

Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Metzgereigewerbe

abgeschlossen zwischen dem

Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

und dem

**Metzgereipersonal-Verband
der Schweiz**

auf den 1. Januar 1994,
mit allen Änderungen bis 1. Januar 2009

Ausgabe Januar 2009

Urtext

Der Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Metzgereigewerbe wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt. Der deutsche Text gilt als Urtext.

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV 1	Allgemeine Verordnung (Vo 1) zum ArG
ArGV 2	Vo 2 zum ArG. Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben
EK	Ergänzungskurse
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
KS	Kaderschule
MPV	Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
OR	Obligationenrecht
RS	Rekrutenschule
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
SFF	Schweizer Fleisch-Fachverband SFF
WK	Wiederholungskurs

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen Seite

Geltungsbereich

Art. 1	Räumlich	7
Art. 2	Betrieblich und persönlich	7
Art. 3	Teilzeitarbeit leistende Arbeitnehmer	7

Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 4	Vertragstreue	8
Art. 5	Friedenspflicht	8
Art. 5a	Vollzug, Berufsbildung und Arbeitssicherheit	8
Art. 6	Beilage zum GAV und deren Anpassung	8
Art. 7	Betriebsverträge	9

Vollzug des GAV

Art. 8	Grundsätzliche Auslegung	9
Art. 9	Vertragsverletzungen	9
Art. 9a	Paritätische Kommission	9
Art. 9b	Vollzugskostenbeitrag, («Bildungsfünfliber»)	10
Art. 9c	Konventionalstrafen	10

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 10	Koalitionsfreiheit	11
Art. 11	Sorgfalts- und Treuepflicht	11
Art. 12	Haftung des Arbeitnehmers	11

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 13	Anstellung	11
Art. 14	Probezeit	12
Art. 15	Befristetes Arbeitsverhältnis (Aushilfen)	12

Art. 16	Ordentliche Kündigung	12
Art. 17	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	13
Art. 18	Kündigungsschutz	13
Art. 19	Ansprüche bei Kündigung	13
Art. 20	Arbeitsbestätigung, Zeugnis	14

Arbeitszeit

Art. 21	Normalarbeitszeit	14
Art. 22	Nachtarbeit	14
Art. 23	Pausen	15
Art. 24	Überstundenarbeit	15
Art. 25	Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überzeit	15
Art. 26	Sonntagsarbeit	16
Art. 27	Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit	16

Ferien

Art. 28a	Feriendauer	16
Art. 28b	Ferienzeitpunkt	17
Art. 29	Betriebsferien	17
Art. 30	Ferienentschädigung	17
Art. 31	Teilzeitpersonal und Aushilfen	17
Art. 32	Kürzung der Ferien	18
Art. 33	Arbeit während den Ferien	18
Art. 34	Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	18

Freier Halbttag, Feiertage

Art. 35	Freier Halbttag	18
Art. 36	Feiertage	19

Absenzen, Urlaub

Art. 37	Absenzen	19
Art. 38	Ausserschulische Jugendarbeit	20
Art. 39	Berufliche Aus- und Weiterbildung	20
Art. 39a	Arbeitssicherheit	20

Entlöhnung

Art. 40	Lohnauszahlung	20
Art. 41	Vorschuss	21
Art. 42	Lohnbuch, Lohnquittung	21

Treueprämie, Dienstaltersgeschenke

Art. 43	Treueprämie	21
Art. 44	Dienstaltersgeschenke	21

Entschädigung bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Art. 45	Grundsatz	22
Art. 46	Krankheit	23
Art. 47	Schwangerschaft und Niederkunft	23
Art. 48	Militär- und Zivildienst	23

Krankenpflege- und Unfallversicherung

Art. 49	Krankenpflegeversicherung	24
Art. 50	Unfallversicherung	24

Todesfall des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, berufliche Vorsorge

Art. 51	Todesfall des Arbeitnehmers	25
Art. 52	Todesfall des Arbeitgebers	25
Art. 53	Berufliche Vorsorge	25

III. Schlussbestimmungen

Art. 54	Rechtsdomizil, Gerichtsstand	26
Art. 55	Vertragsdauer, Vertragskündigung, Vertragsänderungen	26

IV. Anhänge

1	Erläuterung zum GAV	27
2	Vorschriften des Obligationenrechtes	29
3	Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung	34
4	Anschlussklärung	39

Beilage zum GAV (gemäss Art. 6)

Vertragszweck

Der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF
und der
Metzgereipersonal-Verband der Schweiz

im Bestreben,

den Arbeitsfrieden im schweizerischen
Metzgereigewerbe zu wahren,

die Voraussetzungen zu geordneten
Arbeitsverhältnissen zu schaffen,

auf tretende Meinungsverschiedenheiten
in gegenseitiger Verständigung
nach Treu und Glauben beizulegen,

schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 *Räumlich*

Der GAV für das schweizerische Metzgereigewerbe gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

Art. 2 *Betrieblich und persönlich*

Der vorliegende GAV findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitgliedern des Schweizer Fleisch-Fachverbandes (SFF) und

- a) den Mitgliedern des Metzgereipersonal-Verbandes der Schweiz (MPV);
- b) allen übrigen Arbeitnehmern, welche das offizielle GAV-Anstellungsvertragsformular (SFF-MPV) oder die Anschlussklärung auf der Schlussseite dieses Gesamtarbeitsvertrages unterzeichnet haben.
- b bis) den Lehrlingen für die Artikel 9b (Vollzugskostenbeitrag, «Bildungsfünfliber»); Artikel 28a, Abs. 2 (Ferien); Artikel 37 (Absenzen); Artikel 39 (Berufliche Aus- und Weiterbildung), Artikel 39a (Arbeitssicherheit); Artikel 40 (Lohnauszahlung); Artikel 48 (Militär- Zivildienst) sowie für Ziffer 3 der Beilage zum GAV (Unterkunft und Verpflegung).
- c) verschiedene Teile dieses GAV sind vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden.

Art. 3 *Teilzeitarbeit leistende Arbeitnehmer*

Sinngemäss sind die Bestimmungen des GAV auf Arbeitnehmer anzuwenden, die regelmässig Teilzeitarbeit (stunden-, halbtags- oder tageweise) im Dienste des Arbeitgebers leisten (Art. 319, Abs. 2 OR).

Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 4 Vertragstreue

Die Vertragsparteien (MPV und SFF) sind verpflichtet, für die Einhaltung dieses GAV zu sorgen; zu diesem Zweck haben die Vertragsparteien auf die Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die statutarischen und gesetzlichen Mittel einzusetzen.

Art. 5 Friedenspflicht

- 1 Die Mitglieder der Vertragsparteien sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um diesen GAV handelt.
- 2 Die Vertragsparteien (SFF und MPV) unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht und verzichten somit während der Vertragsdauer auf jegliche Kampfhandlungen. Sie verpflichten sich, auf keinen Fall zu Streik, Aussperrung, Boykott und Polemik in Fach- und Tagespresse sowie in anderen Massenmedien zu greifen.

