

Kommentar

zum
Gesamtarbeitsvertrag 2012–2015
für das Schreinerergewerbe



Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergerwerbe

Inhaltsverzeichnis

I. GELTUNGSBEREICH

- Art. 1: räumlicher Geltungsbereich
- Art. 2: betrieblicher Geltungsbereich
- Art. 3: personeller Geltungsbereich

A: NORMATIVE BESTIMMUNGEN

II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

- Art. 4: Sorgfalts- und Treuepflicht
- Art. 5: Schwarzarbeit
- Art. 6: Rechenschafts- und Herausgabepflicht

III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

- Art. 7: Jahresarbeitszeit
- Art. 8: Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit
- Art. 9: Schichtarbeit
- Art. 10: Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung
- Art. 11: Besondere Arbeitszeitregelung
- Art. 12: Fünftagewoche
- Art. 13: Überstundenarbeit
- Art. 14: Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit
- Art. 15: Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse

IV. LOHN

- Art. 16: Vereinbarter Lohn
- Art. 17: Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien
- Art. 18: 13. Monatslohn
- Art. 19: Familien- und Kinderzulagen

V. AUSRICHTUNG DES LOHNES

- Art. 20: Lohnzahlungsfristen und Termine
- Art. 21: Lohnrückbehalt
- Art. 22: Lohnzahlung

VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

- Art. 23: Allgemeines
- Art. 24: Lohn bei Krankheit
- Art. 25: Lohn bei Unfall
- Art. 26: Lohn bei Militärdienst
- Art. 27: Lohn bei anderen Absenzen
- Art. 28: Weiterbildung

VII. AUSLAGENERSATZ

- Art. 29: Auslagen für Verpflegung und Unterkunft
- Art. 30: Reiseauslagen
- Art. 31: Fälligkeit

VIII. FERIE- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG

- Art. 32: Feriendauer
- Art. 33: Kürzung der Ferien
- Art. 34: Zeitpunkt der Ferien
- Art. 35: Ferienlohn
- Art. 36: Abweichende Ferienregelung
- Art. 37: Feiertagsentschädigung

IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

- Art. 38: Kündigung während der Probezeit
- Art. 39: Kündigung nach der Probezeit
- Art. 40: Sperrfristen: Kündigung zu Unzeit durch den Arbeitgeber
- Art. 41: Sperrfristen: Kündigung zu Unzeit durch den Arbeitnehmenden
- Art. 42: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 43: Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung
- Art. 44: Unverzichtbarkeit
- Art. 45: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

X: KONVENTIONALSTRAFEN

- Art. 46: Konventionalstrafen

XI: VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

- Art. 47: Zweck des Beitrages
- Art. 48: Höhe des Vollzugskostenbeitrages
- Art. 49: Erhebung des Beitrages

C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

XII: PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

- Art. 50: Friedenspflicht
- Art. 51: Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien
- Art. 52: Gemeinsame Durchführung
- Art. 53: Gerichtsstandsklausel
- Art. 54: Zusatzvereinbarung
- Art. 55: Lohnverhandlungen
- Art. 56: Allgemeinverbindlichkeitserklärung
- Art. 57: Paritätische Berufskommissionen
- Art. 58: Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten
- Art. 59: Schiedsgericht

XIII: PENSIONSASSE

- Art. 60: Pensionskasse

XIV: VERTRAGSDAUER

- Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten

ANHANG I: Mindestlöhne

ANHANG II: Entschädigungspflichtige Feiertage

ANHANG III: Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

Legende:

Die GAV-Bestimmungen, die vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden sind, sind mit einem doppelten Längsstrich markiert.

Die in den GAV eingefügten Bestimmungen aus dem Arbeitsvertragsrecht des OR bzw. des Arbeitsgesetzes sind mit einem einfachen Längsstrich markiert.

I. GELTUNGSBEREICH

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuveville), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

² Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für Betriebe (Arbeitgeber), Betriebsteile und Montagegruppen, die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

² Als Betriebe, die Schreinerarbeiten oder Arbeiten verwandter Berufszweige ausführen, gelten namentlich Bau- und Möbelschreinereien, Innenausbaubetriebe, Laden- und Laborbaubetriebe, Fensterhersteller (Holz, Holz-Metall und Kunststoff), Möbelfabriken, Küchenmöbelfabriken, Messestandbauer, Saunabau-Betriebe, Betriebe der Holzoberflächenbehandlung, Betriebe, die Wand-, Deckenverkleidungen und Isolationen ausführen, Betriebe, die Schreinerarbeiten nur montieren (Montageunternehmungen), Wagnereien, Holzgeräte- und Skihersteller, Glasereien, Holzbeizereien, Antikschreinereien.

³ Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe.

⁴ Der GAV gilt mit Rücksicht auf die notwendige Betriebseinheit für alle Betriebe gemäss Absatz 2 und die in solchen Unternehmungen angegliederten, verschiedenen gewerblichen Betriebszweige, sofern diese wegen der Mitgliedschaft in einem anderen Berufsverband nicht ausdrücklich jenem GAV gesamtheitlich und bezüglich aller Arbeitnehmenden unterstellt und durch Beschluss der Zentralen Paritätischen Berufskommission des Schreinergewerbes vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

⁵ Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende einer Personalverleih-Firma, achtet er darauf, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhält.

⁶ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmende (EntsG, SR 823.20) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen

Geltungsbereichs nach Artikel 1 Absatz 1 GAV, sowie ihren Arbeitnehmende, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Kommentar:

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) beabsichtigt grundsätzlich eine möglichst lückenlose Abdeckung durch den GAV innerhalb der bestimmten Branche. Mit der AVE wird erreicht, dass auf Ebene der Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Betriebe die gleichen Wettbewerbsbedingungen gelten (gleich lange Spiesse). Die Unterstellung unter den GAV liegt somit auch im öffentlichen Interesse und erhält dadurch einen öffentlich-rechtlichen Charakter (Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, N 3 zu Art. 1 AVEG). Der GAV ist aber ein privatrechtliches Konstrukt und bezweckt primär, die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu regeln.

Betriebsteil:

Art. 2 GAV sieht auch die Unterstellung eines einzelnen Betriebsteils unter den GAV vor. Dabei ist das Gepräge des ganzen Betriebes nicht relevant, denn es wird lediglich auf das Gepräge des untersuchten Betriebsteils abgestellt (BGE 134 III 11, S. 13; GL-Entscheid vom 24.8.2011). Zudem wurde der Absatz AVE erklärt und er erhält somit Gesetzescharakter.

Gemäss Bundesgericht (BGE 134 III 11, S. 13) rechtfertigt sich innerhalb desselben Betriebes eine Unterteilung in mehrere Betriebsteile, wenn die einzelnen Teile eine genügende Selbständigkeit aufweisen. Bei der Unterteilung ist insbesondere das Gepräge des Betriebsteils massgebend.

Weiter ist ein Betriebsteil gemäss Bundesgericht (4C.350/2000) gegeben, wenn „die einzelnen Arbeitnehmenden klar zugeordnet werden können und die entsprechenden Arbeiten im Rahmen der übrigen Tätigkeit des Unternehmens nicht nur hilfsweise erbracht werden. Im Interesse der Rechtssicherheit ist zudem zu fordern, dass der Betriebsteil mit seinen besonderen Produkten und Dienstleistungen insofern auch nach aussen als entsprechender Anbieter gegenüber dem Kunden in Erscheinung tritt. Demgegenüber bedarf der Betriebsteil keiner eigenen Verwaltung oder gar einer separaten Rechnungsführung, um als solcher gelten zu können“.

Messebau:

Messebau umfasst sämtliche handwerkliche und planerische Tätigkeiten, welche notwendig sind, damit ein Messestand betrieben werden kann; insbesondere Planung, Gestaltung, Auf- und Abbau sowie weitere ähnliche Tätigkeiten. Reine Metallbauer fallen jedoch nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des GAV-Schreinerhandwerk.

Glaserei:

Der Begriff Glaserei bezieht sich vorliegend auf die Reparatur von Fenstern. Nicht unterstellt sind somit Betriebe, welche in der reinen Verarbeitung von Glas tätig sind (GL-Entscheid).

Personalverleih:

Gemäss Art. 20 AVG (Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih) muss der Personalverleiher die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV Schreinerhandwerk einhalten, wenn der Einsatzbetrieb dem allgemein verbindlichen GAV des Schreinerhandwerk untersteht. Somit ist primär relevant, ob der Einsatzbetrieb dem GAV Schreinerhandwerk untersteht. Infolgedessen kann der vermittelte Arbeitnehmende ein gelernter Schreiner sein und in der Funktion als Schreiner eingesetzt werden und dennoch nicht dem GAV Schreinerhandwerk unterstehen, wenn der Einsatzbetrieb bspw. dem Holzbau untersteht.

Metallfenster:

Die Montage von reinen Metallfenstern ist nicht dem GAV Schreinerhandwerk unterstellt.

Entsandte:

Bei entsandten Arbeitnehmenden wird aufgrund des Territorialitätsprinzips lediglich die effektive Tätigkeit auf Schweizer Boden geprüft. Somit kann bspw. ein Betrieb für seine Montagetätigkeit im Februar unter den GAV Schreinerhandwerk fallen, weil er in einem Laden Metallplatten montierte (Ladenbau). Im Mai montiert derselbe Betrieb Metallplatten in einem Büroraum und untersteht folglich nicht dem GAV Schreinerhandwerk. Von daher ist nur die effektiv ausgeübte Tätigkeit bedeutend und der Bericht des Kontrolleurs sollte diese möglichst genau festhalten und mit Fotos dokumentieren. Die Standardbeschreibungen Montagetätigkeit / Schreinerarbeit / Ladenbau / etc. helfen hier wenig, um einen qualitativen Entscheid zu fällen. Von daher sind die Kontrolleure darauf hinzuweisen, in

mindestens drei kurzen Sätzen zu erläutern, was effektiv auf der Baustelle vorgefallen war bzw. welche Tätigkeiten die kontrollierten Personen ausübten. Diese Feststellungen sind in den Baustellen-Kontrollrapport einzubauen und vom kontrollierten Arbeitnehmenden und Arbeitgeber (wenn vorhanden) unterzeichnen zu lassen.

Art. 3: Personeller Geltungsbereich

¹ Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den Betrieben oder Betriebsteilen gemäss Artikel 2 Absatz 2 beschäftigt werden. Diese gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

² Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen dipl. Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister und Schreiner-Techniker, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können,
- b) das kaufmännische und das Verkaufspersonal,
- c) die Lernenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Kommentar:

„Dem GAV unterstellt sind alle in einem dem GAV unterstellten Betrieb arbeitenden Arbeitnehmer, ausser sie erfüllen die Voraussetzungen von Art. 3 Abs. 2 GAV. Somit ist auch der im unterstellten Betrieb arbeitende Lastwagenchauffeur, Facility Manager, Betriebselektriker, usw. dem GAV unterstellt. Besitzt jedoch der unterstellte Betrieb einen selbständigen Betriebsteil (zum Bsp. einen Innenarchitektur- oder Architekturbereich), so kann die Unterstellung dieses Betriebsteiles selbständig überprüft werden.“

Als einzige Ausnahme und als echte Lücke im GAV-Text gilt: Reinigungskräfte unterstehen nicht dem GAV, aber die Mindestlöhne der Hilfskraft gelten als Empfehlung.

Ein Lastwagenchauffeur untersteht dem GAV (betr. Arbeitszeiten gilt die Chauffeurenverordnung, ARV 1, SR 822.221); falls er die Lehre als Chauffeur gemacht hat, ist er Berufsarbeiter.“

Geschäftsleitende Funktion:

Es wird auf Art. 9 ArGV 1 (Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes) abgestützt. Folglich ist der Arbeitnehmende in einer geschäftsleitenden Funktion, wenn er „über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann“.

Das Bundesgericht legt im Entscheid BGE 98 I 344 diese Definition eng aus; somit muss in jedem Fall gegeben sein, dass der Arbeitnehmende in wesentlichen Angelegenheiten selbst entscheiden kann und nicht einen Antrag an den Geschäftsführer stellen muss. Wesentlich ist eine Angelegenheit nach Bundesgericht, wenn sie einen bedeutenden Teil des Unternehmens betrifft. Somit verfügt das mittlere Kader nicht über eine geschäftsleitende Funktion.

Lernende unterstehen nicht dem GAV, sondern dem Berufsbildungsgesetz (BBG), dem Obligationenrecht (OR) und dem Arbeitsgesetz (ArG). Der VSSM hat für Lehrverträge mit Beginn ab 1. Juli 2009 folgende Richtlöhne für Lernende herausgegeben (diese sind jedoch nicht verbindlich). Ziel ist es, im Verbandsgebiet möglichst einheitliche Entschädigungen zu haben. Auf die Zusicherung eines 13. Monatslohnes ist zu verzichten. Der Lehrbetrieb soll gute Leistungen des Lernenden durch freiwillige Gratifikation honorieren:

Schreinerlehre

1. Lehrjahr: CHF 560.-- pro Monat
2. Lehrjahr: CHF 850.-- pro Monat
3. Lehrjahr: CHF 1'050.-- pro Monat
4. Lehrjahr: CHF 1'350.-- pro Monat

EBA Schreinerpraktiker

1. Lehrjahr: CHF 500.-- pro Monat
2. Lehrjahr: CHF 700.-- pro Monat

Zusammenfassung:

Erfüllt der Betrieb Art. 1-3 GAV nicht, erlangt der GAV für den Betrieb keine Verbindlichkeit. Folglich sind sämtliche Artikel, wie bspw. Art. 47 GAV Vollzugskosten, für den Betrieb nicht rechtsverbindlich und können somit nicht durchgesetzt werden.

Verfügt der Betrieb über keine Arbeitnehmende ist Art. 3 GAV nicht erfüllt und der Betrieb kann nicht dem GAV unterstellt werden!

Übt nun ein ausgebildeter Schreiner Schreinerarbeiten in einem Betrieb aus, welcher Art. 2 GAV nicht erfüllt, kann der vorliegende GAV nicht angewendet werden. Dies ist insbesondere im Personalverleih relevant. Hier gelangt der GAV Schreinerarbeiten nur zur Anwendung, wenn der Einsatzbetrieb dem GAV Schreinerarbeiten untersteht.

