

Kommentar

zum

**Gesamtarbeitsvertrag
für die Schweizerische
Bäcker-, Konditoren- und Con-
fiserie-Branche**

Fassung Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	7
A. Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV	8
Art. 1 Definitionen	8
Art. 2 Vertragsschliessende Parteien	11
Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziele	11
Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen	11
Art. 5 Betrieblicher Geltungsbereich	12
Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich	13
Art. 6a Gelernte Arbeitnehmer	14
Art. 6b Ungelernte Arbeitnehmer	16
Art. 6c Ausnahmen	16
Art. 7 Gelöscht	18
Art. 8 Abweichungen von GAV-Regelungen	18
B. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	19
Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit	19
Art. 10 Kündigung	21
C. Lohn	24
Art. 11 Mindestlöhne/Lohnregulative.....	24
Art. 12 Lohnverhandlungen.....	27
Art. 13 13. Monatslohn.....	27
Art. 14 Lohnzahlung.....	29
D. Arbeits- und Ruhezeit	29
Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche.....	29
Art. 16 Arbeitszeitkontrolle	30
Art. 16 ^{bis} Verzicht auf Arbeitszeiterfassung	34
Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 3.00 Uhr	35
Art. 18 Überstunden.....	40
Art. 19 Überzeit.....	42
Art. 20 Gesetzliche Feiertage	43
Art. 21 Sonn- und Feiertagsarbeit.....	44
Art. 22 Dauer der Ferien	45
Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien	47
Art. 24 Bezahlte arbeitsfreie Tage	47
Art. 25 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung	49
E. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer	49
Art. 26 Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber	49
Art. 27 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung	50
Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer	51
Art. 29 Haftung des Arbeitnehmers.....	52
Art. 30 Gelöscht	52
Art. 31 Kost und Logis.....	52
F. Lohnersatz und Sozialversicherungen	52
Art. 32 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers.....	52
Art. 33 Krankentaggeldversicherung.....	54
Art. 34 Mutterschaftsentschädigung.....	58
Art. 35 Militärdienst	58
Art. 36 Unfall	59

Art. 37	Prämien/Ungenügende Versicherung	61
G.	Berufliche Personalvorsorge	61
Art. 38	Pensionskassen PANVICA.....	61
H.	Formelle Bestimmungen.....	62
Art. 39	Friedenspflicht	62
Art. 39a	Vertragsverletzungen	62
Art. 40	Ständiger Ausschuss.....	62
I.	Finanzielles	63
Art. 41a	Kosten	63
Art. 41b	Berufsbeiträge	63
Art. 41b ^{bis}	Deklaration	64
Art. 41c	Konventionalstrafe.....	66
Art. 41d	Verwendung	67
Art. 42	Allgemeinverbindlicherklärung.....	68
Art. 43	Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen	68
Art. 44	Kündigung des GAV	68
Art. 45	Übersetzungen	69
J.	Schlussbestimmungen	69
Art. 46	Besitzstandsgarantie	69
Art. 47	Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2015	71

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGRZ	Ausgleichsruhezeit
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
ArGV 1	Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz
ArGV 2	Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
ArGV 5	Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung)
Art.	Artikel
ASA	Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
BBG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BP	Berufsprüfung
Bsp.	Beispiel
bspw.	beispielsweise
BU	Berufsunfall
BVG	Berufliche Vorsorge; Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
bzw.	beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
d.h.	das heisst
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EO	Erwerbersatzordnung
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbersatzgesetz)
etc.	et cetera
ev.	eventuell
exkl.	exklusive

EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
EU	Europäische Union
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
HFP	Höhere Fachprüfung
inkl.	inklusive
insb.	insbesondere
IV	Invalidenversicherung
Kap.	Kapitel
KTV	Krankentaggeldversicherung
KVG	Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe
lit.	litera
LMG	Bundesgesetz vom 9. Oktober 1992 über Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände (Lebensmittelgesetz)
max.	maximal
mind.	mindestens
MitwirkungsG	Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)
N	Note
NBU	Nichtberufsunfall
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht
PLZ	Postleitzahl
resp.	respektive
SchKG	Bundesgesetz vom 11. April 1889 über Schuldbetreibung und Konkurs
SBKPV	Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband
SBC	Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband
u.a.	unter anderem
UIB	Union internationale de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie
usw.	und so weiter
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
UVV	Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung
vgl.	vergleiche

v.a.	vor allem
VO	Verordnung
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
z.B.	zum Beispiel
Ziff.	Ziffer
z.T.	zum Teil

Vorbemerkungen

Ziel und Zweck des Kommentars

Der vorliegende Kommentar zum GAV für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseriebranche soll dem Benutzer/der Benutzerin als Auslegungshilfe und zum Verständnis der einzelnen Normen des GAV dienen. Nebst den Erklärungen zu den einzelnen GAV-Bestimmungen enthält der Kommentar – unter Vorbehalt der Vollständigkeit – weitere sachdienliche Ergänzungen anderer Rechtsquellen (z.B. aus dem Obligationenrecht, Arbeitsgesetz etc.).

Anhand dieses Kommentars sollen die GAV-Normen möglichst klar, verständlich und übersichtlich erklärt sein.

Die Autoren erlauben sich zur Vereinfachung und ohne jegliche Wertung in der Einzahl jeweils nur die männliche Form zu verwenden. Selbstverständlich gelten aber – mit ein paar Ausnahmen (z.B. Schwangerschaft) – für beide Geschlechter dieselben Regeln.

Aufbau und Struktur des Kommentars

Der nachfolgende Kommentar nimmt auf den aktuell gültigen GAV für die Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche der Jahre 2019 – 2023 Bezug. Sofern vom GAV gültig von 2015 bis Ende 2018 die Rede ist, wird dieser als GAV 2015 bezeichnet.

Der Kommentar zu jedem einzelnen Artikel enthält vorerst den Wortlaut der GAV-Bestimmung. Anschliessend erfolgt die Erläuterung zum jeweiligen Artikel, sofern sich ein Kommentar zur Konkretisierung der Bestimmung als notwendig erweist.

Der Kommentar erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist zu beachten, dass der Kommentar die gemeinsamen Ansichten und Auffassungen der paritätischen Kommission Bäcker-Confiseure wiedergibt. Die Sozialpartner sind sich über die darüber hinausgehende Auslegung nicht einig.

Die paritätische Kommission Bäcker-Confiseure übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit des vorliegenden Kommentars. Sie lehnt bezüglich des nachfolgend verfassten Kommentars zum GAV jegliche Haftung ab.