Art. 5a Vollzug, Berufsbildung und Arbeitssicherheit

- 1 Die Vertragsparteien (SFF und MPV) arbeiten bei der Förderung der Berufsbildung, der Arbeitssicherheit und dem Vollzug des GAV zusammen. Sie öffnen dazu einen paritätischen Fonds von SFF und MPV im Sinne von Absatz 2.
- 2 Der «Paritätische Fonds für Bildung und Arbeitssicherheit sowie für den GAV-Vollzug» («Bildungsfonds») bezweckt die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und dient dem Vollzug dieses GAV.
- 3 Die Vertragsparteien regeln in einem Reglement die Öffnung, Verwaltung und Verwendung der Fondsmittel und legen fest, wie die Tätigkeit des Fonds überwacht wird.

Art. 6 Beilage zum GAV und deren Anpassung

- 1 Als integrierender Bestandteil dieses Vertrages gilt die Beilage zum GAV, welche folgenden Inhalt aufweist: Löhne, Werkzeuge und Arbeitskleider, Verpflegung und Unterkunft, Feiertage, Arbeitszeit-Kontrolle, Wochenarbeitszeit-Einteilung.
- 2 Die Vertragsparteien nehmen auf Verlangen der einen oder anderen Seite jeweils im September Verhandlungen auf über eine Anpassung der Löhne an die Teuerung auf Beginn des folgenden Kalenderjahres.
- 3 Bei den Verhandlungen über eine Teuerungsanpassung sind neben der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise die allgemeine

Wirtschaftslage und die Ertragsverhältnisse im Metzgereigewerbe miteinzubeziehen.

- 4 Die ausgehandelte Teuerungsanpassung erfolgt bis zur monatlichen Bruttolohnsumme von Fr. 5000.–.

Art. 7 Betriebsverträge

Nach Zustimmung des SFF kann der MPV dort, wo die Notwendigkeit nachgewiesen wird, Betriebsverträge oder Zusatzabkommen zu diesem GAV abschliessen. Solche Vereinbarungen dürfen den Bestimmungen dieses GAV nicht zuwiderlaufen und müssen auf Quartalsende mit dreimonatiger Frist kündbar sein.

Vollzug des GAV

Art. 8 Grundsätzliche Auslegung

- 1 Differenzen zwischen den Vertragsparteien über die grundsätzliche Auslegung und Anwendung des GAV sind in direkter Aussprache zu behandeln und wenn möglich zu bereinigen.
- 2 Führt die direkte Aussprache zu keiner Einigung, so kann jede Partei die Streitfrage dem Einigungsamt des Kantons Zürich zur schiedsrichterlichen Entscheidung vorlegen.
- 3 Der Entscheid des Einigungsamtes ist für beide Vertragsparteien verbindlich und unanfechtbar.
- 4 Jedwelche Veröffentlichung des Streitfalles vor der Fällung des Schiedsspruches des Einigungsamtes hat zu unterbleiben.
- 5 Arbeitnehmer, die in ihrer Eigenschaft als beauftragte Vertreter des MPV in einem Streitfall verhandeln und schlichten, dürfen deswegen unter keinen Umständen gemassregelt werden.

Art. 9 Vertragsverletzungen

Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Streitfragen, die wegen Widerhandlungen gegen den vorliegenden GAV oder wegen eines Einzelarbeitsvertrages entstehen, nicht verständigen, so ist für deren Beurteilung der ordentliche Zivilrichter zuständig.

Art. 9a Paritätische Kommission

- 1 Zur Durchführung des GAV besteht eine paritätische Kommission.
- 2 Der paritätischen Kommission obliegt der Vollzug dieses GAV. Dabei hat sie insbesondere die folgenden Aufgaben und Befugnisse:

- a) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit;
 - b) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
 - c) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
 - d) Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstössen gegen den GAV;
 - e) Inkasso und Verwaltung des Vollzugskostenbeitrages («Bildungsfünfliber»).
- 3 Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

Art. 9b Vollzugskostenbeitrag, («Bildungsfünfliber»)

- 1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, für jeden Kalendermonat, in welchem der Arbeitnehmer ganz oder teilweise angestellt ist, Beiträge in den «Paritätischen Fonds für Bildung und Arbeitssicherheit sowie für den GAV-Vollzug» («Bildungsfonds») einzuzahlen (sog. «Bildungsfünfliber»).
- 2 Die Beiträge gemäss Absatz 3 betragen: je Fr. 2.50 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag pro Monat und Arbeitnehmer (sog. «Bildungsfünfliber»). Die Abgabepflicht richtet sich nach den Einträgen im Individuellen Konto (IK) des unterstellten Arbeitnehmers bei den zuständigen AHV-Ausgleichskassen.
- 3 Der Vollzugskostenbeitrag («Bildungsfünfliber») wird zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV eingesetzt.

Art. 9c Konventionalstrafen

- 1 Die paritätische Kommission kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten belangen.
- 2 Sie kann ausserdem Konventionalstrafen bis zu den folgenden Höchstbeträgen aussprechen:
 - a) bei Verstössen durch Arbeitgeber bis zu 30% des Nachzahlungsbetrages;
 - b) bei Verstössen durch Arbeitnehmer bis zu zwei Monatslöhnen pro Zuwiderhandlung.
- 3 Die Konventionalstrafe ist durch die paritätische Kommission in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:
 - a) Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b) Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
 - c) Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung;
 - d) Grösse der Unternehmung;
 - e) Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
 - f) Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 10 *Koalitionsfreiheit*

Das Vereinsrecht (Koalitionsfreiheit) ist gewährleistet. Dem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband von keiner Seite ein Nachteil erwachsen. Die Vertragsparteien empfehlen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sich ihnen anzuschliessen.

Art. 11 *Sorgfalts- und Treuepflicht*

In Bezug auf die Sorgfalts- und Treuepflicht wird auf Art. 321a OR verwiesen (siehe Anhang 2).

Art. 12 *Haftung des Arbeitnehmers*

Die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers für Schäden sowie Mass der Sorgfalt sind in Art. 321e OR geregelt (siehe Anhang 2).

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 13 *Anstellung*

- ¹ Der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mündlich vereinbarte Einzelarbeitsvertrag ist rechtsgültig. Dem Arbeitgeber wird jedoch aus Gründen der Rechtssicherheit empfohlen, für jeden Arbeitnehmer einen schriftlichen Anstellungsvertrag im Doppel auszufüllen und ihn durch den Arbeitnehmer mitunterzeichnen zu lassen. Ein Exemplar des Anstellungsvertrages verbleibt beim Arbeitgeber, das andere erhält der Arbeitnehmer. Jedem Arbeitnehmer ist ein gültiges Exemplar des GAV auszuhändigen.