A: NORMATIVE BESTIMMUNGEN

(Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden)

Kommentar:

Gemäss Bundesgericht (BGE 127 III 318) sind die normativen Bestimmungen eines allgemeinverbindlich erklärten GAV nach den für das Gesetz geltenden Grundsätzen auszulegen. Somit sind die folgenden Bestimmungen in erster Linie nach dem Wortlaut auszulegen. Insbesondere bei klarem Wortlaut ist die rechtsanwendende Behörde an diesen gebunden.

II. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN*Art. 4: Sorgfalts- und Treuepflicht*

¹ Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragenen Arbeiten 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 Der Arbeitnehmende darf geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich 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.

⁴ Die Haftung des Arbeitnehmenden richtet sich nach Artikel 321 e OR.

Art. 5: Schwarzarbeit

¹ Schwarzarbeit ist verboten.

² Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.

³ Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der zuständigen Regionalen Paritätischen Berufskommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

⁴ Gegen Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

⁵ Die Konventionalstrafe wird durch die Regionale Paritätische Berufskommission eingezogen und wenn nötig aufgrund Artikel 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt.

Art. 6: Rechenschafts- und Herausgabepflicht

¹ Der Arbeitnehmende hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles herauszugeben.

² Er hat dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt.

III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

Art. 7: Jahresarbeitszeit

¹ Die Jahresarbeitszeit (JAZ) ist die brutto Sollarbeitszeit im Kalenderjahr [vor Abzug der generellen (wie bezahlte Feiertage) und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst und Weiterbildungstage, u.a.m.], während welcher der Arbeitnehmende seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.

² Die Jahresarbeitszeit beträgt brutto:

JAZ	jahresdurchschnittlich monatlich	jahresdurchschnittlich wöchentlich
2164	180.33	41,5

Jahreskalendertage ÷ 7 = 52.14 Wochen × jahresdurchschnittliche Wochenstunden = JAZ und durchschnittliche Monatsstunden.

³ Die jahresdurchschnittliche Sollarbeitszeit gemäss Absatz 2 ist massgebend zur Berechnung

- der monatlich fixen Lohnzahlungen an Arbeitnehmende im Stundenlohn,
- des dreizehnten Monatslohnes für Arbeitnehmer im Stundenlohn,
- der Ferien, Feiertage, bei Krankheit oder Unfall und während Militär- oder Zivilschutzdienst sowie Kurzarbeit,
- sowie bei anderen ganztägigen Absenzen, sofern nichts anderes vereinbart ist.

⁴ Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte Absenzen verliert der Arbeitnehmende den Lohnanspruch und schuldet dem Arbeitgeber pro Tag Arbeitsversäumnis eine Entschädigung von 2% des normalen Monatslohnes. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung dem Arbeitnehmenden anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.

⁵ Bei Teilzeitanstellungen ist die Jahresarbeitszeit in Stunden oder in Prozenten der Jahreslohnsumme schriftlich festzuhalten.

Kommentar:

Pro Jahr schuldet der Arbeitnehmende seinem Arbeitgeber gemäss GAV 2164 Arbeitsstunden.

Wird somit im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Jahresarbeitszeit gemäss GAV gelten soll, so hat der Arbeitnehmende pro Jahr 2164 Stunden Arbeitszeit zu vollbringen. Werden nun in diesem Fall bei regelmässiger wöchentlicher Arbeitszeit von 41.5 Stunden im Jahr 2011 lediglich 2150 Stunden gearbeitet, hat der Arbeitnehmende noch 14 Stunden Arbeitszeit zu leisten, um auf die jährlich

geschuldeten 2164 Stunden zu kommen. Ansonsten weist der Arbeitszeitsaldo Ende Jahr 14 Minderstunden aus.

In einem anderen Jahr kann es durchaus vorkommen, dass, trotz wöchentlicher Arbeitszeit von 41.5 Stunden, Ende Jahr ein Stundensaldo von mehr als 2164 Stunden vorliegt. Diese Mehrstunden sind zwingend als Überstunden im Sinne von Art. 13 GAV zu kompensieren oder auszuzahlen.

Anders sieht die Rechtslage aus, wenn im Einzelarbeitsvertrag die wöchentliche Arbeitszeit bspw. auf 40 Stunden pro Woche festgelegt wird. Folglich sind, im Sinne des Günstigkeitsprinzips gemäss Art. 357 OR, lediglich die vereinbarten 40 Stunden pro Woche geschuldet und sämtliche Mehrstunden über 40 Stunden pro Woche sind als Überstunden zu qualifizieren. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall nicht eine Jahresarbeitszeit von 2164 Stunden verlangen.

Annahmeverzug des Arbeitgebers:

Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmende zur Nachleistung der Stunden verpflichtet ist (Art. 324 OR). Des weitern ist festzuhalten, dass wenn der Arbeitgeber keine Arbeit anbieten kann und im Betrieb keine Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit besteht, der Arbeitgeber immer in Annahmeverzug gerät (siehe auch Art. 10 Abs. 3 GAV).

Wichtig ist zudem, dass Mehr- und Minderstunden nie mit dem Feriensaldo vermischt oder verrechnet werden dürfen. Insbesondere bei der Wahl des Zeitpunktes der Kompensation mit Freizeit bzw. Ferienbezug und der Auszahlung unterscheidet sich das Ferienguthaben von den Mehrstunden (siehe Kommentar zu Art. 34 GAV).

Pausen:

Die Pausen werden in Art. 15 ArG folgend geregelt:

- mehr als 5 ½ Stunden → 15 Minuten Pause
- mehr als 7 Stunden → 30 Minuten Pause
- mehr als 9 Stunden → 1 Stunde Pause

Pausen sind Unterbrechungen der Arbeitsleistung. Sie dienen der Erholung und der Verpflegung. Muss der Arbeiter die Pause am Arbeitsplatz verbringen, so gilt dieser Zeitraum als Arbeitsbereitschaft. Sie dient zwar der Verpflegung und der Erholung von der tatsächlichen Arbeitsleistung, bietet jedoch nicht die übliche Entspannung. Somit ist diese Zeit ausnahmsweise bezahlte Arbeitszeit.

Art. 8: Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

¹ Innerhalb der Jahresarbeitszeit ist die Arbeitszeiteinteilung Sache des Betriebes. Wo keine besondere Arbeitszeitregelung getroffen wird, gilt die jahresdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 als betriebliche Arbeitszeit.

² Der Betriebsinhaber kann die im Betrieb geltende tägliche Arbeitszeit in den Grenzen der Tagesarbeitszeit zwischen 06 Uhr und 20 Uhr zuschlagsfrei und in der Abendarbeitszeit von 20 Uhr bis 23 Uhr unter Anhörung der Arbeitnehmenden mit einem zwingenden Lohnzuschlag von 25% festlegen.

³ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt minimal 36 und maximal 45 Wochenstunden. Der Arbeitgeber hat die betrieblich massgebliche wöchentliche Arbeitszeit mit den Arbeitnehmenden abzusprechen und in der Regel zwei Wochen vor jeder Änderung anzukündigen, in einzelnen Fällen spätestens jedoch eine Woche vorher.

⁴ Bei der Wahl einer flexiblen betrieblichen Arbeitszeit im Sinn von Absatz 3 ist der vereinbarte Lohn in regelmässig gleichbleibendem Betrag auf der Basis der massgeblichen durchschnittlichen wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2 geschuldet.

Art. 9: Schichtarbeit

¹ Bei Anordnung eines regelmässigen 2-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeiter und Monat je Schicht mindestens 10% des Grundlohnes.

² Bei Anordnung eines regelmässigen 3-Schichtsystems beträgt die Schichtpauschale pro Mitarbeiter und Monat je Schicht mindestens 15% des Grundlohns.

³ Auf den Grundlohn und die Schichtpauschale ist der 13. Monatslohn zu bezahlen. Die Schichtpauschale ist auch während den Ferien und Feiertagen geschuldet.

⁴ Bei Anordnung eines 3-Schichtsystems sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zusätzlich einzuhalten (insbesondere Zeitzuschlag für die Nachtarbeitsschicht).

⁵ Jede Einführung oder Änderung von Schichtbetriebssystemen ist der ZPK vor Einführung/Abänderung des Schichtbetriebs anzuzeigen.

Kommentar:

Schichtbetrieb im Sinne von Art. 34 Abs. 1 ArGV 1 ist gegeben, wenn „zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen“.

Die Schichtpauschale muss zwingend in Geld ausbezahlt werden. Es gibt keine Wahlmöglichkeit „Zeit anstelle von Geld“.

Beim regelmässigen Schichtbetrieb muss der Arbeitgeber die Geldzuschläge gemäss Art. 9 GAV bezahlen (10% bei 2-Schicht-Betrieb, 15% bei 3-Schicht-Betrieb). Diese Zuschläge sind in jeder Schicht zu bezahlen, unabhängig ob Früh-, Spät- oder (im Falle von 3 Schichten) Nachtschicht. Zudem haben alle im Schichtbetrieb arbeitenden Arbeitnehmenden Anspruch auf die Schichtzulagen.

Die Zuschläge gemäss Art. 14 GAV (25% für Abendarbeit und 100% für Nachtarbeit) sind bei regelmässiger Schichtarbeit nicht mehr geschuldet.

Bei Nachtarbeit ist von regelmässigem 3-Schicht-Betrieb auszugehen. In diesem Fall ist der Zeitzuschlag von 10% nach Art. 17b ArG geschuldet. Dieser Zeitzuschlag von 10% ist zusätzlich zum Lohnzuschlag von 15% gemäss Art. 9 Abs. 2 GAV zu gewähren.

Bewilligungspflicht für Schichtarbeit (Art. 40 - 42 ArGV1):

Die Sozialpartner sind nicht befugt bei der Bewilligungserteilung mitzubestimmen. Die Bewilligungspflicht und die Voraussetzungen sind in öffentlich-rechtlichen Erlassen (Arbeitsgesetz und Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) geregelt. In diesen werden entweder die Bundesbehörden (Seco) oder die kantonalen Ämter (AWA, KIGA, usw.) zur Bewilligungserteilung bevollmächtigt. Die Sozialpartner können in ihren Gesamtarbeitsverträgen lediglich Regelungen betreffend die Ausgestaltung der Schichtzulagen vorsehen.

- dauernde, regelmässige, wiederkehrende Nachtarbeit (Art. 17 Abs. 5 ArG): Seco-Bewilligung erforderlich

- vorübergehende Nachtarbeit (Art. 15 Abs. 5 ArG): kantonale Bewilligung erforderlich

- dauernde, regelmässige, wiederkehrende Sonntagsarbeit (Art. 19 Abs. 4 ArG): Seco-Bewilligung erforderlich

- vorübergehende Sonntagsarbeit (Art. 19 Abs. 4 ArG): kantonale Bewilligung erforderlich

- dauernder und wiederkehrender ununterbrochener Betrieb (Art. 24 Abs. 2 und 3 ArG): Seco-Bewilligung erforderlich

- vorübergehender ununterbrochener Betrieb (Art. 24 Abs. 2 und 3 ArG): kantonale Bewilligung erforderlich

- dauernder und wiederkehrender zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb (Art. 39 ArGV1 und Art. 42 Abs. 5 ArGV1): Seco-Bewilligung erforderlich

- vorübergehender zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb (Art. 39 ArGV1 und Art. 42 Abs. 5 ArGV1): kantonale Bewilligung erforderlich

Art. 10: Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmenden zu führen und ihm den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos mindestens halbjährlich sowie auf Verlangen bekannt zu geben. Die Zeitkontrollen sind während fünf Jahren aufzubewahren.

² Bei der Wahl von flexiblen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die daraus entstehende Differenz zur Jahresarbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres bzw. eines Zeitraumes von 12 Monaten durch kompensierende Arbeitszeitregelungen ausgeglichen wird. Die Saldierung des Arbeitszeitsaldos erfolgt per Jahresende, wenn nicht ausdrücklich ein anderer Arbeitszeit-Ausgleichstermin, beispielsweise für Betriebe mit saisonalem Auftragsbestand, festgelegt wird.

³ Auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode dürfen höchstens 65 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden gemäss Artikel 13.

⁴ Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, innerhalb der massgeblichen Rechnungsperiode, beendet und weist das Arbeitszeitkonto einen Mindersaldo aus, ohne dass dieser im Rahmen der geltenden betrieblichen Arbeitszeit und ohne zusätzliche Überstunden ausgeglichen werden kann, so verfällt der Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers; diese Minderstunden bleiben unberücksichtigt.

Kommentar:

Zur Definition der Mehrstunden siehe Kommentar zu Art. 13 GAV.

Auch gemäss Art. 46 ArG hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden zu rapportieren. Die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeit liegt somit beim Arbeitgeber.

Fehlt die Arbeitszeitkontrolle kann dies bei der Festsetzung der Konventionalstrafe unter „zusätzliche nicht geldwerte Leistungen verletzt“ berücksichtigt werden. (Der Kontrolleur könnte aber in der Buchhaltung nachschauen, wie der Arbeitgeber dem Kunden die Aufträge verrechnet.)

Weiter ist dem kantonalen Amt zu melden, dass der Betrieb kein Zeiterfassungssystem im Sinne von Art. 46 ArG führt. Allenfalls wird dem fehlbaren Arbeitgeber vom Amt eine Strafe auferlegt.

Art. 11: Besondere Arbeitszeitregelungen

¹ Zusätzlich zur betrieblichen Arbeitszeit können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Vor- und Nachholzeiten für Brückentage schriftlich vereinbart werden.

² Die Reisezeit zur und von der Arbeit ausserhalb des Geschäftsdomizils (Ort der Werkstatt) gilt als Arbeitszeit. Ist die Wegzeit des Arbeitnehmenden von dessen Wohnort zum Einsatzort grösser als zum Geschäftsdomizil, so gilt die Mehrzeit als Arbeitszeit; im andern Fall ist keine Arbeitszeit geschuldet.

³ Ordnet der Arbeitgeber an Vorfeiertagen einen früheren als den üblichen Arbeitsschluss an, ist diese Arbeitszeit zu kompensieren, wenn er dies ausdrücklich und im Arbeitszeitplan festlegt.

Kommentar:

Fährt der Arbeitnehmende direkt auf die Baustelle wird wie folgt vorgegangen: Sein üblicher Arbeitsweg gilt nicht als Arbeitszeit, somit wird diese Zeitdauer von der gesamten Fahrzeit zur Baustelle abgezogen. Die Differenz gilt als Arbeitszeit.