A. Definitionen, Parteien, Zweck und Anwendbarkeit des GAV

Art. 1 Definitionen

In diesem GAV bedeuten:

1 **Vertragsschliessende Parteien**

Die vertragsschliessenden Parteien sind die Vertragsparteien des GAV gemäss Art. 2 GAV.

2 **Arbeitgeber/Arbeitnehmer**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages.

3 **Kalenderjahr**

Als Kalenderjahr gilt die jeweilige 12-monatige Zeitspanne vom 1. Januar bis 31. Dezember.

4 **Dienstjahr**

Das Dienstjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne ab Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Betrieb bzw. bei einem bestimmten Arbeitgeber. Lehrjahre gelten nicht als Dienstjahre.

Sofern der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsperioden nicht mehr als 6 Monate beträgt, werden diese Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber für die Berechnung der Dienstjahre des betreffenden Arbeitnehmers zusammengezählt. Die Addition ist ausgeschlossen, sofern der Betrieb während des Unterbruchs von einem anderen Arbeitgeber übernommen wird oder der Arbeitnehmer während des Unterbruchs für einen anderen Arbeitgeber tätig war.

Das Gleiche gilt bei unbezahltem Urlaub bzw. bei Auslandspraktika. Bei Übernahme eines Betriebs gilt Art. 333 OR.

5 **Lohnzuschlag**

Als Lohnzuschlag gilt entweder der betragsmässig vorgesehene oder anhand eines Prozentsatzes des Bruttolohns zu berechnende Zuschlag, welcher zusätzlich zum entsprechenden Brutto-Stundenlohn (bei 42 Stunden pro Woche: Monatslohn geteilt durch 182) oder Monatslohn bezahlt und im Vertrag oder auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden muss.

Beispiele sind Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Ferien-, Überstundenzuschläge, Kinder- und Ausbildungszulagen.

6 **Teilzeitarbeitnehmer**

Teilzeitarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die in einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis weniger als 100 % beschäftigt sind, ungeachtet dessen, ob sie im Monats- oder Stundenlohn bezahlt werden.

Kommentar

Abs. 1: Vertragsschliessende Parteien

Die vertragsschliessenden Parteien als **Parteien des GAV** meint die in Art. 2 GAV aufgelisteten Personen bzw. die Sozialpartner:

Es sind dies einerseits der **Schweizerische Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)**; vgl. www.swissbaker.ch), der die Interessen der Arbeitgeber vertritt und andererseits die **Hotel & Gastro Union** (vgl. www.hotelgastrounion.ch) sowie die **Gewerkschaft Syna** (vgl. www.syna.ch), welche die Vertretung der Arbeitnehmer wahrnehmen.

Abs. 2: Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Die vertragsschliessenden Parteien gemäss Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 GAV sind von den **Parteien des Einzelarbeitsvertrages**, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zu unterscheiden.

Beispiel:

Frau X arbeitet bei der „Brötli-Beck AG“ als Verkäuferin. Die „Brötli-Beck AG“ ist die Arbeitgeberin und Frau X die Arbeitnehmerin des betreffenden (Einzel-) Arbeitsvertrages.

Abs. 3: Kalenderjahr

Ein Kalenderjahr beginnt jeweils am 1. Januar und endet am 31. Dezember desselben Jahres. Ein vollständiges Kalenderjahr umfasst eine Zeitspanne von zwölf Monaten.

Vertragliche Ansprüche sind jeweils pro ganzes Kalender- oder Dienstjahr bemessen (z.B. 13. Monatslohn, Ferien etc.). Bei unterjährigen Vertragsverhältnissen sind diese Ansprüche anteilmässig (pro rata) geschuldet.

Abs. 4: Dienstjahr

Sowohl vertragliche wie auch gesetzliche Ansprüche sind z.T. an die Anzahl Dienstjahre geknüpft (Bsp.: Kündigungsfrist gemäss Art. 335c OR, vgl. Kommentar zu Art. 10 GAV). Ein vollständiges Dienstjahr umfasst ebenfalls eine Zeitspanne von zwölf Monaten. Es beginnt jedoch nicht am 1. Januar eines Jahres, sondern am Datum des Vertragsbeginns bei einem bestimmten Arbeitgeber.

Beispiel:

Frau X absolvierte bis Ende Juli 2018 die Lehre bei der „Brötli-Beck AG“. Daran anschliessend arbeitet sie seit 1. August 2018 wiederum bei der „Brötli-Beck AG“ als Verkäuferin. Ihr erstes Dienstjahr bei der «Brötli-Beck AG» dauert somit vom 1. August 2018 bis 31. Juli 2019, ihr zweites vom 1. August 2019 bis 31. Juli 2020 etc.

Wechselt Frau X aber (z.B.) per 1. Februar 2019 die Stelle zur «Süss-Confiserie GmbH» beginnt die Dienstjahrzählung bei der «Süss-Confiserie GmbH» ab 1. Februar 2019 von neuem mit Dienstjahr eins (vorbehalten bleiben die zwingenden Anwendungsfälle von Art. 333 OR).

Vertragsunterbrüche bis zu sechs Monaten:

Bei Unterbrüchen eines Vertragsverhältnisses beim selben Arbeitgeber bis zu sechs Monaten wird die Zählung der Dienstjahre nach dem Unterbruch fortgesetzt; die Dauer des Unterbruchs wird aber nicht angerechnet.

Die Fortsetzung der Dienstjahrzählung ist aber ausgeschlossen, wenn während des Unterbruchs der Arbeitnehmer für einen anderen Arbeitgeber tätig wird oder der Betrieb des Arbeitgebers von einem Dritten übernommen wird.

Beispiel:

Nach ihrem Stellenantritt bei der «Süss-Confiserie GmbH» am 1. Februar 2019 bezieht Frau X ab 1. Januar 2020 bis Ende Mai 2020 unbezahlten Urlaub, während dem der Arbeitsvertrag sistiert wird. Nach dem fünfmonatigen Unterbruch nimmt Frau X ihre Arbeit wiederum bei der «Süss-Confiserie GmbH» auf. Ihr erstes Dienstjahr endet folglich erst am 30. Juni 2020 (Februar bis Dezember 2019 elf Monate, im Juni 2020 zwölfter Monat).

Begründet X im Zeitraum Januar bis Ende Mai 2020 bei einem anderen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis, kehrt dann aber trotzdem per 1. Juni 2020 zur «Süss-Confiserie GmbH» zurück, beginnt ihr erstes Dienstjahr bei der «Süss-Confiserie GmbH» am 1. Juni 2020 von neuem und dauert bis 31. Mai 2021.