- 2 Schriftform wird in folgenden Fällen vom Gesetz vorgeschrieben:
 - Lohn bei Überstundenarbeit (Art. 321c, Abs. 3 OR)
 - Aufschub der Fälligkeit der Provision (Art. 323, Abs. 2 OR)
 - Abweichende Vereinbarungen betreffend Lohn bei Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes des Arbeitnehmers (Art. 324a, Abs. 4 OR)
 - Taggeld oder Pauschalvergütung bei auswärtigem Arbeitsort (Art. 327a, Abs. 2 OR)
 - Aufschub der Rückgabe einer Kautions an Arbeitnehmer (Art. 330, Abs. 2 OR)
 - Änderungen der Kündigungsfristen bei überjährigem Arbeitsverhältnis (Art. 335c, Abs. 2 OR)
 - Aufschub der Provisionsfälligkeit bei Ende des Arbeitsvertrages (Art. 339, Abs. 2 OR)
 - Vereinbarung eines Konkurrenzverbotes (Art. 340 OR)
 - Besondere Folgen der Übertretung des Konkurrenzverbotes (Art. 340b, Abs. 3 OR)
 - Lehrvertrag (Art. 344a, Abs. 1 OR)
- 3 Im Anstellungsvertrag sind die Funktionen des Arbeitnehmers (Metzger, Chauffeur, Verkäufer/innen usw.) sowie besondere Abmachungen anzugeben. Für Metzger und Verkäufer/innen ist ferner die Lohnkategorie gemäss Ziff. 1 der Beilage zum GAV anzugeben.
- 4 Das Arbeitsverhältnis endet spätestens auf das Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Art. 14 Probezeit

- 1 Der erste Monat des auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses gilt in allen Fällen als Probezeit. Sie kann schriftlich auf längstens drei Monate festgelegt werden.
- 2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b, Abs. 3 OR).

Art. 15 Befristetes Arbeitsverhältnis (Aushilfen)

- 1 Ist ein Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Dauer von höchstens vier Monaten abgeschlossen, so endet es ohne Probezeit und Kündigungsfrist am vereinbarten Zeitpunkt.
- 2 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis, das gemäss Art. 16 dieses GAV gekündigt werden kann.

Art. 16 Ordentliche Kündigung

- 1 Während der Probezeit kann beidseitig jederzeit auf drei Arbeitstage gekündigt werden. Mit dieser Frist kann letztmals gekündigt werden unter der

Voraussetzung, dass die Kündigung bei der Gegenpartei am letzten Arbeitstag der Probezeit eintrifft. Die Frist beginnt am Tag nach Eingang beim Empfänger zu laufen.

- 2 Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:
im 1.–5. Dienstjahr 1 Monat
im 6.–9. Dienstjahr 2 Monate
ab 10. Dienstjahr 3 Monate
- 3 Die Kündigung hat mit eingeschriebenem Brief, der spätestens am letzten Werktag des Monats bei der Gegenpartei einzutreffen hat, auf Ende des betreffenden Monats zu erfolgen.
- 4 Vereinbarungen über längere Kündigungsfristen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind schriftlich zu treffen.
- 5 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335, Abs. 2 OR).

Art. 17 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sowie deren Folgen sind im OR geregelt. Die betreffenden Vorschriften sind im Anhang 2 abgedruckt; es handelt sich um folgende:

- Art. 337 über die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- Art. 337a über die fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung
- Art. 337b über die Folgen bei gerechtfertigter Auflösung

Art. 18 Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz ist im OR geregelt. Alle den Kündigungsschutz betreffenden Vorschriften sind im Anhang 2 abgedruckt; es handelt sich um folgende:

- Art. 336 bis 336b über die missbräuchliche Kündigung
- Art. 336c und 336d über die Kündigung zur Unzeit
- Art. 337c über die Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung
- Art. 337d über die Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 19 Ansprüche bei Kündigung

- 1 Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig, so unter anderem die Guthaben des Arbeitnehmers auf den laufenden Lohn, Entschädigungen aus Überstunden, nicht bezogene Ferien und Mahlzeiten, soweit nicht Vorschüsse und allfällige Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers damit verrechnet werden können.
- 2 Die Rückgabepflicht ist in Art. 339a OR geregelt, und für die Unverzichtbarkeit der Verjährung gilt Art. 341 OR (siehe Anhang 2).

Art. 20 *Arbeitsbestätigung, Zeugnis*

- 1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Arbeitsbestätigung auszustellen. Die Arbeitsbestätigung hat folgende Angaben zu enthalten: Datum des Stellenantritts und Stellenaustritts, Art der Tätigkeit, Name der Firma und Unterschrift des Arbeitgebers.
- 2 Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber zusätzlich ein Zeugnis (auch Zwischenzeugnis) verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a OR).

Arbeitszeit

Art. 21 *Normalarbeitszeit*

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit der Arbeitnehmer beträgt sowohl in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5, Abs. 2 ArG) als auch in nicht-industriellen Betrieben 43 Stunden. Vorbehalten sind besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziff. 1.1., Bst. e der Beilage zum GAV (siehe Anhang 1, Ziff. 1c).
- 2 Tagesarbeit ist die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr. Mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertretung kann der Beginn der Tagesarbeit bis 5 Uhr bewilligungsfrei vorverschoben werden. Sie beträgt zusammen mit der Abendarbeit höchstens 17 Stunden. Für das tägliche Höchstpensum je Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes: siehe Anhang 3, Art. 10, Abs. 3 des Arbeitsgesetzes. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer für einen Beginn der betrieblichen Tagesarbeit ab 5 Uhr wird vorausgesetzt.
- 3 Abendarbeit ist die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr. Sie kann nach Anhörung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertretung bewilligungsfrei angeordnet und mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertretung bis 24 Uhr ausgedehnt werden.
- 4 Die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche darf neun Stunden nicht überschreiten (Art. 31, Abs. 1 ArG).
- 5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Antreten und Verlassen des Arbeitsplatzes.
- 6 Eine in einer Woche sich ergebende kürzere oder längere Arbeitszeit muss innert 14 Wochen, spätestens aber innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen oder bezahlt werden (Vorbehalt siehe Anhang 3: Art. 13 ArG).

Art. 22 *Nachtarbeit*

- 1 Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, sofern der Beginn bzw. das Ende der Tages- oder Abendarbeit gemäss Art. 21 dieses GAV nicht anders festgesetzt worden sind. Nachtarbeit bedarf des Einverständ-

nisses des Arbeitnehmers sowie einer behördlichen Bewilligung aufgrund des Nachweises, dass Nachtarbeit unentbehrlich ist (Art. 17, Abs. 2 ArG). Der Arbeitnehmer hat Anspruch

- a) bei vorübergehender Nachtarbeit (siehe Anhang 3: Art. 17b, Abs. 1 ArG) auf einen Lohnzuschlag von 25%;
 - b) bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit (siehe Anhang 3: Art. 17b, Abs. 2 ArG) ab 1. August 2003 auf Kompensation von 10% der Zeit, während der er Nachtarbeit geleistet hat.
- 2 Arbeitnehmern, die regelmässig abends oder morgens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden (siehe Anhang 3: Art. 17b, Abs. 2 ArG).
 - 3 An 2 Tagen pro Woche kann Nachtarbeit ohne Bewilligung ab 2 Uhr angeordnet werden, an den übrigen Tagen ab 4 Uhr (siehe Anhang 3: Art. 27a, bzw. Art. 4, Abs. 1 ArGV 2).