Zur Veranschaulichung wird ein Beispiel herangezogen: Der Arbeitnehmende hat einen üblichen Arbeitsweg zu seinem Betrieb von 20 Minuten. Am Montag fährt er direkt auf die Baustelle und benötigt dafür 50 Minuten. Folglich kann er 30 Minuten Reisezeit als Arbeitszeit aufschreiben. Am

Dienstag fährt er direkt zu einer anderen Baustelle und hat dorthin nur 10 Minuten. Somit darf er dafür keine Reisezeit aufschreiben.

Bei Entsandten gilt lediglich die Reisezeit ab Schweizer Grenze als Arbeitszeit (Territorialitätsprinzips). Diese Reisezeit / Arbeitszeit ist in der Gleichwertigkeitsprüfung entsprechend zu berücksichtigen.

Art. 12: Fünftagewoche

Die wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Artikel 8 Absatz 2 und 3) ist auf Montag bis Freitag zu verteilen.

Kommentar:

Die Sonntagsarbeit benötigt eine kantonale Bewilligung und es ist gemäss Art. 14 GAV zwingend ein Zuschlag von 100% zu bezahlen.

Art. 13: Überstundenarbeit

¹ Als Überstundenarbeit gelten die in Überschreitung von 45 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit sowie diejenigen Mehrstunden des Jahresarbeitszeitsaldos, die im individuellen Arbeitszeitkonto gemäss Artikel 10 ausgewiesen sind.

² Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmende dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

³ Der Ausgleich der Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und in der Regel innert 6 Monaten vorzunehmen.

⁴ Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber in Absprache mit dem Arbeitnehmenden Überstundenarbeit zu entschädigen. Die Entschädigung erfolgt mit einem Zuschlag von 25% auf den Normallohn. Für die Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.

Kommentar:

Wichtig ist die Abgrenzung zwischen Mehrstunden, Überstunden und Überzeit:

Mehrstunden sind die Stunden zwischen der jahresdurchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41.5 Stunden (Art. 7 Abs. 2 GAV) und 45 Wochenstunden. Von den entstandenen Mehrstunden dürfen maximal 65 Stunden ins nächste Jahr übernommen werden. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden (Art. 10 Abs. 3 GAV).

Überstunden:

Schweizer Betriebe:

- Es wird die im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche / monatliche Arbeitszeit überschritten. Insbesondere bei Teilzeitarbeitnehmenden ist dies von Bedeutung. Wird jemand zu wöchentlich 15 Stunden angestellt, so sind die Mehrstunden Überstunden im Sinne von Art. 13 GAV (Vergleiche auch Kommentar zu Art. 7 GAV).
- Es wird mehr als 45 Stunden pro Woche gearbeitet (Art. 13 Abs. 1 GAV).
- Es wird über das ganze Jahr mehr als 2164 Stunden gearbeitet (Art. 7 GAV).
- Es werden mehr als die erlaubten 65 Mehrstunden ins nächste Jahr übernommen.

Entsandte:

Aufgrund der oft sehr kurz dauernden Einsätze rechtfertigt sich bei den Entsandten eine tägliche Betrachtung der gearbeiteten Stunden. Gemäss Art. 8 Abs. 3 GAV beträgt die wöchentliche Arbeitszeit minimal 36 und maximal 45 Wochenstunden. Weiter ist gemäss Art. 11 GAV die wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag zu verteilen. Werden diese beiden Artikel miteinander kombiniert, ergibt sich Folgendes:

- Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden. Alles, was über 9 Stunden pro Tag gearbeitet wird, ist als Überstunde zu qualifizieren und ist mit einem entsprechenden Zuschlag auszuzahlen.
- Für Samstagsarbeit ist kein Überstundenzuschlag oder sonstiger Zuschlag zu bezahlen.
- Wird durch die Samstagsarbeit hingegen die maximale tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden oder die maximale wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden überschritten, so ist jede darüber hinaus gearbeitete Stunde als Überstunde zu qualifizieren und mit einem entsprechenden Zuschlag auszuzahlen.
- Werden die maximalen 9 Stunden täglich oder die maximalen 45 Stunden wöchentlich bloss aufgrund der Reisezeit überschritten, so sind die zusätzlichen Stunden nicht mit einem Zuschlag auszuzahlen, denn gemäss Art. 13 Abs. 4 GAV ist die Reisezeit zuschlagsfrei.

Personalverleih:

Im Personalverleih werden dem entliehenen Arbeitnehmenden sämtliche Stunden über 45 Wochenstunden als Überstunden qualifiziert und sind mit dem entsprechenden Zuschlag von 25% zu versehen und auszubezahlen. Eine Kompensation der Überstunden ist möglich, doch muss nachgewiesen werden können, dass Freizeit von gleicher Dauer gewährt und auch bezahlt wurde. Dauert ein Einsatz weniger als 5 Tage, rechtfertigt sich eine tägliche Betrachtung der Arbeitszeit. Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt auch hier, wie bei den Entsandten, 9 Stunden täglich. Alles was über 9 Stunden pro Tag gearbeitet wird ist als Überstunde zu qualifizieren und ist mit einem entsprechenden Zuschlag auszuzahlen.

Berechnung des Überstundenzuschlages:

Die Frage, wie der Überstundenzuschlag zu berechnen ist, wurde weder von der Lehre, noch vom BGer abschliessend geklärt. Die ZPK hat sich für folgende Methode entschieden: Werden die Überstunden durch Geldleistung kompensiert, wird auf den Stundenlohn (Grundlohn), nebst dem Zuschlag von 25%, noch der Anteil 13. Monatslohn (8.33%) addiert. Dies, weil sich der Normallohn aus dem Grundlohn und dem Anteil 13. Monatslohn zusammensetzt (GL-Entscheid vom 18. August 2009). Dies wird auch so in Art. 16 Abs. 1 GAV festgehalten. Bei der Abgeltung der Überstunden ist der Anteil 13. Monatslohn somit miteinzubeziehen. Die Zuschläge für Feier- und Ferientage dürfen bei der Abgeltung der Überstunden nicht miteinbezogen werden. Begründung: Durch das Leisten von Überstunden werden weder mehr Feier- noch mehr Ferientage generiert.

Beispiel mit 3 geleisteten Überstunden:

Grundstundenlohn + Anteil 13. Monatslohn (8.33%) = Normallohn pro Stunde
 Normallohn pro Stunde * 125% * 3 Stunden = Abgeltung der 3 Überstunden

Die Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer und in der Regel innert 6 Monaten zu kompensieren (Art. 12 Abs. 3 GAV). Ein solcher Ausgleich setzt allerdings das Einverständnis des Arbeitnehmers voraus und kann, soweit die Parteien nichts anderes vereinbart haben, nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt jedoch der Arbeitgeber.

Geleistete, aber noch nicht ausgeglichene Überstunden (weder bezahlt noch kompensiert) sind jedoch nicht als Unterschreitung des Mindestlohnes bzw. Verletzung des GAV's zu qualifizieren. Wird bei einer Kontrolle festgestellt, dass ein Arbeitnehmender seit längerer Zeit einen hohen Überstundensaldo aufweist, ist dem kontrollierten Betrieb eine Frist von 6 Monaten zu gewähren, um die festgestellten Überstunden abzubauen. Kann der Betrieb die Überstundensaldi nicht abbauen oder will der Arbeitnehmende nicht kompensieren, muss der Betrieb die Überstunden mit Zuschlag auszahlen.

Überzeit ist in den Art. 12 und 13 ArG geregelt. Sie entsteht bei Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Die maximale Überzeit pro Kalenderjahr beträgt dann 170 Stunden pro Arbeitnehmendem. Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden. Die maximale Überzeit pro Kalenderjahr beträgt für diese Gruppe 140 Stunden pro Arbeitnehmendem. Die Überzeit ist mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% oder innert 14 Tagen durch Freizeit von gleicher

Dauer zu kompensieren. Die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer braucht aber das Einverständnis des Arbeitnehmenden. Den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt jedoch der Arbeitgeber.

An dieser Stelle ist noch darauf hinzuweisen, dass bei Arbeitnehmenden von industriellen Betrieben (Fensterbauer oder Küchenfabrikanten) Überzeit gemäss Art. 13 ArG entsteht, wenn mehr als 45 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Überzeit kann vertraglich nicht wegbedungen werden. Dies ist insbesondere beim Sachbearbeiter Planung von Bedeutung, denn nach Art. 17 Abs. 3 lit. b GAV dürfen 18 Stunden pro Monat flexibilisiert werden. Dies gilt jedoch nicht für die Überzeit.

Art. 14: Lohnzuschlag für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit

¹ Für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Zuschlag zum Normallohn zwingend zu bezahlen:

- a) während der Abendarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr: 25%,
- b) für Nacht- und Sonntagsarbeit: 100%.

² Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

Kommentar:

Der Zuschlag ist zwingend. Zudem ist auch der Anteil 13. Monatslohn mit 8.33% anzurechnen, denn der Zuschlag ist, wie bei den Überstunden, auf den Normallohn (Grundlohn + 13. Monatslohn) geschuldet (vergleiche Art. 16 Abs. 1 GAV).

Beispiel für Nacht- und Sonntagsarbeit:

Grundstundenlohn	CHF 27.20
+ Zuschlag von 8.33%	CHF 2.27
= Normallohn	CHF 29.47
+ Zuschlag von 100% zu Normallohn	CHF 29.47
=	CHF 58.94

Art. 15: Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse

¹ Die Betriebe können zusammen mit den Arbeitnehmenden Betriebskommissionen bilden und deren Rechte und Pflichten reglementarisch festlegen.

² Arbeitnehmende, die in einer Betriebskommission oder als Stiftungsrat in einer betrieblichen Pensionskasse tätig sind, haben zur Ausübung ihres Amtes das Recht, eine Ausbildung zu absolvieren. Für diese Bildung haben sie Anspruch auf Freistellung bis zu zwei Tagen pro Jahr.

³ Zu beachten ist in jedem Falle das „Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben“ (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993.

IV. LOHN

Art. 16: Vereinbarter Lohn

¹ Unter dem Begriff Grundlohn wird der individuell vereinbarte Monatslohn verstanden; unter Normallohn wird der Grundlohn inklusive Anteil 13. Monatslohn verstanden.

² Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn individuell unter Vorbehalt des Mindestlohnes gemäss Artikel 17.

³ Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

⁴ Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

⁵ Bei Uneinigkeiten entscheidet die Zentrale Paritätische Berufskommission.

⁶ Dem GAV liegt der Stundenlohn zugrunde. Die Umrechnung des Stundenlohnes in Monatslohn erfolgt nach der massgeblichen Stundenzahl der jahresdurchschnittlichen monatlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2. Dasselbe gilt für die Umrechnung des Monatslohnes in Stundenlohn.

⁷ Vereinbaren die Parteien des Einzelarbeitsvertrags anstelle des grundsätzlich üblichen Zeitlohnes (Stunden- oder Monatslohn) die Entlohnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlohnungsart in Stück- bzw. Zeitakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden.

Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen in den Artikeln 326 und 326a OR.

Kommentar:

Gemäss Art. 16 Abs. 3 GAV und Art. 17 Abs. 3 lit. a GAV kann in folgenden Fällen vom Mindestlohn abgewichen werden:

- Medizinische Gründe:

Der Arbeitgeber muss die Minderleistungsfähigkeit mittels Arztzeugnis, IV-Anmeldung oder IV-Entscheid nachweisen können. Im Zeitpunkt des Abschlusses der Lohnvereinbarung muss die Minderleistungsfähigkeit durch die genannten Belege medizinisch nachgewiesen sein.

- Soziale Gründe / Wiedereingliederungsmassnahmen:

Diese Möglichkeit ist für Arbeitnehmende vorgesehen, die wegen schwieriger sozialer Umstände (z.B. vorausgehender Gefängnisaufenthalt, Drogenentzug, Aussteuerung) keinen Tritt fassen könnten, wenn nicht nachgeholfen würde. Die Unterschreitung des Mindestlohnes muss in diesen Fällen befristet und von Wiedereingliederungsmassnahmen begleitet sein. Da solche Personen von Drittstellen begleitet sind, muss die Notwendigkeit der Massnahme amtlich bestätigt werden. Es wird empfohlen, sich in Fällen der medizinischen wie auch der sozialen Indikation mit der zuständigen RPK in Verbindung zu setzen.

- Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr:

Bei Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr wird der Anfangslohn in Absprache mit der ZPK festgelegt. Bei der Festlegung des Anfangslohnes sind der ZPK insbesondere folgende Daten mitzuteilen: Name, Geburtstag, Alter des Mitarbeiters, Schulbildung (Matura, Studium etc. / Dauer der Ausbildung / Auslandsaufenthalt), Abschlussdatum und Noten LAP, Repetent oder erstmaliges Bestehen? Ist der jetzige Arbeitgeber der Lehrbetrieb? War der Mitarbeiter bis zu Beginn der Lehre arbeitslos? Hat der Mitarbeiter bereits als Hilfsarbeiter in einem Schreinerbetrieb gearbeitet? Wurde eine 2. Berufslehre abgeschlossen? Handelt es sich dabei um eine branchenähnliche Berufslehre? Hat der Mitarbeiter (familiäre, verwandtschaftliche) Unterstützungspflichten? Wird vom Arbeitgeber

mangelnde Leistung bzw. Fähigkeit geltend gemacht? Liegen körperliche oder geistige Probleme vor?

Art. 17: Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien

¹ Für alle Arbeitnehmendenkategorien gelten die festgelegten Mindestlöhne gemäss der Lohntabelle in Anhang I.

² Die Mindestlöhne für Berufsarbeiter und Monteure bestimmen sich in erster Linie nach der Anzahl Erfahrungsjahre. Sind die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar, ist das Alter entscheidend.

³ Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

a) Berufsarbeiter

Als solche gelten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufslehre, die den erlernten Beruf ausüben.

Bei Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr wird der Anfangslohn in Absprache mit der Zentralen Paritätischen Berufskommission festgelegt.

b) Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader

Sachbearbeiter Planung sind Mitarbeiter, die mehr als 50% ihrer Arbeitszeit in der Arbeitsvorbereitung tätig sind.