Vertragsunterbrüche von sechs Monaten und mehr:

Wird aber ein Vertrag beendet und mit demselben Arbeitgeber nach längerer Zeit (sechs Monate und mehr) ein neues Vertragsverhältnis begründet, beginnt die Zählung der Dienstjahre in jedem Falle neu.

Von den Dienstjahren zu unterscheiden sind die Berufsjahre (vgl. Lohnregulative), die frühestens nach Abschluss der Lehre beginnen. Das Berufsjahr entspricht einer 12-monatigen Zeitspanne, während der Arbeitnehmer *in einem beliebigen Betrieb* auf seinem erlernten Beruf arbeitet.

Abs. 5: Lohnzuschlag

Beispiele für Lohnzuschläge sind Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Ferien- und Überstunden- oder Überzeitzuschläge. Vgl. Kommentar zu Art. 17, Art. 18, Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 22 GAV etc.

Die Familienzulagen sind kantonal geregelt. Die Arten und Ansätze der Familienzulagen können u.a. unter der Homepage des BSV heruntergeladen werden (<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-und-gesetze/ansaetze.html>).

Abs. 6: Teilzeitarbeitnehmer

Das (durchschnittliche) Arbeitspensum eines Teilzeitangestellten liegt unter 100 %. Die Bezahlung im Monats- oder Stundenlohn sagt nichts über das Arbeitspensum aus.

Vertragliche Ansprüche sind insbesondere auch im GAV jeweils für ein Pensum von 100 % bemessen (z.B. Mindestlohn). Bei Teilzeitpensen sind diese Ansprüche anteilmässig im Umfang des Arbeitspensums geschuldet.

Art. 2 Vertragsschliessende Parteien

Vertragsschliessende Parteien sind:

auf Seiten der Arbeitgeber:

a) Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)

und auf Seiten der Arbeitnehmer:

b) Hotel & Gastro Union

c) Gewerkschaft Syna

Kommentar

Seit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV gemäss Bundesratsbeschluss vom 8. Oktober 2015 ist eine Mitgliedschaft der Einzelvertragsparteien bei einer der vertragsschliessenden Parteien unerheblich. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten zwingend für alle, die vom Geltungsbereich, wie ihn der Bundesrat im Bundesratsbeschluss vom 6. November 2019 definiert, (vgl. <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2018/7107.pdf>), erfasst werden.

Zu den vertragsschliessenden Parteien vgl. auch Kommentar zu Art. 1 Abs. 1 GAV.

Art. 3 Vertragszweck und Vertragsziele

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien wollen mit klaren personalpolitischen Grundsätzen zu einem Klima der Stabilität und des Vertrauens in den Betrieben beitragen. Die Grundlage dazu bilden transparente und zeitgemässe Anstellungsbedingungen, welche auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unterstützen.*
- 2 Die vertragsschliessenden Parteien setzen sich dafür ein, dass niemand diskriminiert wird, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.*

Kommentar

Aus Art. 3 GAV können die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine direkten Rechte und Pflichten ableiten. Er ist programmatischer Natur und dient der Auslegung von einzelnen Bestimmungen.

Art. 4 Räumlicher Geltungsbereich/Zusatzabkommen

- 1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.*
- 2 Für die Mitglieder des SBC im Kanton Genf gilt grundsätzlich der GAV, wobei in den „COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“ für einzelne Bereiche separate, zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Regelungen bestehen.*

Kommentar

Im Kanton Genf waren die „COMPLEMENTS ET MODIFICATIONS POUR LE CANTON DE GENEVE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE“ zu beachten. Diese sind jedoch mit Wirkung ab 2019 dahingefallen.

Art. 5 Betrieblicher Geltungsbereich

- 1 *Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgeber/Betriebe der Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche mitsamt ihren sämtlichen Betriebsteilen.*
- 2 *Insbesondere mit genannten Betrieben eine Betriebseinheit bildende Cafés/Restaurationsbetriebe gehören ebenfalls zur Bäckerei-/Konditorei-/Confiserie-Branche, sofern sie räumlich mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels verbunden sind und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben.*

Kommentar

Der betriebliche Geltungsbereich besagt, **welche Betriebe/Arbeitgeber** an den GAV gebunden sind. Die Mitgliedschaft beim SBC spielt keine Rolle, sondern einzig und allein, ob der Betrieb zur Bäcker-, Konditoren- und Confiseriebranche (kurz «Bäcker-Confiserie-Branche» genannt) zählt, wie sie der Bundesratsbeschluss definiert:

*Zur genannten Branche gehören alle **Hersteller oder Anbieter** jeglicher Art von Brot, Backwaren (inkl. Fein- und Süssgebäck), Schokolade und von anderen kakaohaltigen Nahrungsmittelzubereitungen, Zuckerwaren und Speiseeis, die ganz oder teilweise unter Aufsicht des Herstellers oder Anbieters **hergestellt und/oder entgeltlich veräussert** werden.*

*Mit obgenannten Betrieben eine **Einheit bildende Gastronomiebetriebe** gehören ebenfalls zur Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche, sofern **sie räumlich verbunden sind und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten** wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben.*

Ausgenommen sind Betriebe der Schweizer Schokoladeindustrie.

Ansatzpunkt für die Prüfung des Geltungsbereichs sind typische in der Bäcker-Confiserie-Branche angebotene, sei es süsse oder salzige Produkte, ungeachtet deren Haltbarkeitsdauer. Dazu zählen insbesondere Brot (Normal- und Spezialbrote), Backwaren einschliesslich Feinbackwaren (wie Kuchen, Nussgipfel etc.), Dauerbackwaren (wie Biscuits, Waffeln, lebkuchenartiges oder brotähnliches Gebäck, Apéro- und Salzgebäck etc.), Süssgebäck, Süsswaren, Schokolade, Schokoladeerzeugnisse (z.B. Schokoladepralinés), Zuckerwaren und Speiseeis etc.

Sowohl die **Herstellung**, wie auch die **entgeltliche Veräusserung** solcher Produkte entsprechen dem obgenannten betrieblichen Geltungsbereich. Im Falle des Handels mit solchen Produkten spielen die Verkaufsstelle (Verkaufslokal, mobile Verkaufsstätten, Stände etc.) ebenso wie der Ort des Verzehrs (Sitzplatzgelegenheit) keine Rolle.