Art. 23 Pausen

- 1 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
1/4 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden.
1/2 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden (Art. 15, Abs. 1 ArG).
- 2 Während den Pausen wird der individuelle Arbeitsplatz üblicherweise verlassen; die Pausenzeit gilt in diesem Fall nicht als Arbeitszeit. Pausen gelten gemäss Art. 15, Abs. 2 ArG nur dann als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 24 Überstundenarbeit

- 1 Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die normale Arbeitszeit gemäss Art. 21 dieses GAV überschreitet.
- 2 Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c, Abs. 1 OR).
- 3 Die Überstundenarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen und in Notfällen.
- 4 Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, hat sie der Arbeitgeber – allerspätestens innerhalb von 12 Monaten – mit einem Lohnzuschlag von 25% auf dem Bruttolohn zu entschädigen.
- 5 Schriftliche Abmachungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziff. 1.1, Bst. e der Beilage zum GAV bleiben vorbehalten.

Art. 25 Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überzeit

- 1 Die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit (siehe Anhang 3: Art. 9 ArG) beträgt

- a) in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5 ArG) 45 Stunden,
 - b) in nichtindustriellen Betrieben 50 Stunden.
- Die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit gilt gemäss Arbeitsgesetz als «Überzeit».
- 2 Im Kalenderjahr darf die Überzeit gemäss Abs. 1 die folgende Stundenzahl nicht überschreiten:
 - a) in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5 ArG) 170 Stunden,
 - b) in nichtindustriellen Betrieben 140 Stunden.

Art. 26 Sonntagsarbeit

- 1 Ohne behördliche Bewilligung ist Sonntagsarbeit untersagt. Über die Ausnahmen des Verbotes sowie über die Ersatzruhe gelten Art. 19, Abs. 2 und 3 sowie Art. 20 ArG sowie Art. 27a, bzw. Art. 12, Abs. 1 ArGV 2 (siehe Anhang 3).
- 2 Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nur mit seinem Einverständnis zu bewilligter, vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen. Diese ist mit einem Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen.
- 3 Sonntagsarbeit ist ab 17 Uhr bewilligungsfrei gestattet (siehe Anhang 3: Art. 27a, bzw. Art. 4 Abs. 2 ArGV 2).

Art. 27 Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit

- 1 Die Einteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen von Art. 21 dieses GAV vereinbart und für beide in geeigneter Weise verbindlich festgelegt.
- 2 Der Arbeitgeber hat für eine den behördlichen Vorschriften entsprechende Kontrolle der Arbeitszeit zu sorgen.
- 3 Der Arbeitnehmer hat nach Weisung des Arbeitgebers ein Verzeichnis der Überstundenarbeit zu führen. Der Arbeitgeber hat dies zu kontrollieren und Überstundenarbeit auszugleichen oder zu entschädigen. Im Übrigen gelten Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1 (siehe Anhang 3).

Ferien

Art. 28a Feriendauer

- 1 Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien von folgender Dauer:
 - Bis zum 5. Dienstjahr 4 Wochen (= 24 Werktage)
 - ab 6.–25. Dienstjahr 5 Wochen (= 30 Werktage)
 - ab 26. Dienstjahr 6 Wochen (= 36 Werktage)
- 2 Jugendliche Arbeitnehmer, einschliesslich Lehrlinge, haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien (= 30 Werktage). Der Anspruch auf fünf Ferienwochen gilt nur bis zum Monat, in welchem der Jugendliche das 20. Altersjahr vollendet.

- 3 Während des Dienstjahres gewährte freie Tage ohne Lohnabzug können auf die Ferien angerechnet werden. Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden.

Art. 28b *Ferienzeitpunkt*

- 1 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr, zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Beträgt der Ferienanspruch fünf Wochen, so sind die Ferien in der Regel entsprechend den Bedürfnissen des Betriebes in zwei Teilen (zum Beispiel zwei und drei Wochen) zu beziehen.
- 2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 29 *Betriebsferien*

Wird die Arbeit wegen Betriebsferien ausgesetzt, so kann der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, deren Ferienanspruch nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien ausreicht, einen entsprechenden Arbeitszeitausgleich im Sinne von Art. 21, Abs. 6 dieses GAV anordnen oder sie während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

Art. 30 *Ferienentschädigung*

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d, Abs. 2 OR).
- 2 Können die Ferientage nicht mehr gewährt werden, so ist dafür der Lohn auszus zahlen. Hat umgekehrt der Arbeitnehmer im Austrittsjahr zuviel Ferien bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die zuviel bezogenen Tage einen entsprechenden Lohnabzug zu machen (Berechnung der Ferienentschädigung siehe Anhang 1, Ziff. 3).

Art. 31 *Teilzeitpersonal und Aushilfen*

- 1 Die Ferienentschädigung kann – als Zuschlag zum Bruttolohn – mit dem laufenden Lohn ausbezahlt werden, wenn
 - a) es sich um sehr unregelmässige Teilzeit oder sehr kurze Einsätze handelt;
 - b) der auf die Ferien entfallende Lohnanteil sowohl im Vertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat aufgeführt wird und der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die praktische Möglichkeit hat, die Ferien zu beziehen.

- 2 Die Ferienentschädigung gemäss Absatz 1 wird wie folgt berechnet:
 - 8,33% des Bruttolohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 4 Wochen beträgt.
 - 10,64% des Bruttolohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 5 Wochen beträgt.
 - 13,04% des Bruttolohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 6 Wochen beträgt.

Art. 32 Kürzung der Ferien

- 1 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.
- 2 Beträgt die Verhinderung mehr als einen Monat, so kann der Arbeitgeber die Ferien vom zweiten Monat an für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 3 Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) vom 25.9.1952 bezogen hat.

Art. 33 Arbeit während den Ferien

Leistet der Arbeitnehmer während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d, Abs. 3 OR).

Art. 34 Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Bei Auflösung vor Vollendung eines ganzen Dienstjahres hat der Arbeitnehmer für jeden im betreffenden Jahr geleisteten Dienstmonat Anspruch auf einen Zwölftel der jährlichen Ferien. Teilansprüche von weniger als einem halben Ferientag bleiben unberücksichtigt.

Freier Halbttag, Feiertage

Art. 35 Freier Halbttag

- 1 Der Arbeitnehmer hat in jeder Arbeitswoche mit sechs Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen freien Halbttag, der nach Möglichkeit immer auf den gleichen Wochentag fallen soll. Der freie Nachmittag beginnt spä-

testens um 12.30 Uhr.

- ² Der freie Halbttag kann für bis zu acht Wochen zusammengefasst werden (siehe Anhang 3: Art. 27a, bzw. Art. 14, Abs. 1 ArGV 2).