Mit Mitarbeitern des mittleren Kaderns, namentlich Projektleiter, Kalkulatoren, Werkstattleiter und Montageleiter, die mehr als 20 % über diesem Mindestlohn verdienen, können im Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeiten so flexibilisiert werden, dass 10 % Mehrstunden nicht kompensiert, ausbezahlt oder mit Zuschlägen belegt werden können.

c) Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung

d) Hilfskräfte

Hilfskräfte sind Arbeitnehmende für Hilfsdienstfunktionen ohne besondere Berufskennnisse.

e) Fachmonteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau sind und über das Diplom „Monteur/in VSSM“ oder „Monteur/in Fensterbau FFF-VSSM“ verfügen.

f) Monteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau tätig sind.

g) Hilfsmonteur

An- und ungelernte Arbeitnehmende, die ständig auf dem Bau tätig sind und auch Montagearbeiten verrichten.

⁴ Ausgenommen von der Mindestlohn-Regelung sind:

- a) schriftliche Lohnvereinbarungen über die Minderleistungsfähigkeit gemäss Artikel 16 Absatz 3,
- b) Hilfskräfte in Teilzeitarbeit von weniger als 20 Wochenstunden,
- c) Schüler und Studenten ohne branchen- resp. funktionspezifische Ausbildung in einer Kurzzeitanstellung bis zu max. 3 Monaten im Jahr,
- d) Praktikanten in Ausbildung: Anstellungsverhältnisse von Praktikanten beinhalten einen Ausbildungscharakter und sind beschränkt auf die Dauer eines Jahres,
- e) Befristete Arbeitsverhältnisse von Schulabgängern bis zum Beginn der Lehre, längstens aber ein Jahr, sofern spätestens nach drei Monaten ein Vorlehrvertrag oder ein Lehrvertrag vorliegt.

Kommentar:

Gemäss Art. 17 Abs. 2 GAV sind zur Bestimmung des Mindestlohnes für Berufsarbeiter und Monteure (auch Fachmonteure) in erster Linie die Erfahrungsjahre massgebend. Die Erfahrungsjahre sind auch dann heranzuziehen, wenn ein Arbeitnehmender das 24. Altersjahr bereits vollendet hat. Vorsicht ist jedoch geboten, wenn die Lehre nach vollendetem 24. Altersjahr abgeschlossen wird. In diesem Fall wird der Anfangslohn in Absprache mit der ZPK festgelegt. Die Altersjahre dürfen zur Bestimmung des Mindestlohnes erst herangezogen werden, wenn die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar sind.

Den Erfahrungsjahren angerechnet wird die Zeit, in welcher nach bestandener LAP auf dem erlernten Beruf gearbeitet worden ist. Mit Antritt der 1. Stelle nach Abschluss der Berufslehre befindet sich der Mitarbeiter somit im 1. Erfahrungsjahr. Unterbrüche wie Reisen, Arbeitslosigkeit, Militär und Tätigkeiten in anderen Branchen werden den Erfahrungsjahren nicht angerechnet.

Bei den Arbeitnehmerkategorien Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung, Hilfskräfte und Hilfsmonteure bleiben weiterhin die Altersjahre für die Bestimmung des Mindestlohnes massgebend.

Rückstufungsverbot:

Aus dem Systemwechsel von den Altersjahren zu den Erfahrungsjahren dürfen dem Arbeitnehmenden keine Nachteile erwachsen (GL-Entscheidung vom 25. Februar 2009).

Beispiel:

Mitarbeiter A wird im Jahr 2008 nach dem 23. Altersjahr entlohnt, befindet sich jedoch erst im ersten Erfahrungsjahr. Mit dem Systemwechsel auf die Erfahrungsjahre im Jahr 2009 darf der Arbeitnehmende aber nicht auf das zweite Erfahrungsjahr (21. Altersjahr) zurückgestuft werden, da dies eine Lohneinbusse zur Folge hätte.

Berufsarbeiter:

Arbeitet ein Maler in der Oberflächenbehandlung, ist er ein Berufsarbeiter; wird er hingegen an der Werkbank beschäftigt, ist dieselbe Person eine Hilfskraft, weil er im zweiten Fall nicht seinen erlernten Beruf ausübt.

Ein Zimmermann der Schreinerarbeiten oder Montagetätigkeiten ausübt, wird ebenfalls als Berufsarbeiter qualifiziert, denn das Zimmermann-Handwerk ist dem Schreinerhandwerk sehr nahe. Im Gegensatz dazu werden Spengler oder Maler, wenn sie Schreinerertätigkeiten ausüben, nicht als Berufsarbeiter eingestuft.

Wurde eine Berufslehre im Ausland absolviert und dauerte sie länger als 2 Jahre, wird der Arbeitnehmende als Berufsarbeiter oder Monteur eingestuft. Dies gilt insbesondere für Tischler, Holzmechaniker, etc. (bei einer Anlehre oder Ausbildung zwischen 1 und 2 Jahren siehe Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung).

Sachbearbeiter Planung:

Zur Einstufung als Sachbearbeiter Planung ist keine entsprechende Ausbildung notwendig. Es wird lediglich geprüft, ob der Arbeitnehmende mehr als 50% seiner Arbeitszeit in der Arbeitsvorbereitung tätig ist.

Flexibilisierung der Mehrstunden:

Der GAV sieht die Möglichkeit vor, für Mitarbeiter des mittleren Kaderns die Arbeitszeiten so zu flexibilisieren, dass 10% der Mehrstunden nicht kompensiert, ausbezahlt oder mit Zuschlägen belegt werden können. Hierfür müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Der Mitarbeiter muss zum mittleren Kader gehören, d.h. eine Position innehaben, die eine gewisse Entscheidungsbefugnis und entsprechende Verantwortung mit sich bringt (z.B. Projektleiter, Kalkulator, Werkstattleiter oder Montageleiter).
- Sein Gehalt muss mindestens 20% über dem massgeblichen Mindestlohn liegen.
- Es muss eine schriftliche Vereinbarung über die getroffene Regelung vorliegen.

Die Regelung betreffend der 10% Mehrstunden, welche nicht als Überstunden gelten, muss schriftlich vereinbart worden sein. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, können max. 18 Stunden pro Monat flexibilisiert werden (nicht durch Geldleistung kompensierbar, nur durch Freizeit kompensierbar).

Folgende Beispiele helfen der Veranschaulichung der Flexibilisierung der Mehrstunden im Sinne des vorliegenden GAV:

- Der Mitarbeiter (der die oben genannten Voraussetzungen erfüllt) hat im Monat Juli 190.33 Arbeitsstunden geleistet, wobei das Monatssoll 180.33 Stunden beträgt. Der Mitarbeiter hat somit im Monat Juli 10 Mehrstunden geleistet.
- Im vorliegenden Fall ist im Einzelarbeitsvertrag vereinbart worden, dass 10% Mehrstunden nicht kompensiert oder ausbezahlt werden.
- 10% Mehrstunden entsprechen im vorliegenden Fall 18.033 Stunden (180.33 Monatssollstunden X 10%). Die massgeblichen Mehrstunden berechnen sich anhand der Sollstunden.
- 18.033 Mehrstunden müssen nicht kompensiert oder ausbezahlt werden. Somit unterliegen sämtliche der 10 geleisteten Mehrstunden dieser Regel.
- Vorsicht: Die 10%-Regel ist nur auf die geleisteten Mehrstunden anzuwenden. Es können nicht einfach monatlich 18 Stunden von der geleisteten Arbeitszeit abgezogen werden. Zudem ist anzumerken, dass jeder Monat einzeln angeschaut werden muss.

Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung

Sämtliche Anlehren und ähnliche Ausbildungen die zwischen 1 und 2 Jahre andauern, werden dem Schreinerpraktiker EBA gleichgesetzt. Ausbildungen die länger als 2 Jahre andauern, werden als Berufslehre qualifiziert. Somit handelt es sich in diesem Fall um einen Berufsarbeiter bzw. Monteur. Zudem werden Personen, welche eine Schreinerlehre nicht bestanden oder die Lehre nach mehr als 2 Jahren abgebrochen haben, als Schreinerpraktiker EBA eingestuft, weil ihre Berufskennnisse einer Anlehre gleichkommen.

Monteur:

Definition Montage: Unter Montage ist jegliche Tätigkeit ausserhalb der Werkstatt zu verstehen, für die Werkzeug verwendet wird.

Monteur ist jemand, der mindestens 80% auf der Baustelle tätig ist (GL-Entscheid vom 27.1.12).

Des Weiteren ist der effektive Vertragswille der Parteien für die Einstufung als Monteur massgebend. Folglich ist die Bezeichnung im Arbeitsvertrag zu berücksichtigen (z.B. Monteur im Arbeitsvertrag und dennoch 50% in der Werkstatt). In diesem Fall wird der Arbeitnehmende als Monteur qualifiziert (Vertragswille). Diese Auslegung erfolgt im Sinne des Günstigkeitsprinzips, denn ein als Monteur angestellter Arbeitnehmender darf nicht ohne Vertragsänderung als Berufsarbeiter bezahlt werden, weil der Arbeitgeber zu wenige Montagearbeiten anbieten kann. Ansonsten würde das Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmenden überwältzt werden.

Aufgrund des Territorialitätsprinzips bzw. des räumlichen Geltungsbereichs gemäss Art. 1 GAV darf bei einer Kontrolle nur geprüft werden, was sich auf Schweizer Boden abspielt. Ein entsandter Arbeitnehmender ist innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs ständig auf dem Bau tätig. Folglich sind entsandte Arbeitnehmende stets als Monteure oder Hilfsmonteure einzustufen (GL-Entscheid vom 10.12.2009).

Arbeitet der entsandte Arbeitnehmende in der Schweiz alleine auf der Baustelle, wird er zwingend als Monteur (Ausbildung ist nicht massgebend) eingestuft, denn ein Hilfsmonteur ist ein zudienender Mitarbeiter und kann nicht selbständig / alleine auf Montage sein.

Hilfsmonteur:

Definition Hilfsmontage: Unter Hilfsmontage ist jegliche Tätigkeit zu verstehen, die Montagetätigkeiten unterstützt; dabei muss nicht zwingend ein Werkzeug verwendet werden.

Die Umschreibung „und auch montiert“ wird weit ausgelegt. Ein Arbeitnehmender fällt bereits unter die Umschreibung „und auch montiert“, wenn er bspw. einen Fensterrahmen festhält, während ein Kollege den Gegenstand montiert.

Wer ein mehr als drei Monate dauerndes Praktikum absolviert, hat Anspruch auf den Mindestlohn einer Hilfskraft. Ein angemessener Ausbildungsbeitrag kann zwischen Arbeitnehmendem und Arbeitgeber vereinbart und von diesem Lohn in Abzug gebracht.

Gemäss Art. 17 Abs. 4 lit. b sind Hilfskräfte in Teilzeitarbeit von weniger als 20 Wochenstunden von der Mindestlohnregelung ausgenommen. Diese Regelung gilt nicht für Hilfsmonteur.

Lohnanpassungen:

Allfällige Lohnerhöhungen gelten auch für Personalverleiher und Entsandte. Die Lohnanpassungen sind denjenigen Mitarbeitern geschuldet, welche am erwähnten Datum in einem Anstellungsverhältnis standen.

- Generelle Lohnerhöhung:

Der Betrag der generellen Lohnerhöhung steht jedem Arbeitnehmer zu (prozentual zu seinem Arbeitspensum).

- Individuelle Lohnerhöhung:

Bei der individuellen Lohnerhöhung wird die Summe festgelegt, welche der Arbeitgeber individuell unter seinen Arbeitnehmenden der entsprechenden Berufskategorie zu verteilen hat. Individuelle Lohnerhöhung bedeutet nicht, dass es dem Arbeitgeber freigestellt ist, diese zu gewähren oder nicht. Dem Arbeitgeber ist lediglich freigestellt, wie er die individuelle Lohnerhöhung unter den Mitarbeitern der betreffenden Arbeitnehmerkategorie verteilen will.

Bsp: Individuelle Lohnerhöhung für die Arbeitnehmerkategorie Hilfskräfte beträgt CHF 0.10 pro Stunde. bzw. CHF 18.05 pro Monat. Im Betrieb arbeiten 3 Hilfskräfte. Der Gesamtbetrag für die individuelle Lohnerhöhung beträgt somit CHF 54.15 pro Monat (CHF 18.05 pro Monat * 3 Mitarbeiter). Dem Arbeitgeber steht es nun frei, wie er diese CHF 54.15 unter den 3 Hilfsarbeitern verteilen will. Er kann somit bloss einen, zwei oder auch alle 3 Mitarbeiter berücksichtigen.

Art. 18: 13. Monatslohn

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden im Dezember zusätzlich einen vollen Monatslohn auszurichten. Als Monatslohn gilt der vereinbarte Monatslohn bzw. der vereinbarte Stundenlohn mal die Sollarbeitszeit pro Monat gemäss Artikel 7 Absatz 2.

² Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, besteht ein Anspruch pro rata.

³ Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht für den ersten Anstellungsmonat kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

⁴ Wird der Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert - obligatorischer Militärdienst bis zu 4 Wochen wird nicht berücksichtigt - so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Bezieht der Arbeitnehmende im Einverständnis mit dem Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

⁵ Der 13. Monatslohn kann gekürzt werden, wenn dieser zufolge Unfall, Krankheit oder durch die Militärdienstentschädigungsleistung in die Taggelderleistungen anteilig eingerechnet und bereits ausbezahlt wurde und sofern für den gleichen Zeitraum nicht bereits eine Kürzung gemäss Absatz 4 vorgenommen wurde.

Art. 19: Familien- und Kinderzulagen

Der Anspruch der Arbeitnehmenden auf Familien- und Kinderzulagen, sowie die Beiträge der Arbeitgeber an eine Ausgleichskasse richten sich nach den kantonalen Gesetzen und den Reglementen der zuständigen Ausgleichskassen.

Kommentar:

Der 13. Monatslohn ist grundsätzlich Ende Jahr auszuzahlen. Die in der Praxis gängige monatliche oder halbjährliche anteilmässige Auszahlung ist grundsätzlich eine Abweichung vom GAV; sie ist jedoch zugunsten des Arbeitnehmenden (zinsloses Darlehen, Insolvenzrisiko) und wird somit von der ZPK akzeptiert.