Seit der Änderung per 2019 reicht die Herstellung **oder** die entgeltliche Veräusserung bzw. der Verkauf von Produkten der Bäcker-Confiserie-Branche. Bis Ende 2018

musste der Betrieb gemäss Bundesratsbeschluss Hersteller **und** Verkäufer sein, um unter die AVE zu fallen. Wegen dieser Einschränkung hat eine Umgehungspraxis Einzug genommen, welcher der neue Bundesratsbeschluss Rechnung trägt. Widmet sich z.B. die Muttergesellschaft der Produktion, während die rechtlich selbständige Tochtergesellschaft allein den Verkauf besorgt, fallen sowohl Mutter- wie auch Tochtergesellschaft unter die AVE und haben den GAV zu beachten. Ebenso werden Franchise-Unternehmen, welche den Verkauf der Bäcker-Confiserie-Produkte bezwecken, von der AVE erfasst.

Ist der betriebliche Geltungsbereich erfüllt, fällt der gesamte Betrieb mit all seinen Betriebsteilen, insbesondere auch den Gastronomieteil (vgl. unten) unter den GAV.

Ab 2019 wird der Gastronomieteil von Betrieben der Bäcker-Confiseur-Branche – **ungeachtet der Anzahl Sitzplätze** ausschliesslich vom GAV der Bäcker-Confiseriebranche erfasst; der L-GAV findet also keine Anwendung mehr. Vorausgesetzt ist aber,

- dass der Gastroteil eine **Betriebseinheit** mit dem Verkauf bildet,
- mit diesem **räumlich verbunden** ist und
- im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten hat.

Vom betrieblichen Geltungsbereich ausgenommen sind Betriebe der Schweizer Schokoladeindustrie, die als industrielle Betriebe im Sinne von Art. 5 ArG von der zuständigen Behörde eingestuft worden sind.

Art. 6 Persönlicher Geltungsbereich

Diesem Vertrag unterstehen unter Vorbehalt von Art. 4 und Art. 5 GAV alle gemäss Art. 6a GAV gelernten und gemäss Art. 6b GAV ungelernten Arbeitnehmer. Teilzeitanestellte und Aushilfen sind im Rahmen ihrer Anstellung dem GAV unterstellt.

Kommentar

Wenn sämtliche Betriebsteile vom GAV erfasst werden, dann müssen auch alle Arbeitnehmer unter die AVE bzw. den neuen GAV fallen. Eine der grössten Neuerungen des GAV 2019 ist, dass nicht mehr allein die in der Produktion oder im Detailhandel gelernten Arbeitnehmer (mit EBA oder EFZ) unter den GAV fallen; neu enthält der GAV auch Bestimmungen für ungelernete Arbeitnehmer.

Wer als gelernter bzw. ungelerner Arbeitnehmer im Sinne des GAV gilt, wird in den Art. 6a und 6b GAV definiert.

Vereinfacht gilt als **Gelernt**, wer einen eidgenössischen oder einen anerkannten ausländischen Berufsabschluss hat **und** in diesem erlernten Beruf tätig ist.

Ungelernt sind andererseits jene Arbeitnehmer, die **gar keinen** oder einen **nicht anerkannten ausländischen** Abschluss haben. Ungelernt nach GAV sind aber auch jene, die zwar einen Berufsabschluss haben, **nicht jedoch im erlernten Beruf tätig** sind (z.B. gelernte Schneiderin gilt als Ungelernt, sofern sie als Produktions- oder Verkaufsmitarbeiterin tätig ist).

Die Unterscheidung Gelernt/Ungelernt ist von Bedeutung, da die Ansprüche gelernter und ungelernter Arbeitnehmer teilweise nicht identisch sind (z.B. Mindestlohn oder Nachtzulagen sind für Gelernte und Ungelernte unterschiedlich geregelt).

Art. 6a Gelernte Arbeitnehmer

- 1 *Als gelernte Arbeitnehmer gelten Inhaber eidgenössischer Abschlüsse (EFZ, EBA, BP, HFP), sofern sie mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind (Übereinstimmung von Berufsabschluss und im Betrieb mehrheitlich ausgeübter Funktion).*
- 2 *Ausländische Diplome
Die Berufsausweise für Bäcker und Confiseure (Produktion) aus EU- und EFTA-Staaten sind den schweizerischen anerkannten Berufsabschlüssen gemäss Abs. 1 gleichgestellt, falls die Berufsleute sich mit dem internationalen Berufsausweis der Union Internationale des Boulangers et Pâtissiers (UIBC) ausweisen können.*
- 3 *Der ständige Ausschuss kann ausländische Berufsausweise bezüglich Rechten und Pflichten aus diesem GAV den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen gleichstellen.*
- 4 *Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dessen Abschlüssen/Gleichwertigerklärungen zu befragen. Das Ergebnis der Befragung ist schriftlich festzuhalten. Die Ansprüche als gelernter Arbeitnehmer beginnen ab Erhalt und Kenntnis des Arbeitgebers über einen Berufsabschluss gemäss Abs. 1 oder dessen Gleichstellungserklärung gemäss Abs. 2. Bis zu diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer lediglich Mindestlöhne als ungelernete Arbeitnehmer geltend machen.*

Kommentar

Gelernte Arbeitnehmer im Sinne des GAV verfügen über einen **eidgenössischen Berufsabschluss**, sei es ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ), ein eidgenössisches Berufsattest (EBA), ein eidgenössisches Diplom der Berufsprüfung (BP) oder der höheren Fachprüfung (HFP). Zudem müssen genannte Arbeitnehmer mehrheitlich im gelernten Beruf (für den sie den eidgenössischen Berufsabschluss erlangt haben) tätig sein. Es muss eine Übereinstimmung von Berufsabschluss und der mehrheitlich ausgeübten Tätigkeit bzw. Funktion bestehen.

Stimmt die vertraglich vereinbarte und im schriftlichen Arbeitsvertrag festgehaltene Funktion nicht mit der (eventuell erst später) effektiv ausgeübten Funktion überein, kann unter Umständen in Abweichung der ursprünglichen Feststellung ein Arbeitnehmer dennoch als Gelernter oder Ungelernter gelten und entsprechende Forderungen stellen. Eine geringfügige Abweichung der Funktion ist jedoch unbeachtlich.

Beispiel:

Frau Kaufmann ist gelernte Detailhandelsangestellte (mit EFZ). Wird sie als Produktionsmitarbeiterin angestellt, gilt sie als ungelernete Arbeitnehmerin. Sofern sie aber mehrheitlich im Verkauf eingesetzt wird, gilt sie als gelernte Arbeitnehmerin mit entsprechenden Ansprüchen gemäss GAV (v.a. höherer Mindestlohn). Dies gilt selbst dann, wenn sie gemäss schriftlichem Vertrag als ungelernete Arbeitnehmerin in der Produktion angestellt wurde.