Art. 36 Feiertage

- 1 Fällt der Feiertag auf einen Arbeitstag, so verringert sich die Arbeitszeit in der betreffenden Woche um die auf den Feiertag üblicherweise entfallenden Arbeitsstunden.
- 2 Fällt der gesetzliche Feiertag mit dem üblicherweise freien halben oder ganzen Werktag zusammen, so ist ein halber oder ganzer Tag vor- oder nachzugewähren.
- 3 Als gesetzliche Feiertage gelten die von den Kantonen gestützt auf Art. 18 ArG den Sonntagen gleichgestellten Feiertage. Im Metzgereigewerbe werden diese den Sonntagen gleichgestellten Feiertage als bezahlte Feiertage anerkannt.
- 4 In Wochen mit lokalen, nicht gesetzlichen Feiertagen kann die ausfallende Arbeitszeit gemäss Art. 21, Abs. 6 dieses GAV vor- oder nachgeholt werden.

Absenzen, Urlaub

Art. 37 Absenzen

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Freizeit, sofern diese auf einen Arbeitstag fällt:

- | | |
|--|--------------------------|
| – Heirat, eigene | 2 Tage |
| – Geburt eigener Kinder | 2 Tage |
| – Tod des Ehegatten oder Lebenspartners
sowie eigener Kinder | 3 Tage |
| – Tod eines Elternteils | 2 Tage |
| – Tod eines Schwiegerelternanteils bzw.
Schwiegersohnes oder der Schwiegertochter | 1 Tag |
| – Tod eines Grosselternanteils, von Geschwistern,
der Schwägerin oder des Schwagers | 1 Tag |
| – Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein
anderes möbliertes Zimmer ausgenommen) | 1 Tag |
| – Rekrutierung und militärische Waffeninspektion:
die dafür benötigte Zeit, maximal | 1 Tag |
| – Mitwirkung in Lehrlings-, Berufs- und Meister-
prüfungskommissionen (inklusive Experten-
tätigkeit) sowie in schweizerischen Verbands-
organen (SFF, MPV) | die dafür
nötige Zeit |

Art. 38 *Ausserschulische Jugendarbeit*

Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit wird im Rahmen von Art. 329e OR (siehe Anhang 2) gewährt. Ein Lohnanspruch besteht grundsätzlich nicht.

Art. 39 *Berufliche Aus- und Weiterbildung*

Für die mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz verbundene berufliche Aus- und Weiterbildung durch Kurse im Ausbildungszentrum in Spiez oder durch Regionalkurse SFF/MPV stellt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer die dafür benötigte Zeit zur Verfügung und entschädigt diese, sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

Der Besuch solcher Kurse steht allen unterstellten Arbeitnehmern, welche Beiträge im Sinne von Artikel 9b entrichten, zu gleichen Rechten und Pflichten offen.

Art. 39a *Arbeitssicherheit*

Der Arbeitgeber erfüllt die ihm durch das Gesetz (Artikel 82, Abs. 1 UVG) auferlegten Pflichten zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten insbesondere im Rahmen der von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) genehmigten Branchenlösung oder mit gleichwertigen Massnahmen. Der Arbeitnehmer hat die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen. Die Teilnahme an der von der EKAS am 29. Juni 1999 genehmigten Branchenlösung des Schweizer Fleischfachverbandes und des Metzgereipersonal-Verbandes der Schweiz zur Umsetzung der Spezialrichtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit steht allen unterstellten Arbeitgebern, welche Beiträge im Sinne von Artikel 9b entrichten, zu gleichen Rechten und Pflichten offen.

Entlöhnung

Art. 40 *Lohnauszahlung*

- 1 Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszurichten. In gegenseitigem Einvernehmen kann die Lohnzahlung auch am 15. und letzten Tag des Monats erfolgen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn spätestens am Austrittstag auszuzahlen (Geltendmachung von Forderungen siehe Art. 19 dieses GAV).
- 2 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben (Art. 323b, Abs. 1 OR).

Art. 41 *Vorschuss*

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber zu gewähren vermag (Art. 323, Abs. 4 OR).

Art. 42 *Lohnbuch, Lohnquittung*

- 1 Sofern der Arbeitnehmer keine Forderungen mehr geltend zu machen hat, ist bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich der letzten Lohnzahlung die Saldoquittung auf dem Anstellungsvertrag zu unterzeichnen (vorbehalten bleibt Art. 341 OR).
- 2 Metzgereibetriebe, die bei der AHV-Kasse mit Jahresbescheinigungen abrechnen, haben die Lohn- und Schlusszahlungen in sinngemässer Anwendung des Abs. 1 besonders quittieren zu lassen.

Treueprämie, Dienstaltersgeschenke

Art. 43 *Treueprämie*

- 1 Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf die Auszahlung einer Treueprämie, die aufgrund des Dezemberlohnes im betreffenden Kalenderjahr berechnet wird. Die Treueprämie ist im Dezember (bis spätestens am 15.) wie folgt auszuzahlen:
 - a) im 1. Kalenderjahr der Anstellung im gleichen Betrieb: halber Dezemberlohn,
 - b) im 2. Kalenderjahr und in den folgenden Kalenderjahren der Anstellung im gleichen Betrieb: voller Dezemberlohn.
- 2 Die Zählung der Kalenderjahre beginnt im Jahre des Eintritts in einen Betrieb.
- 3 Bei Ein- und Austritt aus einem Betrieb ergeben sich für das betreffende Jahr Ansprüche pro rata temporis (siehe Einschränkungen im Anhang 1, Ziff. 4).

Art. 44 *Dienstaltersgeschenke*

- 1 Langjährigen Mitarbeitern ist in Anerkennung ihrer Betriebstreue ein Dienstaltersgeschenk zu gewähren, und zwar:

für 10 Dienstjahre	einen Viertel des monatlichen Bruttolohnes
für 20 Dienstjahre	die Hälfte des monatlichen Bruttolohnes
für 30 Dienstjahre	den vollen monatlichen Bruttolohn
- 2 Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegter Anstellung.

Entschädigung bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Art. 45 Grundsatz

- 1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Als solche Gründe gelten nach Art. 324a OR unter anderem: Krankheit, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.
- 2 Als beschränkte Zeit im Sinne dieses Artikels gelten:

1.–3. Monat der Dienstzeit	1 Woche	
4.–12. Monat der Dienstzeit	3 Wochen	
Dienstjahre		
2	1 Monat	Insgesamt innerhalb eines Dienstjahres
3, 4	2 Monate	
5–8	3 Monate	
9–15	4 Monate	
16–20	5 Monate	
21–25	6 Monate	
26–30	7 Monate	
31–35	8 Monate	
ab 36	10 Monate	
- 3 Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer bei Arbeitsverhinderung aus den erwähnten Gründen den vollen Lohn abzüglich allfälliger Entschädigungen für Verpflegung und Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers.
- 4 Leistet der Arbeitgeber Beiträge von mindestens der Hälfte der Prämie an eine Krankentaggeldversicherung mit einer Leistung von mindestens 80 Prozent des Lohnes für die Dauer von wenigstens 720 Tagen pro Fall, so vermindert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers auf vier Fünftel des Lohnes.
- 5 Absenzen oben erwähnter Art sind schriftlich nachzuweisen. Bei durch Krankheit oder Unfall bedingten Absenzen ist dem Arbeitgeber innerhalb spätestens drei Tagen ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Art. 46 Krankheit

- 1 Die Lohnzahlung während Krankheit richtet sich nach Art. 45 dieses GAV.
- 2 Leistet der Arbeitgeber Beiträge von mindestens der Hälfte der Prämie an eine Krankentaggeldversicherung des Arbeitnehmers, so vermindert sich seine Lohnzahlungspflicht bei Erkrankung des Arbeitnehmers um die Tagelder der Krankenkasse.
- 3 Die Kosten für Unterhalt, Pflege und ärztliche Behandlung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Dies gilt auch, wenn er in Pension beim Arbeitgeber lebt.

