf dem Tisch, kann die mangelhafte GAV-Anwendung wirksam bekämpft werden.

13. Vergleich GAV – gesetzliches Minimum

GAV für die grafische Industrie 2005–2008

Obligationenrecht (OR) und andere Gesetze

(Arbeitsgesetz ArG, Mitwirkungsgesetz, Gleichstellungsgesetz GLG, Berufsbildungsgesetz BBG usw.)

Arbeitszeit

- 40 Stunden, verteilt auf 5 Tage;
- Flexible Arbeitszeiten nur möglich mit einer schriftlichen Vereinbarung und Zustimmung der Beko und der Betroffenen (spezielle Arbeitzeitsysteme Art. 203/204).

- 45 Stunden, verteilt auf 6 Tage;
- flexible Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Höchst- und Ruhezeiten ohne Mitsprache möglich.

Schichtarbeit

- Mitsprache bei Schichtreglementen (keine Änderung ohne Zustimmung der Betroffenen);
- in jedem Fall eine halbstündige, bezahlte Pause;
- Entschädigung von Fr. 5.– für Mahlzeiten, wenn diese nicht zu normalen Zeiten (11–13 und 18–20 Uhr) eingenommen werden können.

- Keine Mitsprache bei Schichtreglementen;
- halbstündige Pause obligatorisch, aber sie wird nur bezahlt, wenn der Arbeitsplatz nicht verlassen werden kann.

Überstunden

- 25% Zuschlag in jedem Fall;
- (Ausnahme bei speziellen Arbeitzeitsystemen: Kein Zuschlag bei Kompensation, Übertrag von 60 Plus- oder Minusstunden auf das folgende Jahr).

- 25% Zuschlag, wenn die Überstunden ausgezahlt werden (zwingend aber erst bei einer Arbeitszeit über 45 Stunden pro Woche);
- bei Ausgleich durch Freizeit, kein Zuschlag.

Ferien

- 5 Wochen für alle und 6 Wochen ab 50.

- 4 Wochen (5 Wochen für unter 20-Jährige).

Feiertage

- Es werden höchstens 10 Feiertage pro Jahr bezahlt;
- neben dem 1. August auch der 1. Mai.

- Bezahlung der Feiertage ist nicht geregelt (Verweis auf den Einzelarbeitsvertrag), ausgenommen 1. August;
- 1. Mai ist nur in einzelnen Kantonen ein Feiertag.

Allgemein übliche freie Tage (eigene Heirat, Geburt eines Kindes, Tod von Angehörigen, Wohnungswechsel, Krankheit eines Kindes usw.):

- Der GAV enthält eine genaue Liste der bezahlten freien Tage.

- Die freien Tage sind nicht festgelegt und es besteht dafür auch keine Lohnzahlungspflicht.

Temporäre Anstellungen

- Angestellte von Temporärfirmen sind dem GAV sinngemäss unterstellt.

- Sind nur dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) unterstellt.
- Sind einem GAV nur unterstellt, wenn er für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Lohnausfall bei Krankheit

- 100% vom Nettolohn während 720 Tagen;
- halbe Prämie zu Lasten der Arbeitnehmenden.

- Das OR garantiert nur 3 Wochen im ersten Dienstjahr;
- verschiedene Skalen regeln die zusätzliche Lohnzahlungspflicht in Abhängigkeit von den Anstellungsjahren;
- keine direkte Regelung der Prämienzahlungspflicht.

Lohnausfall bei Unfall

- 100% im 1. Monat, dann 80% nach Gesetz;
- die restlichen 20% können zusätzlich versichert werden.

- 80% bis zur teilweisen oder vollständigen Genesung oder bis zum Übertritt in die IV.

Lohn bei Mutterschaft

- 100% des vollen Lohns im 1. Monat und 80% von der 5. bis zur 16. Woche.

- 80% vom Lohn, jedoch höchstens 172 Franken pro Tag, während 14 Wochen (gilt ab 1. Juli 2005).

Bildungsurlaub

- 2 Wochen pro Jahr, unter 15 Beschäftigte aufzuteilen;
- 3 zusätzliche Tage innerhalb von 2 Jahren für Lehrlingsausbilder und Prüfungsexperten;
- 2 zusätzliche Tage pro Jahr für Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommissionen, Vertrauensleute, paritätische BVG-Vertretungen);
- paritätisch als Bildungsurlaub definierte kostenlose Kurse für Gewerkschaftsmitglieder in GAV-Betrieben.

- Keine gesetzliche Regelung;
- der Arbeitgeber muss höchstens Lohn- und Schulungskosten übernehmen, wenn er die Schulung selber angeordnet hat.

Teilzeitbeschäftigung

- Obligatorische schriftliche Vereinbarung mit Angabe des garantierten Arbeitspensums.

- Keine schriftliche Vereinbarung erforderlich.

Befristete Anstellung und Aushilfsanstellung

- Schriftliche Vereinbarung erforderlich;
- Erneuerung ohne Unterbruch nur einmal möglich.

- Keine schriftliche Vereinbarung erforderlich.

Kündigungsfrist

- 6 Monate nach dem 20. Anstellungsjahr und dem vollendeten 60. Altersjahr.

- Maximal 3 Monate.

Löhne

- Garantierte Mindestlöhne;
- 13. Monatslohn obligatorisch.

- Keine gesetzlichen Mindestlöhne;
- 13. Monatslohn nicht obligatorisch.