Frau Kaufmann gilt demgegenüber – und zwar für das ganze Arbeitsverhältnis – weiterhin als ungelernte Arbeitnehmerin, wenn sie nebst der Produktionstätigkeit untergeordnet im Verkauf eingesetzt wird.

Ausländische Diplome

Nur in der Schweiz erlangte bzw. eidgenössische Berufsabschlüsse erlauben (die weiteren Bedingungen vorausgesetzt) die Einstufung als gelernter Arbeitnehmer gemäss GAV. Im Falle von ausländischen Abschlüssen, insbesondere auch jenen aus EU- oder EFTA-Staaten, bedarf es einer vorgängigen Gleichstellung durch die Union Internationale des Boulangers et Pâtissiers (UIBC; v.a. bei Berufsabschlüssen in der Produktion) oder aber durch die paritätische Kommission Bäcker-Confiseure (pkbc). Vgl. auch https://pkbc.ch/media/files/Grafik_Anerkennung_ausl_Diplome_DE_V1.pdf.

Der antragstellende Arbeitnehmer hat sein Gesuch um Gleichwertigerklärung seiner ausländischen Abschlüsse an die pkbc insbesondere folgende Unterlagen beizulegen:

- Kopie eines amtlichen Ausweises;
- die ausländischen Zeugnisse und Diplome mit beglaubigter Übersetzung in eine Schweizer Landessprache;
- Bestätigung der Gleichwertigkeit durch das SBFI (zum Vorgehen vgl. <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/faq.html>).

Anhand obiger Dokumente beschliesst die pkbc über die Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses. Erst der Beschluss der pkbc ist für die Gleichstellung zu den eidgenössischen Abschlüssen bzw. für die Anerkennung des ausländischen Abschlusses im Rahmen des GAV **konstitutiv**. Der Arbeitnehmer kann vorher keine Ansprüche als gelernter Arbeitnehmer geltend machen. Die Gleichstellung der ausländischen Abschlüsse und damit einhergehende Kosten sind Sache der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer zu Beginn der Anstellung über dessen Berufsabschlüsse zu befragen. Bei ausländischen Berufsabschlüssen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Gleichstellung durch die UIBC oder die pkbc aufzuklären. Das Ergebnis der Befragung – die Bezeichnung des Berufsabschlusses ev. mit Hinweis auf die Möglichkeit der Gleichstellung – ist zwingend schriftlich festzuhalten.

Hat ein Arbeitnehmer seinen ausländischen Abschluss gemäss Art. 6a GAV gleichwertig erklären lassen, so hat er die Bestätigung der Gleichstellung dem Arbeitgeber vorzulegen. Bis dahin kann der Arbeitnehmer lediglich Ansprüche als Ungelernter geltend machen. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer bei Stellenantritt trotz Aufforderung des Arbeitgebers den ausländischen Abschluss und die Bestätigung der Gleichstellung durch die UIBC bzw. die pkbc nicht vorlegt.

Die Gleichstellung der ausländischen Berufsabschlüsse ist für die Einstufung als gelernter Arbeitnehmer im Sinne des GAV nicht deklaratorisch, sondern **konstitutiv** und setzt zudem die **Kenntnisnahme des Arbeitgebers** voraus.

Beispiel:

Herr Beck verfügt über einen EU-Berufsabschluss als Bäcker. Die Bäckerei AG will ihn ab 1. Januar 2019 in der Produktion als Bäcker einstellen. Anlässlich des Bewerbungs- und Anstellungsverfahrens weist ihn die Arbeitgeberin darauf hin, dass er nach GAV als ungelernter Arbeitnehmer gilt. Sie klärt ihn über die Möglichkeit der Gleichwertigerklärung und damit die Möglichkeit zur Einstufung als gelernter Arbeitnehmer auf. Da Herr Beck von dieser Möglichkeit absieht, wird er im Arbeitsvertrag als ungelernter Arbeitnehmer eingestuft.

Ende 2019 holt Herr Beck die Bestätigung der Gleichwertigkeit seines Berufsabschlusses bei der pkbc ein. Ende März 2020 informiert Herr Beck seinen Arbeitgeber über die Gleichstellung und legt letztgenanntem die entsprechende Bestätigung der pkbc vor. Folglich gilt Herr Beck ab 1. April 2020 als gelernter Arbeitnehmer. Für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis Ende März 2020 kann er dessen ungeachtet nur Ansprüche als ungelernter Arbeitnehmer geltend machen.

Art. 6b Ungelernte Arbeitnehmer

Als ungelernt gelten Arbeitnehmer,

- a) *die über keinen eidgenössischen Berufsabschluss (EBA oder EFZ) verfügen,*
- b) *deren ausländische Berufsabschlüsse nicht im Sinne von Art. 6a Abs. 2 und Abs. 3 GAV gleichgestellt wurden, oder*
- c) *die im Falle eines eidgenössischen (oder gemäss Art. 6a Abs. 2 und Abs. 3 GAV gleichgestellten) Berufsabschlusses nicht mehrheitlich im gelernten Beruf tätig sind.*

Kommentar

Arbeitnehmer, die über keinerlei Berufsabschluss verfügen, gelten ohne weiteres als ungelernte Arbeitnehmer. Ebenso gelten als ungelernte Arbeitnehmer im Sinne des GAV jedoch auch Arbeitnehmer, die zwar einen Berufsabschluss (auch einen gleichgestellten aus dem Ausland) haben, jedoch nicht mehrheitlich in diesem erlernten Beruf tätig sind. Ungelernte Arbeitnehmer im Sinne des GAV sind schliesslich auch Arbeitnehmer, die über einen ausländischen Berufsabschluss haben, diesen jedoch nicht gemäss Art. 6a Abs. 2 und 3 GAV gleichstellen liessen.

Art. 6c Ausnahmen

Vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind:

- a) *Höhere leitende Angestellte (i.S.v. Art. 3 ArG), wie Betriebsleiter, Direktoren etc.;*
- b) *Familienmitglieder des Betriebsinhabers bzw. des Betriebsleiters (d.h. Ehegatten, Eltern, Geschwister, Nachkommen);*
- c) *Lernende im Sinne des BBG;*
- d) *Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs. Praktikanten können vertraglich vom GAV ausgenommen werden, sofern der Arbeitsvertrag zum Zweck des Abschlusses eines anerkannten Ausbildungslehrganges (BP und HFP) geschlossen wird;*

e) *Musiker, Artisten, Discjockeys.*

Kommentar

Für gewisse Arbeitnehmer, die zwar den persönlichen Geltungsbereich erfüllen würden, sehen der GAV in Art. 6c bzw. der Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung vom 6. November 2018 eine Ausnahme vor. Dies hat zur Folge, dass die ausgenommenen Arbeitnehmer keine Ansprüche allein gestützt auf den GAV geltend machen können (z.B. 13. Monatslohn). Ebenso können diesen Ausnahmen keine Pflichten (z.B. die Bezahlung von Vollzugskostenbeiträgen) allein gemäss GAV auferlegt werden.