Art. 47 Schwangerschaft und Niederkunft

- 1 Die Lohnzahlung während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin richtet sich nach Art. 45 dieses GAV. Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (Art. 329 f OR) der gemäss Art. 16e des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft entschädigt wird.
- 2 Weitere Bestimmungen über die Beschäftigung von Frauen bei Mutterschaft finden sich in ArG 35–35b sowie ArG V1 60–66 (Zusammenfassung, Anhang 3).

Art. 48 Militär – Zivildienst

- 1a Bei Ausbildungs- und Beförderungsdiensten (RS, KS) haben die Arbeitnehmer während der beschränkten Zeit gemäss Art. 45, Abs. 2 dieses GAV Anspruch auf 80% des Lohnes, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vier Wochen vor Beginn des Ausbildungs- und Beförderungsdienstes durch ordentliche Kündigung geendet hat.
- 1b Während der Rekrutenschule besteht Anspruch auf 50% des Lohnes, sofern im Anschluss an diesen Dienst das Arbeitsverhältnis noch während mindestens sechs Monaten fortgesetzt wird. Bei vorzeitiger Kündigung durch den Arbeitnehmer ist für jeden fehlenden Monat $\frac{1}{6}$ des Lohnzuschusses zur Erwerbsausfallentschädigung zurückzubezahlen. Zumindest sind aber die Leistungen gemäss Abs. 1a geschuldet.
- 2 Während der ordentlichen WK und EK haben die Arbeitnehmer Anspruch auf 100% des Lohnes, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens drei Monate weiterbesteht. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser drei Monate vom Arbeitnehmer aufgelöst, so beträgt sein Lohnanspruch 80%; der Arbeitgeber kann den zusätzlich bezahlten Lohnanteil von 20% zurückverlangen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dreier Monate durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, so bleibt die volle Lohnzahlung bestehen.
- 3 Der Lohnanspruch wird auf vier Wochen je Kalenderjahr beschränkt, ausser wenn ein WK auf Wunsch des Arbeitgebers verschoben wird und deswegen im folgenden Jahr beim gleichen Arbeitgeber zwei WK geleistet werden müssen.
- 4 Leistet der Arbeitnehmer Zivildienst, so sind die oben erwähnten Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

Krankenpflege- und Unfallversicherung

Art. 49 Krankenpflegeversicherung

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse gegen die Folgen von Krankheit zu versichern. Die Prämien für diese Krankenpflegeversicherung gehen zu ihren Lasten.

Art. 50 Unfallversicherung

- 1 Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei der Branchen Versicherung Schweiz (BVS), vormals Metzger-Versicherungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfällen jeder Art und von Berufskrankheiten. Sofern zwingende gesetzliche Bestimmungen einen Anschluss an die Branchen Versicherung Schweiz (BVS) nicht zulassen, hat der Arbeitgeber die Leistungen dieses GAV anderweitig zu versichern.
- 2 Der Versicherte hat Anspruch auf die im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und den dazu gehörigen Verordnungen festgelegten Leistungen. Ergänzungen inbegriffen, steht ihm folgender Versicherungsschutz zu:
 - a) Bei Berufsunfällen und Berufskrankheiten:
Volle Lohnkostendeckung bis zur Festsetzung einer allfälligen Rente, längstens jedoch während 1095 Tagen.
 - b) Bei Nichtberufsunfällen:
Anrecht auf ein Taggeld von 80% des ausfallenden Lohnes.
 - c) Bei Spitalaufenthalt:
Verzicht auf Verköstigungsabzug.
 - d) Im Invaliditätsfall:
Kapitalleistung, die sich aus dem 400fachen Taglohn errechnet.
 - e) Im Todesfall:
Kapitalleistung an die nächsten Angehörigen, die dem 200fachen Taglohn entspricht.
- 3 Die Zusatzleistungen werden nur geschuldet, wenn eine Leistungspflicht nach UVG gegeben ist.
- 4 Alle Leistungen gemäss Abs. 2 sind bis zu dem vom Bundesrat festgelegten UVG-Höchstlohn zu versichern; die Versicherung von Lohnanteilen, die diesen Betrag überschreiten, bleibt der besonderen Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.
- 5 Die Prämienanteile der gesetzlichen Versicherung und der Zusatzversicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zulasten des Arbeitgebers, diejenigen für Nichtberufsunfälle, ohne anders lautende Abmachung, zulasten des Arbeitnehmers.

Todesfall des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, berufliche Vorsorge

Art. 51 *Todesfall des Arbeitnehmers*

Die Lohnfortzahlung im Todesfall des Arbeitnehmers ist in Art. 338, Abs. 2 OR geregelt (siehe Anhang 2). Sie bemisst sich nach dem monatlichen Bruttolohn und untersteht nicht der Beitragspflicht für die Sozialversicherung.

Art. 52 *Todesfall des Arbeitgebers*

Betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses beim Tod des Arbeitgebers wird auf Art. 338a OR verwiesen (siehe Anhang 2).

Art. 53 *Berufliche Vorsorge*

- 1 Die Arbeitgeber haben alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren AHV-pflichtiger Jahreslohn den Betrag der maximalen einfachen AHV-Altersrente übersteigt, bei der Pensionskasse Metzger zur Versicherung anzumelden. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, welcher der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.
- 2 Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgeber, die bereits vor dem 1. Januar 1959 eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen und der Pensionskasse Metzger mindestens gleichwertig ist.
- 3 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmer sowie die Versicherungsleistungen und die Höhe der Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Reglement der Pensionskasse Metzger, das integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages ist.
- 4 Die Beiträge für die Pensionskasse Metzger gehen je zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers und des versicherten Arbeitnehmers.

III. Schlussbestimmungen

Art. 54 Rechtsdomizil, Gerichtsstand

Der SFF sowie der MPV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 55 Vertragsdauer, Vertragskündigung, Vertragsänderungen

- 1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 1994 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Verträge.
- 2 Er kann unter Beachtung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Wird er nicht gekündigt, so bleibt er jeweils ein weiteres Jahr in Kraft.
- 3 Auf Verlangen der einen oder anderen Vertragspartei können jeweils im September über Änderungen dieses GAV sowie der Beilage zum GAV Verhandlungen aufgenommen werden.