Die monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes wird nur in solchen Fällen als gültig akzeptiert, in denen der Betrag in der Lohnabrechnung entsprechend benannt und separat aufgeführt wird.

V. AUSRICHTUNG DES LOHNES*Art. 20: Lohnzahlungsfristen und -Termine*

- ¹ Die Lohnzahlung in Schweizer Landeswährung hat 14-täglich oder monatlich zu erfolgen.
- ² Vorbehältlich der bargeldlosen Zahlung ist dem Arbeitnehmenden der Lohn innert der Arbeitszeit auszurichten.
- ³ Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.
- ⁴ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.

Art. 21: Lohnrückbehalt

- ¹ Es darf gesamthaft nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.
- ² Der Arbeitgeber hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechnete Gegenforderungen geltend machen kann.

Art. 22: Lohnzahlung

- ¹ Bei Anordnung von flexibler wöchentlicher Arbeitszeit im Rahmen von Artikel 8 Absatz 3 hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine regelmässige gleichbleibende Lohnzahlung auf der Basis der durchschnittlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2.
- ² Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.
- ³ Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
- ⁴ Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

Kommentar:

Pfändbar im Sinne von Art. 93 SchKG (Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs) ist das Einkommen über dem betriebsrechtlichen Existenzminimum.

VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 23: Allgemeines

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 24: Lohn bei Krankheit

¹ Der erste Krankheitstag gilt als unbezahlter Karenztag ohne Lohnausfallentschädigung.

² Der Arbeitgeber hat ab dem 2. Krankheitstag die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber orientiert jährlich die angeschlossenen Arbeitnehmenden über den Verlauf der Taggeldversicherung. Es wird empfohlen, eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einer anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

³ Der Arbeitnehmende bezahlt die Hälfte der Nettoprämie, berechnet für eine Versicherung ab 2. Tag. Der Prämienanteil darf 1,5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen.

⁴ Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:

- Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns,
- Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab dem 2. Tag der Arbeitsverhinderung, oder
- Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 30 Tagen,
- Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit,
- Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

⁵ Vereinbart der Arbeitgeber eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes gemäss Absatz 4 (3. Positionsstrich), so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.

⁶ Bestehen berechnete Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, so kann, nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung, der Arbeitgeber den Untersuch bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommt der Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistungen und gilt als dessen Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgeber.

⁷ Arbeitnehmende im Pensionsalter, die in der kollektiven Krankentaggeldversicherung nicht mehr eingeschlossen sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324a OR.

⁸ Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.

⁹ Die Arbeitnehmenden, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Absatz 2 zu versichern. Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmenden die effektiven Prämien dieser Krankentaggeldversicherung. Er hat sich periodisch zu vergewissern, dass der Arbeitnehmende in der vorgeschriebenen Weise versichert ist.

¹⁰ Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Kommentar:

Bei langwierigen Krankheitsbildern (bspw. Krebserkrankung, multiple Sklerose, chronische Krankheiten) die dazu führen, dass der kranke Arbeitnehmende während eines längeren Zeitraumes

mehrere Male von der Arbeit fern bleiben muss, muss der Arbeitnehmende nur einen einzigen unbezahlten Karenztag hinnehmen.

Die Höhe der Prämie darf 1.5% nicht übersteigen.

Die Prämie darf aber gemäss Wortlaut des GAV so berechnet werden, als wäre eine Versicherung ab dem 2. Tag vereinbart worden.

→ BGE 127 III 318 besagt, dass ein GAV Gesetzescharakter hat, deshalb ist der GAV primär nach dem Wortlaut auszulegen.

Krankentaggeldversicherung:

Die Krankentaggeldleistung von der Krankentaggeldversicherung ist dem Arbeitnehmenden ohne Sozialabzüge weiterzuleiten (Art. 6 Abs. 2 lit. b AHVV, Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung).

Hat der Arbeitgeber jedoch die Versicherung erst ab dem 30. Krankheitstag abgeschlossen und kommt er in der Zwischenzeit selber für den Krankenlohn auf, sind auf diese Leistung die Sozialversicherungsabzüge vorzunehmen, denn es handelt sich hierbei um massgebenden Lohn im Sinne von Art. 7 AHVV.

Arztzeugnis:

Der Grundsatz im Arbeitsrecht lautet „Lohn gegen Arbeit“; somit kann der Kehrschluss „ohne Arbeit kein Lohn“ gezogen werden. Die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit im Sinne von Art. 324a OR bzw. Art. 24 GAV ist eine Ausnahme davon. Der Arbeitnehmende hat aber seine Krankheit zu beweisen, wenn er weiterhin seinen Lohn erhalten will (Vischer, der Arbeitsvertrag, S. 127; Streiff/ von Kaenel, N12 zu Art. 324a OR).

Nur das Arztzeugnis kann die Arbeitsfähigkeit definieren, d.h. es muss im Arztzeugnis stehen, zu wie viel Prozent der Arbeitnehmende arbeitsfähig ist. Zudem sollte im Arztzeugnis auch geregelt sein, wie sich die Arbeitsfähigkeit gestaltet, bspw. während 4 Stunden am Tag oder den ganzen Tag, aber nur mit einer Leistungsfähigkeit von 30%.

Das Arztzeugnis kann mittels schriftlicher Abrede auch schon ab dem ersten Krankheitstag verlangt werden. Aufgrund der steigenden Gesundheitskosten ist dieses Modell jedoch erst zu empfehlen, wenn der Arbeitnehmende bereits mehrmals krank war.

Weder der erste Karenztag noch die übrigen Krankheitstage dürfen mit einem noch vorhandenen Feriensaldo oder Überstunden- bzw. Überzeiteinsatz verrechnet werden.

Art. 25: Lohn bei Unfall

¹ Bei Unfall hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Versicherungsleistungen der SUVA ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Der Arbeitgeber hat bei einem allfälligen Lohnausfall während dieser Unfall-Karenztage 80% des Lohnes zu bezahlen.

² Wenn die SUVA wegen schuldhaften Herbeiführens des Unfalls oder wegen aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Absatz 1 im gleichen Umfange.

³ Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Art. 26: Lohn bei Militärdienst

¹ Leistet der Arbeitnehmende obligatorischen Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst, hat er für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungs- pflicht	Ledige mit Unterstützungs- pflicht sowie Verheiratete
a) für die Rekrutierungstage	50%	80%
b) Während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80%
c) Während Kadernschulen und Abverdienen	50%	80%
d) Während anderer Militärdienst- leistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres; ab der 5. Woche	80%	100%
	gemäss Art. 324a und b OR	

² Der Durchdiener wird für die Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Buchstabe b) und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Buchstabe d) entschädigt.

³ Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitnehmenden zu, sofern diese die vorstehend festgesetzten Ansätze übersteigen.

⁴ Der Berechnung des Lohnausfalles werden die jahresdurchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 3 und der vereinbarte Stunden- bzw. der Monatslohn zugrunde gelegt bis zum Maximum des bei der SUVA versicherten Lohnes.

⁵ Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Kommentar:

Der Zivildienstleistende wird wie der Durchdiener im Sinne von Art. 26 Abs. 2 GAV entschädigt; für seine ersten Einsätze bzw. die ersten 17 Wochen zu 50% bzw. 80% und danach wie ein WK-Soldat zu 80% bzw. 100 %.

Art. 27: Lohn bei anderen Absenzen

¹ Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

a) Bei Heirat des Arbeitnehmenden	1 Tag
b) Bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden	3 Tage
c) Bei Tod des Ehepartners, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern	3 Tage
d) Bei Tod von Geschwistern	2 Tage
e) Bei Tod der Grosseltern	1 Tag
f) Bei Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	1 Tag
g) Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung (pro Jahr)	1 Tag
h) Für den Zügeltag (pro Jahr)	1 Tag
i) Pflege eigener Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann	3 Tage

² Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

³ Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes, für welches kein Amtszwang besteht, sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmender über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

⁴ Wird der Arbeitnehmende aus anderen in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit auf Verlangen des Arbeitgebers belegt wird.

⁵ Massgebend für die Berechnung der Absenzenentschädigung sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

Kommentar:

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Absenz effektiv anfallen muss, d.h. es besteht kein pauschaler Anspruch. Wird bspw. am Samstag gezügelt, kann der Zügeltag nicht eingezogen / kompensiert werden, ausser es fallen noch zusammenhängende Arbeiten am Montag an oder es wird bereits am Freitagnachmittag alles in Kisten verpackt.

Kind des Arbeitnehmenden wird krank:

Angestellte mit Familienpflichten dürfen ihr Kind im Krankheitsfall während dreier Tage pflegen (Art. 36 ArG, „der Arbeitgeber hat Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang von bis zu drei Tagen freizugeben“). Die Frage, ob diese „freien Tage“ vom Arbeitgeber zu bezahlen sind, wurde vom Bundesgericht noch nicht abschliessend beantwortet. Die herrschende Lehre geht aber davon aus, dass der Arbeitnehmende so zu behandeln sei, als wäre er selber erkrankt (Kommentar zum ArG, Müller) was bedeutet, dass die 3 Tage durch den Arbeitgeber zu bezahlen sind.

Dieser Anspruch auf drei bezahlte Tage zur Betreuung des Kindes ist pro Krankheitsfall und nicht pro Kalenderjahr zu verstehen. Dies gilt für Kinder bis zum Alter von 15 Jahren (Art. 36 Abs. 1 ArG).

Art. 27 Abs. 4 GAV regelt die sogenannten „üblichen freien Stunden“. Damit sind unter anderem Arzt- und Zahnarztbesuche sowie Gänge auf öffentliche Ämter zu verstehen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden die dafür nötige Zeit frei zu geben und zu bezahlen (Streiff / von Kaenel; N 11 zu Art. 329 OR).

Konkubinatspartner werden wie Ehepartner behandelt. Ein Konkubinatspartner ist eine dauerhafte Lebensgemeinschaft zwischen zwei unverheirateten Personen gleichen oder unterschiedlichen Geschlechts.

Art. 28: Weiterbildung

¹ Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

² Der Kursbesuch ist nachzuweisen.

Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

VII. AUSLAGENERSATZ

Art. 29: Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

¹ Bei Arbeit an auswärtigen Einsatzorten hat der Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:

Morgenessen	Fr. 10.--
Mittagessen	Fr. 18.--
Nachtessen	Fr. 18.--
Übernachtung	Fr. 75.--
Tagespauschale	Fr. 121.--

² Als auswärtiger Einsatzort gilt jeder Ort, der mehr als 10 Autofahrminuten vom Arbeits- und Wohnort entfernt ist und somit für Hin- und Rückkehr mehr als 20 Minuten benötigt werden.

³ Hat der Arbeitnehmende an besonders teuren Orten zu arbeiten, sollen angemessene Vergütungen vereinbart werden.

⁴ Kommt der Arbeitgeber für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, so besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 und 3.

Kommentar:

10 Autofahrminuten:

Diese Angabe gilt als Richtwert. Dabei ist grundsätzlich auf die Zeit abzustellen, welche in der Regel benötigt wird. Somit kann eine Baustelle nicht an einem Tag, bei flüssigem Verkehr, keine Auslagenentschädigung generieren, während am nächsten Tag, bei stockendem Verkehr, Auslagenersatz geschuldet wäre. Dies würde die Handhabung sowie die Kontrolle schwerfällig machen. Aus diesem Grund kann zur Überprüfung, ob Auslagenersatz geschuldet ist, auf die gängigen Routenplaner im Internet zurückgegriffen werden.

Relevanter Zeitpunkt:

Der Auslagenersatz fällt nur an, wenn sich der Arbeitnehmende zum Zeitpunkt der üblichen Verpflegungszeit am auswärtigen Einsatzort befindet. Wird nun der Arbeitnehmende bspw. über Mittag in die Werkstatt zurückgefahren, hat er kein Anrecht auf Auslagenersatz. Die Reisezeit ist jedoch als Arbeitszeit zu rapportieren.

Pauschalspesen oder direktes Aufkommen für die Auslagen:

Der Arbeitgeber kann nach Art. 29 Abs. 4 GAV anstelle der Pauschalspesen auch direkt für Verpflegung und Unterkunft aufkommen. Dabei sind Verpflegung und Unterkunft im üblichen Rahmen anzubieten. Es kann bspw. eine Mietwohnung oder ein Mehrbettzimmer gemietet werden.

Wird nun unter dem üblichen Rahmen direkt für die Verpflegung und Unterkunft aufgekommen, werden die gesamten Pauschalspesen verrechnet. Dies wäre bspw. der Fall, wenn der Arbeitgeber seine Arbeiter auf der Baustelle oder in einem Verschlag schlafen lässt und es den ganzen Tag nur Sandwichs zu essen gibt.

Personalverleih:

Bei Personalverleihern wird auf den sogenannten Arbeitsort abgestellt. In der Regel ist der Arbeitsort im Arbeitsvertrag wie folgt definiert: „Der Arbeitsort befindet sich am Ort des jeweiligen Einsatzbetriebes.“ Somit sind Spesen erst geschuldet, wenn sich der vermittelte Arbeitnehmende ausserhalb des Einsatzorts befindet. Die Spesen müssen vom Personalverleiher übernommen werden, denn der Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Personalverleiher und dem vermittelten Arbeitnehmenden.

Entsandte:

Werden mehr Spesen bezahlt als im GAV vorgesehen, so müssen diese, im Sinne des Seco, in der Gleichwertigkeitsprüfung als Entsendezulage angerechnet werden (Weisung „Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich“).

Art. 30: Reiseauslagen

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden die wegen der auswärtigen Arbeit entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.

² Benützt der Arbeitnehmende für die Auswärtsarbeit im ausdrücklichen oder stillschweigenden Einverständnis mit dem Arbeitgeber sein eigenes Motorfahrzeug, hat er Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 65 Rappen, für Motorräder 30 Rappen und für Mofas 20 Rappen.

³ Ein stillschweigendes Einverständnis im Sinne von Absatz 2 kann in der Regel angenommen werden, wenn die Verwendung des Motorfahrzeuges gegenüber der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel eine bessere Zeitausnützung oder eine Kostenersparnis mit sich bringt.

⁴ Liegt bei auswärtiger Arbeit der Wohnort des Arbeitnehmenden näher zum Einsatzort, so zählt diese Distanz zur Bemessung der Kilometerentschädigung.