Ausgenommen werden im Einzelnen:

a) **Höhere leitende Angestellte wie Betriebsleiter, Direktoren etc.** Davon betroffen sind Organe/Organpersonen im Sinne von Art. 3 ArG. Mittleres Kader, früher als «leitende Angestellte mit Entscheidbefugnis» genannte Mitarbeiter (z.B. Produktions- oder Verkaufsleiter) bilden keine Ausnahme mehr, sofern sie nicht zugleich höhere leitende Angestellte gemäss ArG sind.

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes 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 (Art. 9 ArGV 1). Unter «weitreichende Entscheidungsbefugnisse» wird verstanden, dass der Angestellte selbständig Entscheide in wesentlichen Belangen des Unternehmens treffen kann und darf. Dabei müssen die Entscheide geeignet sein, den Gang oder die Struktur des Unternehmens mind. in einem wesentlichen Teil nachhaltig zu bestimmen. Dabei geht es bspw. um Entscheide über die Einstellung oder den Einsatz des Personals, die Einteilung der Arbeitszeiten im Unternehmen oder für eine grössere Zahl Mitarbeiter oder die Lohnpolitik.

Die Funktionsbezeichnung, die hierarchische Stellung im Betrieb oder eine bestimmte Ausbildung sind für sich alleine unerheblich. Es wird diesbezüglich einzig auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers abgestellt. Höhere leitende Angestellte sollen für den Arbeitgeber in zeitlicher Hinsicht frei verfügbar sein und bedürfen wegen ihrer besonderen Stellung im Unternehmen nicht den Schutz des ArG. Der Status eines höheren leitenden Angestellten kommt jenem eines selbständigen Unternehmers gleich.

Kriterien aber nie nur für sich alleine (BGE 126 III 337):

- Unterschriftsberechtigung für das Unternehmen;
- Besondere Vertrauensposition im Unternehmen;
- Hierarchische Stellung unter Berücksichtigung der Grösse dieser Hierarchiestufe im Vergleich zur Gesamtbelegschaft;
- Anzahl unterstellter Mitarbeiter und das Ausmass des Weisungsrechts;

- Verantwortung über eine Unternehmenseinheit, namentlich hinsichtlich Definition von Jahreszielen, Festlegung oder Einhaltung des Budgets und anderer Unternehmenskennzahlen;
- Höhe des Lohns.

Höhere leitende Angestellte sind Verwaltungsratsmitglieder einer AG, (Vize-) Direktoren, Betriebsleiter, eine Kollektivgesellschaft vertretende Teilhabende, unbeschränkt haftende Teilhabende einer Kommanditgesellschaft, Teilhabende einer GmbH oder einer Genossenschaft etc.

b) Familienmitglieder des Betriebsinhabers bzw. des Betriebsleiters wie Ehegatten, Eltern, Geschwister oder Nachkommen sind ebenso ausgenommen.

Betriebsinhaber einer Einzelunternehmung ist der Einzelunternehmer selbst. Betriebsinhaber einer juristischen Person sind Personen, die mehr als 50 % der Anteile/Aktien halten.

Betriebsleiter sind Direktoren oder Geschäftsführer von Einzelunternehmen ebenso wie von juristischen Personen.

Betriebsinhaber und Betriebsleiter werden als höhere leitende Angestellte eine Ausnahme gemäss Art. 6c lit. a GAV bilden. Deren Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Partner, Eltern, Geschwister und Nachkommen) sind gemäss Art. 6c lit. b eine Ausnahme, sofern sie nicht bereits den Ausnahmetatbestand gemäss lit. a erfüllen.

c) Lernende im Sinne des BBG, d.h. die in einem Lehrverhältnis stehen oder im Hinblick auf ein Lehrverhältnis eine Schnupperlehre absolvieren, sind vom GAV ausgenommen.

d) Schüler von Fachschulen sind während des Schulbetriebes vom GAV ausgenommen. Wird ein Arbeitsvertrag befristet und allein zum Zweck abgeschlossen, um einen anerkannten Ausbildungslehrgang (BP oder HFP) zu absolvieren, können die Parteien (der Praktikant und die Arbeitgeberin) vertraglich die Ausnahme vom GAV längstens für die Dauer des Ausbildungslehrganges max. 18 Monate vereinbaren. Scheitert der Praktikant bei der Abschlussprüfung fällt die Ausnahme für die Zukunft ohne weiteres dahin. Voraussetzung für die Vereinbarung einer Ausnahme ist, dass der Praktikant für den Ausbildungslehrgang angemeldet ist.

Art. 7 Gelöscht

Art. 8 Abweichungen von GAV-Regelungen

- 1 *Arbeitnehmer und Arbeitgeber, welche alle Voraussetzungen für die Anwendung des GAV erfüllen (Art. 4 bis Art. 6c GAV), haben Anspruch auf zwingende Anwendung der Bestimmungen des GAV.*
- 2 *Andere als in diesem GAV aufgeführte Arbeitsbedingungen dürfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, wenn sie zugunsten der Arbeitnehmer lauten. Andernfalls sind sie nichtig.*
- 3 *Vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommene Arbeitnehmer (Art. 6c GAV) können freiwillig dem GAV oder Teilen davon unterstellt werden.*

Kommentar

Die zwingende Anwendbarkeit (im Unterschied zur freiwilligen, einzelarbeitsvertraglich vereinbarten) erfordert das Vorliegen des räumlichen (Art. 4 GAV), des betrieblichen (Art. 5 GAV) und des persönlichen (Art. 6 GAV) Geltungsbereichs im jeweiligen Vertragsverhältnis. Sind Art. 4 bis Art. 6 GAV bzw. Art. 2 des Bundesratsbeschlusses über die AVE erfüllt, so sind der GAV bzw. die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV zwingend anwendbar.

Die zwingende Anwendbarkeit meint, dass die inhaltlichen Bestimmungen des GAV für das konkrete Arbeitsverhältnis – ungeachtet des vereinbarten Arbeitsvertrages (so lange dieser keine Besserstellung für den Arbeitnehmer beinhaltet) – absolute Geltung beanspruchen und angewendet werden müssen. Ausnahmen sind allein im Rahmen des GAV möglich.