Zürich, 1. Januar 1994

Für den Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

Der Präsident: *B. Kamm*

Der Direktor: *Dr. B. Horber*

Für den Metzgereipersonal-Verband der Schweiz

Der Präsident: *W. Signer*

Der Geschäftsführer: *A. Rossetti*

Text konsolidiert auf den 1.1.2009

Anhang 1

Erläuterungen zum GAV

1. Umschreibung für die Lohnkategorien-Einteilung

a) *Selbständige Metzger*

Der selbständige Metzger soll sämtliche in der Metzgerei vorkommenden Arbeiten ohne Anleitung und Anweisung des Arbeitgebers allein ausführen können. Er ist dem Arbeitgeber für die von ihm ausgeführten Arbeiten verantwortlich. Er soll nötigenfalls andere Metzger und seinen unmittelbaren Vorgesetzten vertreten können.

b) *Metzger mit besonderer Verantwortung*

Solche Posten bestehen in grösseren Betrieben. Die betreffenden Arbeitnehmer sind befähigt, einer Abteilung (zum Beispiel Verkauf, Produktion, Schlachtung, Zerlegung) vorzustehen. Zu dieser Position zählen ebenfalls der Metzger-Kaufmann sowie erster Wurster und Filialleiter in mittleren Betrieben.

c) *Betriebsleiter und Arbeitnehmer mit gleichwertigen Funktionen*

Dazu gehören Betriebsleiter, Abteilungsleiter in grossen Betrieben, Leiter von Metzgerei-Abteilungen in Grossfilialen, Geschäftsführer sowie Personen mit gleichwertigen Funktionen.

d) *Metzger mit unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen*

Als solche werden gelernte Metzger bezeichnet, die wegen hohen Alters, körperlicher oder geistiger Behinderung oder wegen Gebrechen nicht zu durchschnittlicher Arbeitsleistung fähig sind, sowie ausländische Metzger mit offensichtlich ungenügender Ausbildung und Leistung (Metzger, die sich über keine Berufsausbildung ausweisen können, die vom BBT als gleichwertig der schweizerischen Metzgerlehre anerkannt wird).

e) *Hilfspersonal*

Hilfspersonal sind Metzgereiangestellte, die nicht gelernte Metzger oder nicht gelernte, bzw. angelernte Verkäuferinnen sind.

2. Berechnung der Entschädigung für Überstundenarbeit

- a) Zur Berechnung der Überstundenarbeitsentschädigung wird der Monatslohn bei wöchentlicher Arbeitszeit von 43 Stunden wie folgt geteilt:

Monatslohn Fr. 3600.– : 186	= Fr. 19.35 pro Stunde
Überstundenzuschlag 25% ($\frac{1}{4}$)	= Fr. 4.84 pro Stunde
Überstundenarbeitsentschädigung	= Fr. 24.19 pro Stunde

- b) Für Teilzeitbeschäftigte gilt in jedem Fall erst das Überschreiten der Normalarbeitszeit gemäss Art. 21 dieses GAV als zuschlagsberechtigte Überstundenarbeit.
- c) Bei Sonntagsarbeit plus 50% nach gleichem Schema.

3. Berechnung des Ferienanspruchs bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Der Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses errechnet sich gemäss folgendem Beispiel:

Ein Arbeitnehmer tritt nach zwei Jahren und acht Monaten aus. Er hätte für das ganze dritte Dienstjahr 24 Werktage Ferien zugut oder zwei Tage je Monat. Für die acht Monate, die er im dritten Dienstjahr gearbeitet hat, erhält er somit 16 Werktage Ferien.

Die Entschädigung je Ferientag wird berechnet, indem man den Monatslohn durch 26 teilt. Im nachstehenden Berechnungsbeispiel beträgt die Ferienvergütung bei einem Monatslohn von Fr. 3900.–: $\text{Fr. } 3900.- : 26 = \text{Fr. } 150.-$. Entschädigung für 16 Ferientage = $16 \times \text{Fr. } 150.- = \text{Fr. } 2400.-$. Davon sind noch die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen.

4. Lohnanspruch pro rata temporis bei Ein- und Austritt (Treueprämie)

a) Eintritt

Im ersten Kalenderjahr (Eintrittsjahr) wird ein Anspruch pro rata temporis auf einen halben Dezemberlohn nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer am 1. Oktober oder früher eingetreten ist.

Beispiel: Eintritt 1. April, Monatslohn Fr. 4800.–. Anstellungsdauer im 1. Kalenderjahr = 9 Monate. Treueprämie pro rata temporis: halber Dezemberlohn = $\text{Fr. } 2400.- : 12 \times 9 = \text{Fr. } 1800.-$.

b) Austritt

Erstes Kalenderjahr der Anstellung (Eintrittsjahr)

Bei Austritt im ersten Kalenderjahr besteht kein Anspruch auf einen Anteil der Treueprämie (ausser wenn das Arbeitsverhältnis volle zwölf Monate gedauert hat).

Zweites Kalenderjahr der Anstellung

Bei Austritt im Lauf des Jahres besteht kein Anspruch pro rata temporis: bei Austritt auf den 31. Dezember besteht ein Anspruch auf den vollen Dezemberlohn als Treueprämie.

Drittes (und folgende) Kalenderjahre der Anstellung

Bei Austritt im Laufe des Jahres besteht ein Anspruch pro rata temporis auf die Treueprämie.

Beispiel: Eintritt 10. September 1998, Austritt 31. Mai 2000: Monatslohn im Mai 2000 Fr. 4800.–. Anspruch pro rata temporis für das Austrittsjahr 2000 besteht, weil das Anstellungsverhältnis im dritten Kalenderjahr aufgelöst wird. Anspruch pro rata temporis für 1. Januar bis 31. Mai 2000 = 5 Monate: Mai-Lohn Fr. 4800.– : 12 x 5 = Fr. 2000.–.

- c) Als Kalenderjahr gilt der Zeitraum zwischen dem 1. Januar bis zum 31. Dezember.
- d) Für Teilzeitbeschäftigte sowie im Stundenlohn Beschäftigte kann für die Berechnung der Treueprämie der durchschnittliche, bis Ende November erzielte Monatsbezug der letzten 12 Monate als Basis dienen.
- e) Bei zu Recht erfolgter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber (Art. 337 OR) besteht kein Anspruch auf Treueprämie.

Anhang 2

Vorschriften des Obligationenrechtes

Art. 321a: *Sorgfalts- und Treuepflicht*

- 1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
- 2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.
- 3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.
- 4 Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentliche Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Art. 321e: *Haftung des Arbeitnehmers*

- 1 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.
- 2 Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Be-

rufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Art. 329e: *Ausserschulische Jugendarbeit*

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.
- 2 Der Arbeitnehmer hat während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch. Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann zugunsten des Arbeitnehmers eine andere Regelung getroffen werden.
- 3 Über den Zeitpunkt und die Dauer des Jugendurlaubs einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, dann muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruches zwei Monate im voraus angezeigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres.
- 4 Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen.