⁵ Ein Arbeitnehmender, der während längerer Zeit auswärts tätig ist, hat jedes zweite Wochenende Anspruch auf Ersatz der Bahnbillettkosten 2. Klasse für die Strecke zwischen Arbeitsort und Wohnort.

Art. 31: Fälligkeit

¹ Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.

² Hat der Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss auszurichten.

VIII. FERIE- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG*Art. 32: Feriendauer*

¹ Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

- a) 22 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 22 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 23 Ferientage.
- b) 27 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 27 bezahlte Ferientage. Der Ferienanspruch erhöht sich ab 1. Januar 2013 auf 28 Ferientage.

² Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

³ In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

⁴ Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmender während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmende hat den Arbeitgeber sobald als möglich darüber zu informieren.

Kommentar:

Gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV ist für die Bestimmung des Alters das Kalenderjahr massgebend. Die Altersjahre werden dabei wie folgt definiert: A wird am 15. Mai 1980 geboren. Da gemäss GAV jedoch das Kalenderjahr massgebend ist, befindet er sich schon ab dem 1. Januar 1980 im ersten Altersjahr. Am 1. Januar 1981 kommt A bereits in sein zweites Altersjahr. Somit hat A sein 50. Altersjahr am 1. Januar des Jahres, in welchem er 50 wird, vollendet (1. Januar 2030). Folglich hat der Arbeitnehmende Anrecht auf 27 Tage Ferien ab dem 1. Januar des Jahres, in welchem er seinen 50. Geburtstag feiert.

Ein Mitarbeiter arbeitet zu 50% im Betrieb. Trotzdem hat er Anrecht auf 22 Tage Ferien zu 50% Lohn bzw. Lohn für 4.15 Stunden. Umgerechnet in Stunden bedeutet dies, dass der Mitarbeiter einen Anspruch auf ein Total von 91.3 Stunden (22 Tage * 4.15 Stunden) bezahlte Ferien pro Jahr hat.

Art. 33: Kürzung der Ferien

¹ Wird der Arbeitnehmende durch sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres einen vollen Monat gedauert hat; für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

² Wird der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wie beispielsweise wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militär- oder Zivildienst, Ausübung eines öffentlichen Amtes und gemäss Artikel 27 Absatz 3, so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zwei volle Monate gedauert hat, für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.

Art. 34: Zeitpunkt der Ferien

¹ Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren bzw. zu beziehen.

² Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und hat dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Betriebsferien sind mit den Arbeitnehmenden frühzeitig abzusprechen.

Kommentar:

Wichtig ist die Abgrenzung zwischen Ferien, Überstunden und Überzeit:

- Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber. Allerdings muss er dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden so weit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes oder des Haushaltes vereinbar ist (Art. 329c OR). Bei Engpässen oder Interessenkollisionen darf der Arbeitgeber ein Machtwort sprechen. Wurde der Ferienzeitpunkt festgelegt, muss der Arbeitnehmende eine Verschiebung nur im Notfall tolerieren. Allfällige Annullierungskosten gehen zulasten des Arbeitgebers.
- Die Kompensation der Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer braucht das Einverständnis des Arbeitnehmenden. Den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt jedoch der Arbeitgeber.
- Die Kompensation der Überzeit durch Freizeit von gleicher Dauer braucht das Einverständnis des Arbeitnehmenden. Den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt jedoch der Arbeitgeber.

Art. 35: Ferienlohn

¹ Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt die Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

² Wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmenden gekündigt wird, hat der Arbeitgeber den restlichen Ferienanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu gewähren. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Arbeitgeber nicht bezogene Ferienansprüche durch Geldzahlung abgelden. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

³ Hat der Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm nach Massgabe der geleisteten Dienstzeit zusteht, stellt die zuviel bezogene Ferienentschädigung Lohnvorschuss dar. (Zur Berechnung siehe Anhang III).

⁴ Leistet der Arbeitnehmende während der 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.

Kommentar:

Abgeltungsverbot:

Das Abgeltungsverbot der Ferien im Sinne von Art. 329d Abs. 2 OR („Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.“) untersagt, dass dem Arbeitnehmenden im Stundenlohn der Ferienanteil monatlich ausbezahlt wird, wenn er länger als 2 Monate und nicht zu sehr unregelmässigen Arbeitszeiten im Betrieb beschäftigt wird (Streiff / von Kaenel, N9 zu Art. 329d OR). Der Ferienanteil muss buchhalterisch auf ein separates Konto gebucht werden und während des Ferienbezuges dem Arbeitnehmenden die entsprechenden Stunden gutgeschrieben werden, so als hätte er gearbeitet. Der Ferienzuschlag darf somit dem Arbeitnehmenden nicht pauschal ausbezahlt werden, ansonsten muss der Arbeitgeber die Ferientage bei Ferienanfall nochmals bezahlen.

Ausnahmen:

Vom Abgeltungsverbot kann jedoch abgewichen werden, wenn das Arbeitsverhältnis zu Ende geht (Kündigung, Aufhebungsvertrag) und noch ein Ferienguthaben besteht. In diesem Fall kann das Ferienguthaben abgegolten bzw. ausbezahlt werden. Die Abgeltung erfolgt jedoch ohne Überstundenzuschläge oder Anteil 13. Monatslohn.

Stundenlöhner:

Wird ein Stundenlohn inklusive Zuschlägen für Feiertagsentschädigung, Ferienanspruch und Anspruch auf einen 13. Monatslohn vereinbart, so sind diese Zuschläge im Arbeitsvertrag und auf jeder Lohnabrechnung detailliert (Prozentsatz bzw. Betrag) separat auszuweisen.

Hierzu ein Beispiel für einen Berufsarbeiter ab 24. Altersjahr:

Stundenlohn (Grundlohn)	CHF 27.20
+ Zuschlag für Feiertage: 3.58% auf Grundlohn	CHF 0.97
+ Zuschlag für Ferien (22 Tage): 9.16% auf Grundlohn, somit	<u>CHF 2.49</u>
= Summe aus Grundlohn, inkl. Entschädigung Feiertage und Ferientage	CHF 30.66
+ Zuschlag für 13. Monatslohn	<u>CHF 2.55</u>
= Stundenlohn brutto	CHF 33.21

Der 13. Monatslohn ist somit auf die Summe von Grundlohn und Zuschlag für Ferien- und Feiertage zu schlagen. Von diesem Lohn sind die gesetzlichen bzw. durch Einzelarbeitsvertrag oder GAV vorgesehenen Abzüge zu machen (AHV, IV, EO, berufliche Vorsorge, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, usw.).

Die Berechnung des Stundenlohnes inkl. Zuschlag für Feier- und Ferientage sowie 13. Monatslohn darf, wie oben aufgezeigt, so gehandhabt werden. Aufgrund des erwähnten Abgeltungsverbotes der Ferien muss der Ferienzuschlag durch den Arbeitgeber jedoch zurückbehalten werden, das heisst er darf den Betrag dem Arbeitnehmenden nicht auszahlen. Der zurückbehaltene Betrag darf erst ausbezahlt werden, wenn die Ferien effektiv bezogen werden (Ausnahme: Anstellung weniger als 2 Monate und unregelmässige Arbeitszeiten).

Art. 36: Abweichende Ferienregelungen

¹ Hat das Arbeitsverhältnis kein volles Jahr gedauert, kann die Ferienvergütung in Abweichung von Artikel 35 Absatz 1 in Prozenten der Brutto-Lohnsumme ohne 13. Monatslohn festgelegt werden. Die Vergütung der Abgeltung ist im Anhang III festgelegt.

² Werden, unter Beachtung einer angemessenen Vorankündigung, vom Arbeitgeber Betriebsferien angeordnet, so hat der Arbeitnehmende grundsätzlich Anspruch auf den Lohn während der ganzen Dauer der Betriebsferien. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmenden während der Betriebsferien zu beschäftigen, wenn dessen restlicher Ferienanspruch kürzer als die Dauer der Betriebsferien ist. Ausserdem können Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusätzliche Arbeitsleistungen zur Nachkompensation von vorschüssig bezogenen Ferientagen vereinbaren.

Art. 37: Feiertagsentschädigung

¹ Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an den im Anhang II aufgeführten höchstens neun Feiertagen (einschliesslich des eidgen. Bundesfeiertages am 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag fallen. Feiertage können weder kompensiert noch wegen Krankheit oder Unfall nachbezogen werden ausser jene, die in die Ferien fallen. An den überzähligen kantonalen Feiertagen besteht kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles.

² Arbeitnehmenden im Stundenlohn, welche temporär oder befristet weniger als drei Monate angestellt sind, werden die Feiertage mit einer Pauschalen von 3,58% auf den Grundlohn vergütet.

³ Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalles sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 7 Absatz 3) sowie der vereinbarte Stundenlohn.

⁴ Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn der Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist oder wenn er von einer Krankenkasse oder der SUVA für den Feiertag ein Taggeld bezieht. Der 1. August ist davon ausgenommen.

Kommentar:

Massgebend ist der übliche Arbeitsort des Arbeitnehmenden. Beispiel: Die Werkstatt befindet sich in Zürich, und in St. Gallen wird ein Montageauftrag vorgenommen. In Zürich ist nun ein Feiertag, während in St. Gallen normal gearbeitet wird. Der Arbeitnehmende hat somit Anrecht auf den Zuschlag von 100% im Sinne von Art. 14 Abs. 2 GAV. Wäre der Feiertag in St. Gallen gewesen, wäre kein Zuschlag geschuldet.

Teilzeitangestellte:

Teilzeitangestellte, die im Wochen- oder Monatslohn angestellt sind, haben ebenfalls Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern der Feiertag auf einen Tag fällt, der zur ordentlichen vertraglichen Arbeitszeit gehört.

Bsp: Ein Arbeitnehmender hat jede Woche am Freitag frei. Nun fällt am Freitag ein Feiertag an. Da der Freitag nicht zur vertraglichen Arbeitszeit gehört, hat der Arbeitnehmende somit keinen Anspruch auf die Vergütung des Feiertages. Andererseits hat der Arbeitnehmende jedoch Anspruch darauf, den Pfingstmontag bezahlt frei zu erhalten, ohne diesen Feiertag nacharbeiten zu müssen.

Bei Entsendebetrieben kann die Anzahl der gesetzlich anerkannten Feiertage mittels der Website www.feiertagskalender.ch ermittelt werden.

Die folgende Regelung gilt für alle befristeten Arbeitsverhältnisse und für Personalverleiher: Dem Arbeitnehmenden sind 3.58% Zuschlag pro Stunde Feiertagesentschädigung zu entrichten. Die Arbeitnehmenden erhalten also die Feiertage auch vergütet, wenn während des Einsatzes effektiv kein Feiertag angefallen ist. Die Regel entspricht einerseits dem Willen eines verliehenen oder befristet angestellten Arbeitnehmenden, in kurzer Zeit viel Geld zu erarbeiten. Von daher ist es im Sinne des Arbeitnehmenden, dass er die Feiertage mit einem Prozentsatz auf den Stundenlohn Ende Monat ausbezahlt bekommt. Andererseits schützt diese Praxis den Arbeitnehmenden vor der Tatsache, dass die Kunden selten über die Feiertage eine Hilfskraft entleihen oder befristet anstellen. Dadurch kommt der Arbeitnehmende regelmässig an Feiertagen nicht zum Einsatz. Weiter kommt der Arbeitnehmende aufgrund seiner oft kurzen Einsatzdauer nicht in den Genuss eines Feiertages. Dies kann somit im Berufsalltag zu einer stossenden Umgehung der Feiertagesentschädigung führen. Aufgrund dieser zwei Gründe und der hohen Praktikabilität etablierte sich die Praxis der ZPK die Feiertage bei befristet angestellten Arbeitnehmenden und im Personalverleihwesen mit einem Zuschlag von 3.58% zu vergüten. Gestützt wird die Praxis der ZPK zudem auch von den Herren Streiff und von Kaenel (Streiff / von Kaenel, Arbeitsvertrag, N14 zu Art. 329 OR), welche folgendermassen argumentieren: „Wird die Teilzeitarbeit hingegen nicht zum Voraus fest vereinbart, sondern stets durch wechselnde Einsatzpläne durch den Arbeitgeber fixiert, so hat der Arbeitnehmende pro Freitag, an dem er nicht eingesetzt wird, so viel Prozente eines Taglohnes zugut, wie sein Beschäftigungsgrad.“

IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 38: Kündigung während der Probezeit

¹ Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gelten die ersten drei Monate eines Arbeitsverhältnisses.

² Die Probezeit wird wegen Unfall oder Krankheit im Umfange der Absenz verlängert.

Kommentar:

Die Verlängerung der Probezeit infolge Unfall oder Krankheit erfolgt im Rahmen der Arbeitsunfähigkeit.

Beispiel:

Der Mitarbeiter ist einen Monat lang zu 50% arbeitsunfähig, d.h. er arbeitet immer nur am Vormittag. Die Probezeit verlängert sich somit um die Dauer der jeweiligen Abwesenheit und somit um den jeweils fehlenden Nachmittag.

Art. 39: Kündigung nach der Probezeit

¹ Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

² Die Kündigung muss so rechtzeitig erfolgen, dass diese spätestens am letzten Arbeitstag des Monats im Besitze des Empfängers ist.

³ Die Lehrzeit im gleichen Betrieb wird bei der Berechnung der Dienstjahre angerechnet.

⁴ Mit Erreichen des Pensionsalters gilt das Arbeitsverhältnis auf das Monatsende als aufgelöst, wenn die Parteien sich nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen.

Kommentar:

Es ist zu beachten, dass die Kündigungsfrist nicht mit Aussprache der Kündigung beginnt, sondern sie bezeichnet den letzten Monat bzw. die letzten Monate (je nach Anzahl Dienstjahren) vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel:

Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmenden am 3. Juni 2010 mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende September 2010. Als Kündigungsfrist wird somit die Zeit vom 1. Juli 2010 bis 30. September 2010 bezeichnet.

Die Bestimmungen zu den Kündigungsfristen sind für Personalverleihfirmen nicht verbindlich. Massgebend bezüglich der Kündigungsfrist sind die entsprechenden Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages sowie des AVG, insbesondere Art. 19 Abs. 4 AVG.

Art. 40: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmenden;
- d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 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.

⁴ Bei gänzlicher Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall darf beim überjährigen Arbeitsverhältnis frühestens auf den Termin gekündigt werden, in welchem der Anspruch auf das Kranken- oder Unfallversicherungsgeld erlischt oder Anspruch auf eine mindestens halbe IV-Rente besteht.