Neben der zwingenden Anwendbarkeit, ist die freiwillige Übernahme (v.a. bei Arbeitnehmern die eine Ausnahme gemäss Art. 6c GAV bilden) möglich. Diese kann einerseits durch ausdrückliche schriftliche (bspw. mit der Klausel „im Übrigen sind die Bestimmungen des GAV anwendbar“) oder mündliche Übernahme erfolgen. In diesem Fall ist jedoch möglich, einzelne Bestimmungen des GAV im Einzelarbeitsvertrag abzuändern.

Andererseits kann auch die kontinuierliche Behandlung eines Arbeitsvertrages nach den Regeln des GAV eine Übung erzeugen, welche das Vertrauen der Arbeitnehmer in die Anwendung des GAV rechtfertigt. Dabei ist jedoch im Einzelfall zu prüfen, ob sich dieses Vertrauen nur auf die bisherige Behandlung erstreckt oder ob die Anwendung auf darüber hinausgehende Bestimmungen des GAV ausgedehnt werden kann.

B. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 9 Arbeitsvertrag und Probezeit

- 1 *Arbeitsverhältnisse sind schriftlich zu vereinbaren.*
- 2 *Die Probezeit beträgt bei unbefristeten Arbeitsverträgen drei Monate. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung bis auf einen Monat verkürzt werden. Art. 335b Abs. 3 OR behält seine Gültigkeit.*
- 3 *Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.*

Kommentar

Form des Arbeitsvertrages

Der GAV sieht aus Gründen der Klarheit und Beweissicherung eine Pflicht vor, Arbeitsverträge zu Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich abzufassen. Spätere Vertragsänderungen bedürfen gemäss GAV nicht zwingend der schriftlichen Neuabfassung des Arbeitsvertrages; aus Beweisgründen wird jedoch das schriftliche Festhalten der Änderungen dringend empfohlen.

Probezeit

Es gilt eine dreimonatige Probezeit. Es ist zulässig, die Probezeit für eine kürzere Dauer zu vereinbaren oder gänzlich auszuschliessen. Wenn dies (die Verkürzung oder Wegbedingung der Probezeit) dem Willen der Parteien entspricht, muss es schriftlich festgehalten werden. Fehlt eine solche, abweichende schriftliche Vereinbarung, ist von der dreimonatigen Probezeit auszugehen.

Ungeachtet der (vereinbarten) Dauer der Probezeit gilt es darüber hinaus die Erstreckungsmöglichkeit nach Art. 335b Abs. 3 OR zu beachten. Diese gesetzliche Bestimmung besagt, dass bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht eine entsprechende Verlängerung der Probezeit – allenfalls über drei Monate hinaus erfolgt. Der Arbeitgeber darf jedoch der Verkürzung nicht zugestimmt haben, indem er z.B. Ferien in der Probezeit bewilligt.

Beispiel:

Wenn ein Arbeitnehmer in der Probezeit erkrankt und von den drei Probezeitmonaten z.B. Januar bis März 20 Tage nicht zur Arbeit erscheint, erstreckt sich die Probezeit in den vierten Monat der Anstellung bis zum 20. April. Bis und mit 20. April kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.

In folgenden Fällen ist die Vereinbarung einer Probezeit ausgeschlossen:

- Betriebsübergang nach Art. 333 OR;
- Arbeitsvertrag, der an einen Lehrvertrag anschliesst;
- Unterbruch kurz aufeinander folgender Verträge für die gleiche Tätigkeit.

Die Probezeit beginnt am ersten Arbeitstag und nicht mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Datum des Stellenantritts.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits bis zum letzten Tag der Probezeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf einen beliebigen Tag gekündigt werden. Die gekündigte Partei muss aber am letzten Tag der Probezeit die Kündigung zur Kenntnis nehmen können, ansonsten die längere, in der Regel einmonatige Kündigungsfrist gilt.

Zur Kündigung vgl. Art. 10 GAV.

Beispiel einer fristgerechten Kündigung während der Probezeit:



Die Kündigungsfrist während der Probezeit kann einzelarbeitsvertraglich allerdings auch anders festgesetzt werden, sofern sie nicht unter sieben Tage gekürzt wird.

Art. 10 Kündigung

- 1 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Dieses Gültigkeitserfordernis ist sowohl bei ordentlichen wie auch bei fristlosen Kündigungen zwingend. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen per Ende oder per 15. eines Monats gekündigt werden:
 - a) 1 Monat Kündigungsfrist während des 1. Dienstjahres;
 - b) 2 Monate Kündigungsfrist im 2. bis und mit 9. Dienstjahr;
 - c) 3 Monate Kündigungsfrist ab 10. Dienstjahr.Diese Kündigungsfristen können durch schriftliche Vereinbarung reduziert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nicht herabgesetzt werden (Art. 335c OR bleibt anwendbar).
- 3 Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer und sind während der Vertragsdauer vorzeitig unter Einhaltung der Fristen und Termine gemäss Art. 10 Abs. 2 GAV kündbar.
- 4 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR).

Kommentar

Formvorschrift: Schriftlichkeit der Kündigung

Schon aus Beweisgründen ist eine mündliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ratsam. Art. 10 GAV hält fest, dass eine Kündigung nach GAV zwingend schriftlich erfolgen muss; das Kündigungsschreiben muss die Unterschrift des Kündigenden tragen. Eine Kündigung per Mail oder SMS ist nicht wirksam.

Mit dem Formerfordernis ist nicht vorgeschrieben, dass die Kündigung auf dem Postweg dem Gekündigten zugestellt wird. Das fragliche Schreiben kann dem Gekündigten gegen Empfangsbestätigung auch übergeben werden. Weigert sich der Gekündigte, die Kündigung auf direktem Weg anzunehmen, kann entweder ein Versand per Post/Kurier oder eine Übergabe des Kündigungsschreibens im Beisein von Zeugen erfolgen.

Die allein mündliche Kündigung, die nicht vor Beginn der Kündigungsfrist schriftlich bestätigt wird, ist grundsätzlich nichtig, es sei denn, die Entgegennahme wurde vom Gekündigten verweigert (vgl. dazu auch Ausführungen zur Zustellung).

Empfangsbedürftigkeit und Zustellung der Kündigung

Die Kündigung ist empfangsbedürftig. Es kommt nicht auf das Datum des Poststempels (Postaufgabe), sondern auf den Zeitpunkt des Empfanges bzw. der Zustellung an.