Art. 336: *Missbräuchliche Kündigung (Grundsatz)*

- 1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
 - a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
 - a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmersverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmersvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrich-

tung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Art. 336a: Sanktionen bei missbräuchlicher Kündigung

- 1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Art. 336b: Verfahren bei missbräuchlicher Kündigung

- 1 Wer gestützt auf Art. 336 und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 2 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 336c: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

- 3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 336d: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter dem Art. 336c, Abs. 1, Buchstabe a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 2 Art. 336c, Abs. 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337: Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

- 1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 337a: Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

Art. 337b: Folgen bei gerechtfertigter Auflösung

- 1 Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.
- 2 In den anderen Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c: Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung

- 1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das

Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

- 2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 337d: Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

- 1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen, andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 338: Tod des Arbeitnehmers

- 1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 338a: Tod des Arbeitgebers

- 1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis an die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
- 2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 339a: Rückgabepflicht

- 1 Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jede Vertragspartei der anderen alles herauszugeben, was sie für dessen Dauer von ihr oder von Dritten für deren Rechnung erhalten hat.

- 2 Der Arbeitnehmer hat insbesondere Fahrzeuge und Fahrausweise zurückzugeben sowie Lohn- oder Auslagenvorschüsse soweit zurückzuerstatten, als sie seine Forderungen übersteigen.
- 3 Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien.

Art. 341: *Unverzichtbarkeit und Verjährung*

- 1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.
- 2 Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.

Anhang 3

Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung

Art. 5, Abs. 2 ArG: *Industrielle Betriebe*

Als industrielle Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten Betriebe mit fester Anlage von dauerndem Charakter für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, sofern:

- a) die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder durch serienmässige Verrichtungen bestimmt werden und für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie wenigstens sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder
- b) die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation wesentlich durch automatisierte Verfahren bestimmt werden, oder
- c) Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

Art. 10, Abs. 3 ArG: *Tägliches Höchstpensum je Arbeitnehmer*

- 3 Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Art. 13, ArG: Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

- 1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.
- 2 Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Art. 17b, Abs. 1 und 2 ArG: Lohn- und Zeitzuschlag

- 1 Dem Arbeitnehmer, der nur vorübergehend Nachtarbeit verrichtet, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.
- 2 Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben.
Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.

Art. 19, Abs. 2 und 3 ArG: Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

- 2 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- 3 Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.
Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen.

Art. 20, ArG: Freier Sonntag und Ersatzruhe

- 1 Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Art. 24.
- 2 Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.
- 3 Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

Art. 31, Abs. 1 ArG: *Arbeits- und Ruhezeit*

- 1 Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

Art. 46, ArG: *Verzeichnisse und andere Unterlagen*

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Art. 73, ArGV 1: *Verzeichnisse und andere Unterlagen* (Art. 46 ArG)

- 1 Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:
 - a) die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
 - b) die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
 - c) die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
 - d) die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
 - e) die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr;
 - f) die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Art. 10, 16 und 18 des Gesetzes;
 - g) Regelungen über den Zeitzuschlag nach Art. 17b Abs. 2 und 3 des Gesetzes;
 - h) die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge;
 - i) die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nachtarbeit oder Mutterschaft;
 - j) das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risiko- beurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf getroffene betriebliche Massnahmen.
- 2 Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.
- 3 Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

Art. 35–35b, ArG / Art. 60–66, ArGV 1: *Sonderschutz von Frauen*

Grundsätzlich gelten neu für alle erwachsenen Männer und Frauen dieselben Vorschriften. Schutzvorschriften für Frauen bestehen jedoch weiter im Zusammenhang mit der Mutterschaft und dem Bergbau.

Art. 60, 61, ArGV 1:

Die Beschäftigung von Frauen bei Mutterschaft unterliegt im Interesse des Kindes verschiedenen Einschränkungen:

- Beschäftigung nur mit dem Einverständnis der betroffenen Frau.
- Beschäftigung nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung, jedoch höchstens neun Stunden pro Tag.
- Für das Stillen des Kindes ist der Mutter frei zu geben. Stillzeit wird ganz (im Betrieb) oder zu 50% (ausserhalb des Betriebes) an die Arbeitszeit angerechnet, kein Vor- oder Nachholen der übrigen Ausfallzeit.
- Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit hat die Frau ab dem vierten Schwangerschaftsmonat Anspruch auf eine längere tägliche Ruhezeit (12 Stunden) und mehrere Kurzpausen von 10 Minuten alle zwei Stunden; ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat darf sie für höchstens vier Stunden in stehender Tätigkeit beschäftigt werden.
- Nach der Niederkunft des Kindes besteht ein achtwöchiges absolutes Arbeitsverbot für die Mutter; danach darf sie bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft in diesem Zeitraum nicht mehr beschäftigt werden. Auch für die übrige Zeit der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft hat der Arbeitgeber eine Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit anzubieten. Wo dies nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber 80% des Lohnes zu zahlen.

Art. 62–65, ArGV 1:

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten während der Mutterschaft können eingeschränkt oder ganz verboten werden.

Der Arbeitgeber hat folgende Pflichten:

- durch einen Spezialisten der Arbeitssicherheit (allenfalls im Rahmen einer Branchenlösung) ist aufgrund der in den Art. 62 und 63 Abs. 3 aufgeführten Tätigkeiten, Stoffe und Mikroorganismen eine Risikobeurteilung vorzunehmen.
- Ergibt diese eine konkrete Gefährdung, dann ist zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung mit dem Treffen von Schutzmassnahmen möglich ist. Die Frauen sind diesfalls mindestens vierteljährlich medizinisch überprüfen zu lassen auf die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmassnahmen.
- Ist das Risiko von vorneherein oder nach Beurteilung zu hoch oder greifen die Schutzmassnahmen nicht oder nimmt der Arbeitgeber keine

Risikobeurteilung vor, dann ist die betroffene Frau an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen.

- Ist auch das nicht möglich, dann hat der Arbeitgeber 80% des Lohnes zu zahlen.

Art. 27a, ArGV 2: *Fleischverarbeitende Betriebe*

- 1 Auf Fleisch verarbeitende Betriebe und die in ihnen mit der Verarbeitung des Fleisches sowie dessen Verpackung und Lagerung beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind der Artikel 4 an zwei Tagen pro Woche ab 2 Uhr und an den übrigen Tagen ab 4 Uhr für die Nacht sowie für den Sonntag ab 17 Uhr sowie die Artikel 12 Absatz 1, 13 und 14 Absatz 1 anwendbar.
- 2 Fleisch verarbeitende Betriebe sind Betriebe, die überwiegend Fleisch gewinnen, verarbeiten und Fleischerzeugnisse herstellen.

Sonderbestimmungen

Art. 4, ArGV 2: *Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit*

- 1 Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise in der Nacht beschäftigen.
- 2 Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne behördliche Bewilligung ganz oder teilweise am Sonntag beschäftigen.

Art. 12, ArGV 2: *Anzahl freie Sonntage*

- 1 Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.

Art. 13, ArGV 2: *Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit*

Die Ersatzruhe für Feiertagsarbeit darf für ein Kalenderjahr zusammengefasst gewährt werden.

Art. 14, ArGV 2: *Wöchentlicher freier Halbtage*

- 1 Der wöchentliche freie Halbtage darf für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.