Kommentar:

Ist die Kündigung im Sinne von Art. 40 Abs. 2 GAV nichtig, ist sie so zu betrachten, als wäre sie nicht ausgesprochen worden.

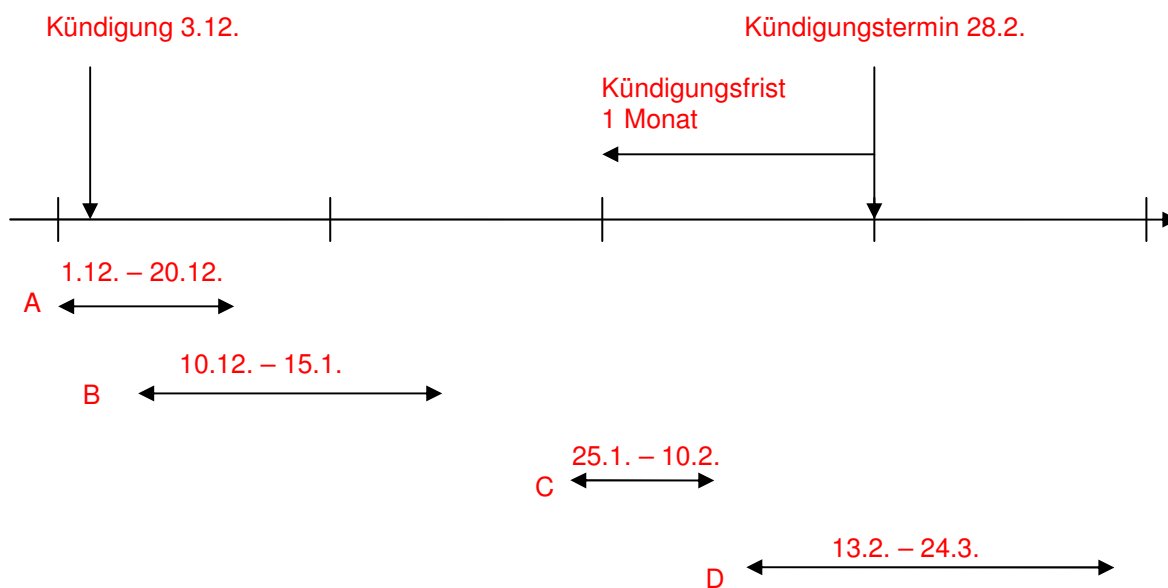
Der Kündigungsschutz beginnt erst nach der Probezeit.

Ein Krankheitsfall während der Probezeit verlängert diese um die Dauer des Krankheitsfalles.

Wird die Kündigung vor Eintreten der Sperrfrist im Sinne von Art. 40 Abs. 2 GAV ausgesprochen, so ist die Kündigung rechtsgültig.

Verschiebung der Kündigungsfrist:

- Kündigung auf Ende des Monats (gemäss Art. 336c Abs. 3):



Krankheit A:

Die Kündigung ist nichtig, denn sie wurde während der Krankheit (Sperrfrist) ausgesprochen. Die Kündigung muss deshalb nach Ablauf der Sperrfrist, somit nach der Krankheit nochmals ausgesprochen werden.

Krankheit B:

Die Kündigung ist gültig, denn die Krankheit (Sperrfrist) tangiert die Kündigungsfrist von 1 Monat nicht. Das Arbeitsverhältnis endet auf den 28.2.

Krankheit C:

Die Kündigung ist gültig, denn sie wurde bereits vor der Krankheit (Sperrfrist) ausgesprochen. Die Kündigungsfrist beginnt jedoch erst am 11.2. und läuft am 10.3. ab. Die Kündigungsfrist läuft nicht erst am 11.3. ab, denn der Lauf der konkreten, nunmehr auf 28 Februartage festgelegten Kündigungsfrist, wurde durch die Krankheit unterbrochen. Das Arbeitsverhältnis verlängert sich deshalb bis Ende März.

Krankheit D:

Die Kündigung ist gültig, da sie bereits vor Eintritt der Krankheit (Sperrfrist) ausgesprochen wurde. 12 Tage der Kündigungsfrist laufen schon ab dem 1.2., die restlichen 16 Tage (nicht 18, denn der Ablauf der Kündigungsfrist wird unterbrochen) laufen vom 25.3. bis 9.4. ab. Das Arbeitsverhältnis verlängert sich somit bis Ende April.

Gemäss Art. 335c Abs. 1 OR endet das Arbeitsverhältnis auf das Ende eines Monats. Durch Abrede kann vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf den jeweils Letzten des Monats beendet wird. Die obigen Regelungen sind gleich anzuwenden, doch endet das Arbeitsverhältnis bereits auf den Tag des Ablaufs der Kündigungsfrist.

Art. 41: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 40 Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

² Artikel 40 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 42: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende 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 Tritt der Arbeitnehmende 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.

⁴ 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.

⁵ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreuung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Kommentar:

Als wichtige Gründe im Sinne von Art. 42 Abs. 2 GAV können gelten:

- Verbrechen oder Vergehen während der Dauer der Anstellung (z.B. Diebstahl, Betrug oder Veruntreuung). Wird das Delikt am Arbeitsplatz begangen, genügt bereits die Fälschung von Spesenabrechnung oder Arztzeugnis.

- Wiederholte und beharrliche Verweigerung der zugewiesenen Arbeit, unberechtigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz, eigenmächtiger Ferienbezug, wiederholtes unentschuldigtes Blaumachen / Zuspätkommen.
- Illoyales Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber, Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Konkurrenzierung des Arbeitgebers, Schwarzarbeit, Verleumdung des Arbeitgebers, Annahme von Schmiergeldern.
- Falsche Angaben bei der Stellensuche, soweit sie Fähigkeiten und Ausbildungen betreffen, die im Zusammenhang mit dem betreffenden Arbeitsplatz wesentlich sind.

Jedoch ist anzufügen, dass von Fall zu Fall untersucht werden muss, ob die oben genannten Gründe im betreffenden Fall zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausreichend sind oder nicht. Sind hingegen diese Gründe in einer schriftliche Abmahnung unter ausdrücklicher Androhung der fristlosen Kündigung festgehalten, so reichen diese aus.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass, je länger das Arbeitsverhältnis dauerte, die Gründe desto gravierender sein müssen.

Ist der wichtige Grund gegeben, kann auch während der Sperrfrist fristlos gekündigt werden.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber fristlos und **ohne wichtigen Grund** ausgesprochen, so gilt die fristlose Kündigung. Der Arbeitnehmende ist per sofort von seiner Arbeitspflicht befreit, selbst wenn die fristlose Kündigung zurückgezogen wird (Art. 337c OR; Streiff / von Kaenel N 10 zu Art. 337c OR). Weiter regelt Art. 337c OR: 1. „Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeiten verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.“

Die Bedenkzeit zur Aussprache der fristlosen Kündigung beträgt 2 Tage, nachdem sicher der wichtige Grund ereignet hat. Eine fristlose Kündigung, die nach Ablauf der 2 Tage Bedenkzeit ausgesprochen wird, entfaltet keine Wirkung.

Schadenersatz nach Art. 42 Abs. 3 GAV und Art. 97 OR.

Art. 43: Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung

¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

² Im übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b OR.

Kommentar:

Die Kündigung ist wirksam (nicht nichtig). Jedoch löst sie eine Schadenersatzforderung im Sinne von Art. 336a OR aus.

Art. 44: Unverzichtbarkeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

Kommentar:

Damit eine Verzichtserklärung von der ZPK akzeptiert wird, muss sie klar und unzweifelhaft sein (BGE 4C.397/2004; Streiff / von Kaenel, N 7 zu Art. 341 OR). Die Formulierung „per Saldo aller Ansprüche“ wird somit nicht akzeptiert. Der Betrag muss effektiv auf der Verzichtserklärung festgehalten werden.

Hier ist noch auf Art. 357 Abs. 2 OR hinzuweisen: „Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmende die gegen die unabdingbaren Bestimmungen verstossen, sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des GAV ersetzt. Jedoch können abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen werden (Günstigkeitsprinzip).“ Somit kann während des Arbeitsverhältnisses nicht auf ein durch den GAV vorgesehenes Recht verzichtet werden. Auch nicht, wenn dies mittels übereinstimmendem Wille und einem schriftlichen Vertrag erfolgte.

Art. 45: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

¹ Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmenden aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.

² Die Leistung gemäss Absatz 1 kann mit anderen vom Arbeitgeber finanzierten Todesfalleistungen verrechnet werden. Im Fall der verzögerten Auszahlung dieser Leistungen bleibt er zur vorschussweisen Lohnfortzahlung verpflichtet.

B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

(Verpflichtungen gegenüber den Vertragsparteien)

X. KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 46: Konventionalstrafen

¹ Sowohl die Zentrale als auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (ZPK, RPK) können Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen, die innert Monatsfrist seit Zustellung des Entscheides zu überweisen ist.

² Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

³ Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

⁴ In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

⁵ Sowohl ZPK als auch RPK können Arbeitgebern oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletztten, zusammen mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens ZPK und RPK) auferlegen.

⁶ Die ZPK wie auch die RPK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzen, die Verfahrenskosten auferlegen.

⁷ Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu verwenden sowie allfällige Überschüsse nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung für die berufliche Weiterbildung und soziale Zwecke.

⁸ Die Ansprüche des geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Kommentar:

Die Konventionalstrafe wird in einem zweistufigen Verfahren festgesetzt. Der Betrieb erhält in erster Linie einen Sachentscheid, welcher die Unterschreitung der Mindestlöhne feststellt. Die festgestellte Unterschreitung des Mindestlohnes muss im Dispositiv (Die RPK beschliesst: ...) des RPK-Beschlusses integriert werden. Dabei muss die Unterschreitung als Gesamtsumme und auf den einzelnen Arbeitnehmenden aufgeschlüsselt aufgeführt werden.

Im Entscheid wird eine Frist zur Nachzahlung der Löhne gesetzt. Nach Ablauf der Frist erfolgt ein zweiter Entscheid, in welchem die Konventionalstrafe festgelegt wird.

XI. VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

Art. 47: Zweck des Beitrages

¹ Die Zentrale Paritätische Berufskommission, ZPK, erhebt einen Vollzugskostenbeitrag, um die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung (Artikel 52) sowie die Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages und der Administration der Geschäftsstelle zu decken.

² Über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages beschliesst die ZPK aufgrund von Reglementen, welche sie erlässt.

³ Ein allfälliger Überschuss des Vollzugskostenbeitrages darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung, nur als Rückstellung für soziale und allgemeine Zwecke des Berufsstandes des Schreinerhandwerkes verwendet werden.

⁴ Die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden.

⁵ Die ZPK führt über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages Rechnung.

Art. 48: Höhe des Vollzugskostenbeitrages

¹ Der Vollzugskostenbeitrag beträgt:

1. für den Arbeitgeber:
Der Arbeitgeber hat sowohl
 - einen *pauschalen* Grundbeitrag (a), als auch
 - einen *variablen* Betrag (b) nach der Anzahl der beschäftigten und dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden zu entrichten; nämlich:

	A) Vollzugsbeitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV Weiter- bildung und Gesundheits- schutz allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
a Grundbeitrag	Fr. 240.- pro Jahr	Fr. 240.- pro Jahr
b Variabler Beitrag	Fr. 5.- pro Monat und Arbeitnehmenden	Fr. 10.- pro Monat und Arbeitnehmenden

2. für den Arbeitnehmenden:

	A) Vollzugsbeitrag für diesen GAV:	B) Ist auch der GAV Weiter- bildung und Gesundheits- schutz allgemeinverbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für beide GAV insgesamt:
für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung, Fachmonteure und Monteure:	Fr. 10.- pro Monat	Fr. 24.- pro Monat
Für Hilfsmonteure und Hilfskräfte	Fr. 10.- pro Monat	Fr. 19.- pro Monat

² Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände ist der Vollzugskostenbeitrag im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

³ Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Grundbeitrag Fr. 20.- pro Monat.

Kommentar:

Die geschuldeten Beiträge berechnen sich wie folgt:

Der Arbeitgeber schuldet einen Grundbeitrag von CHF 240.-- pro Jahr sowie monatlich CHF 5.-- bzw. CHF 10.-- pro Mitarbeiter.

Arbeitnehmende schulden monatlich einen Beitrag von CHF 24.-- bzw. CHF 10.-- oder CHF 19.-- bzw. CHF 10.--. Die Beiträge sind so lange geschuldet, als dass zwischen dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag besteht. Die Beiträge sind erst dann nicht mehr geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Ausnahme bilden die pensionierten Mitarbeiter, denn diese sind generell von der Beitragspflicht befreit. Zudem kann die Beitragspflicht bei Mitarbeitern mit Arbeitspensen von 20% und weniger, **auf Anfrage** in bestimmten Fällen bei der ZPK, erlassen werden.

Art. 49: Erhebung des Beitrages

¹ Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden haben der Zentralen Paritätischen Berufskommission einen Vollzugskostenbeitrag zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung des personenbezogenen Beitrages gemäss Artikel 48 Absatz 1 Ziffer 1b und Ziffer 2 ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahres. Der Vollzugskostenbeitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet.

² Der Vollzugskostenbeitrag gemäss Artikel 47 und 48 wird gemeinsam mit dem Beitrag für Weiterbildung und Gesundheitsschutz (gemäss Gesamtarbeitsvertrag Schreinerergewerbe Weiterbildung und Gesundheitsschutz, Art. 10 und 11) erhoben. Sind beide GAV allgemeinverbindlich erklärt, so wird der Gesamtbeitrag gemäss Artikel 48 Absatz 1 Spalte B erhoben. Ist nur der

vorliegende GAV allgemeinverbindlich erklärt, so wird der Beitrag gemäss Artikel 48 Absatz 1 Spalte A erhoben.

³ Die geschuldeten Beiträge sind vom Arbeitgeber innert 30 Tagen nach Rechnungsstellung an die Zentrale Paritätische Berufskommission zu bezahlen.