Lohnzuschläge bei Nachtarbeit

- 100% Zuschlag für regelmässige Nachtarbeit (23.00 bis 06.00 Uhr, ab 30 Nächten pro Jahr), inkl. der obligatorischen Ausgleichsruhezeit von 10% (90% + 10%);
- 75 bis 100% für gelegentliche Nachtarbeit;
- 100% für Arbeit an Sonn- oder Feiertagen;
- 100% für Arbeit ab 17 Uhr an Vortagen von Sonn- und Feiertagen in Betrieben mit regelmässiger Nachtarbeit.

- 10% Ausgleichsruhezeit bei regelmässiger Nachtarbeit (mehr als 25 Nächte pro Jahr);
- überhaupt kein Zuschlag für regelmässige Sonntags- und Feiertagsarbeit;
- überhaupt kein Zuschlag für Arbeit an Samstagen und an Vortagen von Feiertagen;
- 25% Zuschlag für befristete oder gelegentliche Nachtarbeit;
- 50% Zuschlag für befristete oder gelegentliche Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Gewerkschaftliche Vermögensbildung

- Ausschliesslich für Gewerkschaftsmitglieder;
- paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch monatliche Einzahlung auf ein Sperrkonto (25 bis 50 Franken);
- damit kann praktisch der Gewerkschaftsbeitrag finanziert werden.

- Keine gesetzliche Regelung.

Vertrauensleute, Gewerkschaftsvertretungen <ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft kann in angemessener Zahl Vertrauensleute bestimmen; • sie haben die gleichen Rechte wie die Beko, falls es keine solche gibt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine gesetzliche Regelung für gewerkschaftliche Vertrauensleute.
Verfahren bei Entlassung gewählter Arbeitnehmervertretungen <ul style="list-style-type: none"> • Geregelter Verfahren von 1 bis 2 Monaten, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann, wenn Einspruch erhoben wird. 	<ul style="list-style-type: none"> • Im OR ist lediglich die Zahlung von höchstens 6 Monatslöhnen vorgesehen, falls der Arbeitgeber vor Arbeitsgericht die Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht widerlegen kann.
Massenentlassung: Begriff <ul style="list-style-type: none"> • Es müssen mindestens 10% der Beschäftigten, jedoch mindestens 3 Personen, in einem Betrieb betroffen sein. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es müssen auch mindestens 10% der Beschäftigten, jedoch mindestens 10 Personen in einem Betrieb mit mindestens 20 Beschäftigten betroffen sein.
Massenentlassung: Information der Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> • Die Gewerkschaft muss informiert werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur die Arbeitnehmervertretung muss informiert werden, fehlt eine solche, die Beschäftigten selber und die zuständigen Kantonalbehörden.
Massenentlassung: Verlängerung der Kündigungsfristen <ul style="list-style-type: none"> • Droht Beschäftigten nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfristen Arbeitslosigkeit, werden die Kündigungsfristen verlängert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine gesetzliche Regelung.
Massenentlassung: Massnahmen <ul style="list-style-type: none"> • In erster Linie muss der Arbeitgeber eine andere angemessene Beschäftigung im Betrieb anbieten, falls nicht möglich, innerhalb der Branche. • Umschulung im Betrieb: Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen; während der Umschulung haben Beschäftigte Anspruch auf den bisherigen Lohn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine zwingenden Massnahmen vorgesehen.
Massenentlassung: Sozialplan obligatorisch <ul style="list-style-type: none"> • Er wird gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung ausgearbeitet; die Vertragsparteien müssen beizugezogen werden; • im Sozialplan werden insbesondere Abgangsentschädigungen, eventuelle Frühpensionierungen, Information, Weiterbeschäftigung / Umverteilung der Arbeit, Umschulung geregelt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Verpflichtung für das Aushandeln eines Sozialplans; • kein Beizug der Gewerkschaft.
Lehrlinge <ul style="list-style-type: none"> • Mindestlöhne für Lehrlinge; • Zahlung der Lehrlingsentschädigung bei Krankheit während höchstens 720 Tagen; • Überstunden dürfen erst im letzten Lehrjahr geleistet werden; • Überstunden (im letzten Lehrjahr) werden nach den Mindestlohn-Ansätzen für Gelernte abgegolten, ohne Anspruch auf weitere Zuschläge. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unverbindliche Lohn-Empfehlungen auf kantonaler Ebene; • Verweis auf den Lehrvertrag.

Adressen

Sektor Grafische Industrie und Verpackung

Region Bern und Oberwallis

Monbijoustrasse 33, Postfach 5816, CH-3001 Bern
Telefon 031 398 66 10, Fax 031 398 66 19, bern@comedia.ch

Region Nordwest- und Zentralschweiz

Rebgasse 1, Postfach, CH-4005 Basel
Telefon 061 681 22 40, Fax 061 681 37 22, basel@comedia.ch

Region Zürich und Ostschweiz

Stauffacherstrasse 60, Postfach, CH-8026 Zürich
Telefon 044 245 80 47, Fax 044 245 80 41, zuerich@comedia.ch

Région Suisse romande

Rue Pichard 7, CH-1003 Lausanne
Téléphone 021 310 06 60, fax 021 310 06 69, lausanne@comedia.ch

Regione Ticino

Via Canonica 3, casella postale 5461, CH-6901 Lugano
Telefono 091 923 38 13, fax 091 921 39 85, lugano@comedia.ch

Zentralsekretariat

Monbijoustrasse 33, Postfach, CH-3001 Bern, Fax 031 390 66 91
Hans-Peter Graf, Zentralsekretär
Telefon 031 390 66 45, hans.peter.graf@comedia.ch
Pierre-André Charrière, secrétaire central
Téléphone 031 390 66 17, pierre.andre.charriere@comedia.ch