⁴ Für die von den Arbeitnehmenden geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgeber durch die ZPK Rechnung gestellt. Der Arbeitgeber hat den Beitrag des Arbeitnehmenden diesem vom Lohn abzuziehen und der Zentralen Paritätischen Berufskommission zu überweisen. Der Arbeitnehmende erhält als Ausweis eine Berufskarte, die gleichzeitig als Quittung gilt.

⁵ Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat der Zentralen Paritätischen Berufskommission ein Arbeitnehmersverzeichnis der von ihm beschäftigten und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von AHV-Nummer, Funktion und Adresse eines jeden Arbeitnehmenden) einzureichen. Werden nur zeitweise Arbeitnehmende beschäftigt, ist das Arbeitnehmendenverzeichnis mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden.

⁶ Unterlässt der Arbeitgeber trotz zweimaliger Mahnung die Meldung gemäss Absatz 5 oder führt er dem GAV unterstellte Arbeitnehmenden im Arbeitnehmersverzeichnis nicht auf, so haftet er gegenüber der ZPK für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während fünf Jahren. Ausserdem kann ihm die ZPK eine Konventionalstrafe auferlegen.

⁷ Bezüglich der einbezahlten Vollzugskosten besteht gegenüber dem Arbeitgeber kein Rückforderungsrecht. Arbeitnehmende, die glauben, den Betrag nicht zu schulden, haben Rückforderungsansprüche mit Begründung schriftlich an die Zentrale Paritätische Berufskommission zu richten.

⁸ Die Berufskarte berechtigt Arbeitnehmende, die Mitglieder eines vertragschliessenden Arbeitnehmersverbandes sind, den Betrag bei ihrem Berufsverband zurückzufordern.

⁹ Das Beitragsinkasso wird in einem besonderen Reglement festgelegt, das die ZPK erlässt.

C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

XII. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

Art. 50: Friedenspflicht

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmende sind verpflichtet, den absoluten Arbeitsfrieden zu bewahren. Vorbehalten ist die Sonderregelung über die Lohnanpassung gemäss Artikel 55.

² Insbesondere verpflichtet sich jeder vertragschliessende Verband, selber keine Störungen anzuregen oder zu unterstützen, sondern alle geeigneten Vorkehren zu treffen, dass Störungen unterbleiben. Kommt es trotzdem zu Störungen, haben die Vertragsparteien deren Rückgängigmachung anzuordnen.

³ Als Störung des Arbeitsfriedens gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, kollektive Kündigungen, Sperren, schwarze Listen, Boykott und ähnliche Massregelungen.

Art. 51: Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

¹ Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich zur Zusammenarbeit und zur gegenseitigen Unterstützung in allen wirtschaftlichen Fragen, die ihr Gewerbe berühren und in ihrem gemeinsamen Berufsinteresse liegen.

² Im gegenseitigen Einverständnis sollen insbesondere alle Massnahmen zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Preisschleuderei angewandt werden.

³ Die Vertragsparteien verpflichten sich, ihre ganze Kraft dafür einzusetzen, dass die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages auch von den nichtorganisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden eingehalten werden.

Art. 52: Gemeinsame Durchführung

¹ Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht. Zu diesem Zweck wird ein Verein 'Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergerwerbe' mit Sitz in Zürich eingesetzt.

² Die Zentrale Paritätische Berufskommission wie auch die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sind mit der Durchführung von Kontrollen in den einzelnen Betrieben über die Einhaltung des GAV beauftragt und berechtigt, die Kontrollkosten gegenüber denjenigen Betrieben aufzuerlegen, deren Kontrolle ergeben hat, dass gesamtarbeitsvertragliche Normen verletzt worden sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen gemäss Art. 57 GAV.

Art. 53: Gerichtsstandsklausel

Für Klagen aus dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag sind im Zusammenhang mit entsandten Arbeitnehmenden die schweizerischen Gerichte am Ort der Arbeitserbringung zuständig.

Art. 54: Zusatzvereinbarungen

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten ihre Sektionen, ihre Mitglieder und sich selbst, keine besonderen Gesamtarbeitsverträge und Zusatzvereinbarungen abzuschliessen. Ausgenommen sind Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern für den Kanton Tessin und Kanton Baselland, Kanton Basel-Stadt und für das Anschlägergewerbe der Stadt Zürich und Umgebung.

Art. 55: Lohnverhandlungen

¹ Per 1. Januar 2012 erfolgt ein automatischer Teuerungsausgleich auf Basis der vertraglichen Mindestlöhne. Als Ausgangsbasis zur Berechnung der Teuerungsrate gilt der Landesindex Oktober 2010 von 103.9 Punkten (Basis Dezember 2005). Der Ausgleich erfolgt automatisch bis zum Stand des Landesindex August 2011, sofern die Teuerung nicht mehr als 1,5% beträgt. Ist die ermittelte Teuerungsrate Oktober 2010 bis August 2011 höher als 1,5%, finden über die höhere Teuerungsrate Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern statt.

² Die GAV-Parteien regeln allfällige Lohnanpassungen und den Auslagenersatz während der Dauer des GAV auf dem Verhandlungsweg unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der Entwicklung der Lohneinkommen und der Lebenshaltungskosten, sowie insbesondere der Leistungsfähigkeit der Schreinerbranche. Diese Lohnanpassungen beinhalten einen generellen und einen individuellen Teil.

³ Können sich die GAV-Parteien über eine Lohnanpassung nicht rechtzeitig einigen, soll frühestens ab dem Monat Dezember hinsichtlich dieses einzigen Vertragsesementes die Suspendierung der absoluten Friedenspflicht erklärt werden können.

⁴ Kann eine Einigung weiterhin nicht erzielt werden, soll jede Partei frühestens ab Januar den GAV vorzeitig und ausserordentlicherweise mit einer Kündigungsfrist von 60 Tagen kündigen können.

⁵ Die Verhandlungspflicht über eine jeweilige Lohnanpassung unterliegt nicht der Beurteilung durch das vertragliche Schiedsgericht.

Kommentar:

Lohnerhöhungen gelten auch für Personalverleiher und Entsandte.

Art. 56: Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

Art. 57: Paritätische Berufskommissionen

¹ Es wird eine Zentrale Paritätische Berufskommission eingesetzt.

Diese besteht aus vier Vertretern des Arbeitgeberverbandes und vier Vertretern der Arbeitnehmerverbände. Die Zentrale Paritätische Berufskommission hat für ihre Tätigkeit ein Geschäftsreglement zu erlassen.

² Die Sektionen der vertragschliessenden Verbände sind verpflichtet, Regionale Paritätische Berufskommissionen zu bestellen.

Es werden Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

Das Nähere ist in Reglementen zu bestimmen. Diese treten mit der Genehmigung durch die Zentrale Paritätische Berufskommission in Kraft. Deren Tätigkeit wird im jeweiligen Kommissionsreglement bestimmt, das mit Genehmigung durch die Zentrale Paritätische Berufskommission in Kraft tritt.

³ Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
- b) Entscheid über die Unterstellung von Betrieben unter diesen Gesamtarbeitsvertrag;
- c) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
- d) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der „Kommission für Sicherheit und Gesundheit im Schreinergerwerb“;
- e) Erlass eines Reglementes über das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
- f) Erlass eines Reglementes über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
- g) Inkasso des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages;
- h) Verwaltung und Verfügung über Vollzugskostenbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
- i) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, sowie deren allfällige zivilprozessuale Durchsetzung;
- j) Entscheidung über Beschwerden gegen Beschlüsse der Regionalen Paritätischen Berufskommissionen; vorbehalten sind die Beschlüsse der Paritätischen Berufskommission des Kantons Baselland.

⁴ Die ZPK ist ermächtigt, im Vollzug mit externen Kontroll- und Durchführungsorganen zusammenzuarbeiten und solche Zusammenarbeit zu regeln.

⁵ Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPK), die der ZPK unterstellt sind, obliegen im Auftrage und namens der ZPK die folgenden Aufgaben:

- a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
- b) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
- c) Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden;
- d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

⁶ Die von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen beauftragten und bevollmächtigten Vertreter sind berechtigt, in Fällen, in denen die Berufskommission eine Kontrolle angeordnet hat,

unterstellte Betriebe zu betreten. Die Betriebsinhaber haben ihnen Zutritt zu gewähren und die einschlägigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen.

⁷ Die Zentrale Paritätische Berufskommission ist - wo nötig - berechtigt, ihre Befugnisse, auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

Art. 58: Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

¹ Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages über die Anwendung oder Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrages können der Zentralen Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die ZPK hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

² Kommt eine Einigung nicht zustande oder ratifiziert eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der ZPK nicht, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schiedsgericht gemäss Artikel 59 weitergezogen werden. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

³ Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der ZPK und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über den Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 59: Schiedsgericht

¹ Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus einem Berufsrichter oder einem anderen unabhängigen und sachverständigen Juristen als Obmann und aus je 3 sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien bezeichnet werden.

² Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des GAV gemeinsam und im Voraus für die ganze Dauer des Gesamtarbeitsvertrages bezeichnet. Können sich Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seinem Entscheid mitberücksichtigen kann.

³ Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien bei jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat unverzüglich, spätestens innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichtes zu erfolgen. Die Arbeitnehmerverbände haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

⁴ Sitz des Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag keine besonderen Regelungen aufstellt.

⁵ In die Zuständigkeit des Schiedsgerichts fallen die nicht durch das gesamtarbeitsvertragliche Schlichtungsverfahren beilegbaren Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten gemäss Artikel 58.

XIII. PENSIONS-KASSE

Art. 60: Pensionskasse

¹ Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) unterhalten die Vertragsparteien die "Pensionskasse Schreiner-gewerbe, PKS".

² Ist der Arbeitgeber keiner anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen, sind die Arbeitnehmenden bei der „Pensionskasse Schreiner-gewerbe“ zu versichern.

³ Die Versicherungskommission PKS ist paritätisch aus Vertretern der Vertragsparteien zusammengesetzt.

⁴ Die Wahl des Versicherungsträgers erfolgt im Einvernehmen mit den Arbeitnehmenden durch den Arbeitgeber.

XIV. Vertragsdauer

Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten

¹ Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf das Datum der Erteilung der Allgemeinverbindlichkeit* in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

² Einmal pro Jahr, ab September, werden von den Vertragsparteien allfällige Anpassungen der Löhne und des Auslagensatzes verhandelt.

³ Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle Verbände den Vertrag erstmalig auf Ende 2015 kündigen. Wird der Vertrag nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt, so gilt er jeweils für ein weiteres Jahr.

⁴ Die vorzeitige Kündigung gemäss Artikel 55 Absatz 3 bleibt vorbehalten.

* 1. Juni 2012

ANHANG I

Mindestlöhne ab 2012: siehe Tabelle Mindestlöhne

ANHANG II**Entschädigungspflichtige Feiertage****im Sinne von Artikel 37 Absatz 1 GAV****Kanton Aargau**

Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Baden:

- Gemeinde Bergdietikon:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag,
1. August, Weihnachten, Stephanstag.

- Übrige Gemeinden:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam,
1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Bremgarten:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirke Laufenburg und Muri:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Bezirk Rheinfelden:

- Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegstetten:

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

- Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Zurzach:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage.

Kanton Appenzell A. Rh.

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Appenzell I. Rh.

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Basel-Stadt

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Basel-Landschaft

In allen Bezirken, ausser Bezirk Laufen:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Im Bezirk Laufen:

Neujahr, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

Kanton Bern

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Glarus

Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, 1. November, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Graubünden

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag, sowie ein von den betreffenden Gemeinden festgelegter kommunaler Feiertag.

Kanton Luzern

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Mariä Himmelfahrt, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Nidwalden

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Obwalden

Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnamfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Schaffhausen

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Schwyz

Neujahrstag, Josefstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachtstag.

Kanton Solothurn

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Bucheggberg:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten.

Kanton St. Gallen

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. November, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Tessin

Neujahr, Dreikönigstag, Ostermontag, Auffahrt, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Thurgau

Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Kanton Uri

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Zug

Neujahr, Karfreitag, Auffahrt Christi, Fronleichnamfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

Kanton Zürich

Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

ANHANG III

Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs

Berechnungsgrundlagen

1. Ferienanspruch pro Kalenderjahr:

(siehe Artikel 35)

- | | |
|---|-----------------------------|
| - Alle Arbeitnehmenden | 22 Tage
ab 2013: 23 Tage |
| - 50-jährige Arbeitnehmende und
Jugendliche bis zum 20. Altersjahr | 27 Tage
ab 2013: 28 Tage |

2. Berechnung des anteilmässigen Ferienanspruches

(siehe Artikel 33)

Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Zur Berechnung des Ferienanspruchs entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses genügt es in der Regel, den auf einen Monat (ein Zwölftel) entfallenden Anspruch zu ermitteln und diesen mit der Zahl der Monate zu multiplizieren, während denen das Arbeitsverhältnis gedauert hat. Ergeben sich dabei Bruchteile von Ferientagen, so empfiehlt es sich, auf halbe und ganze Tage zu runden.

3. Abgeltung des Ferienanspruchs durch Bargeldzahlung
(siehe Artikel 35 Absätze 2 und 3 sowie Artikel 36 Absatz 1)

Die *(ausnahmsweise)* Barvergütung des gesamten jährlichen Ferienanspruches beträgt.

Prozentsatz der Jahres-Bruttolohnsumme

a) für den vollen (jährlichen) Ferienanspruch

bei 22 Tagen	9.16%*
bei 23 Tagen	9.70%*
bei 27 Tagen	11.47%*
bei 28 Tagen	12.07%*
* des Jahres-Bruttolohnes	

b) pro Ferientag

Der oben stehende Prozentsatz ist durch die Anzahl der massgeblichen Ferientage in Kalenderjahr zu dividieren.

Zu beachten ist:

Während des ungekündigten Vertragsverhältnisses besteht ein Barauszahlungsverbot (Artikel 35 Absatz 1).

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages:

VSSM **Verband Schweizerischer Schreinermeister
und Möbelfabrikanten**
Gladbachstrasse 80, 8044 Zürich

Zürich, 24. Juni 2011

R. Lustenberger

D. Borner

UNIA **Unia – die Gewerkschaft,**
Strassburgstrasse 11, 8004 Zürich

Zürich, 25. Juni 2011

F. Cahannes

A. Rieger

R. Ambrosetti

SYNA **Gewerkschaft SYNA**
Josefstrasse 59, 8005 Zürich

Zürich, 24. Juni 2011

W. Rindlisbacher

K. Regotz