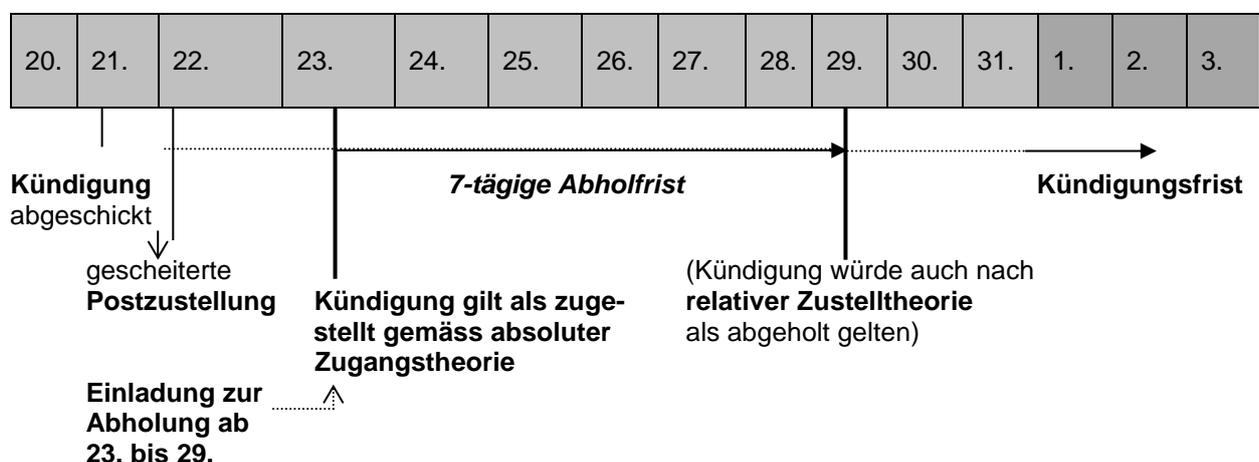
Grundsätzlich erfolgt die Zustellung mit der (effektiven oder aber mit der möglichen und zumutbaren) Kenntnisnahme des Gekündigten:

Bei einer Postzustellung mittels eingeschriebenen Briefs erfolgt der Empfang in der Regel im Zeitpunkt der persönlichen Zustellung durch den Postboten an den Gekündigten.

Wird der Empfänger beim ersten Zustellversuch durch die Post nicht angetroffen oder ist der Brief an eine Postfachadresse gerichtet, so wird von der Post eine Abholungseinladung in den Briefkasten oder das Postfach gelegt. Dadurch wird der Zugang im Zeitpunkt bewirkt, in dem der Brief auf dem Postamt zur Abholung bereit liegt und die Abholung zumutbar ist, also in der Regel an dem auf den erfolglosen Zustellversuch folgenden Tag (absolute Zustelltheorie).

Es wird jedoch gleichwohl empfohlen, eingeschriebene Kündigungen vorsorglich so zu versenden, dass die 7-tägige Abholfrist gemäss Abholungseinladung noch vor Ende oder vor 15. des Monats abläuft bzw. die Kündigung noch vor Ende oder 15. des Monats als empfangen gilt.

Beispiel:



Kündigungsfristen

Die Kündigung hat schriftlich (vgl. oben) und unter Einhaltung der Kündigungsfristen auf einen Kündigungstermin zu erfolgen.

Die dienstjahrabhängigen Kündigungsfristen wie sie das OR und der GAV vorsehen, sind vertraglich abänderbar, dürfen aber nicht unter einen Monat fallen (Ausnahme in der Probezeit). Vereinbaren die Parteien nichts, gelten die Kündigungsfristen gemäss Art. 10 Abs. 2 GAV.

Zu den Dienstjahren vgl. Art. 1 Abs. 4 GAV.

Das massgebende Dienstjahr bzw. die zur Anwendung kommende Kündigungsfrist bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Zustellung der Kündigung (vgl. oben). Die Kündigungsfrist beginnt erst nach der (effektiven oder aber fingierten) Zustellung der Kündigung.

Kündigungstermine

Die Arbeitsverträge sind nicht nur per Monatsende sondern auch per 15. eines Monats kündbar. Die Kündigungsfrist muss aber in jedem Fall eingehalten werden. Bei einer Kündigungsfrist von einem Monat gilt demzufolge:

- Soll der Vertrag per Ende eines Monats beendet werden, muss die Kündigung bis spätestens am letzten Tag des Vormonats dem Gekündigten zur Kenntnis gebracht werden.
- Soll der Vertrag per 15. eines Monats gekündigt werden, so muss die Kündigung bis spätestens am 15. des Vormonats dem Gekündigten zur Kenntnis gebracht werden.

Ist die Kündigung per 15. eines Monats nicht erwünscht, muss dies einzelarbeitsvertraglich vereinbart bzw. ausgeschlossen werden.

Gelten pro Monat zwei mögliche Kündigungstermine, gilt es bei der Formulierung der Kündigung nicht nur die Kündigungsfrist, sondern auch den Kündigungstermin zu beachten. Spricht sich das Kündigungsschreiben zum Kündigungstermin nicht aus, gilt der erste zulässige Kündigungstermin. Dasselbe gilt, wenn die Kündigung zu einem nicht zulässigen Kündigungstermin (z.B. wegen zu kurzer Kündigungsfrist) ausgesprochen wird.

Andererseits wird sich der Kündigende bei dem Kündigungstermin behaften lassen müssen, den er im Kündigungsschreiben festhält.

Beispiele bei einem Einzelarbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat und möglichen Kündigungsterminen per 15. und Ende eines Monats:

- a) Der Arbeitnehmer überreicht dem Arbeitgeber am 15. April 2019 folgendes Kündigungsschreiben: «Hiermit kündige ich den Arbeitsvertrag» oder «Hiermit kündige ich den Arbeitsvertrag auf den nächsten Kündigungstermin». Der Arbeitsvertrag endet nach Ablauf der einmonatigen Kündigungsfrist am 15. Mai 2019.

b) Der Arbeitgeber überreicht dem Arbeitnehmer am 15. April 2019 folgendes Kündigungsschreiben: «Hiermit kündige ich den Arbeitsvertrag per Ende Mai 2019». Obwohl die Kündigung unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist per 15. Mai 2019 möglich gewesen wäre, endet der Arbeitsvertrag der ausgesprochenen Kündigung entsprechend erst Ende Mai 2019. Die Kündigungsfrist beginnt am 1. und endet am 31. Mai 2019.

Ist der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist im Mai 2019 während zwei Wochen arbeitsunfähig, verlängert sich das Arbeitsverhältnis zum nächsten Kündigungstermin, d.h. bis zum 15. Juni 2019 und nicht etwa bis Ende Juni 2019.

Ist der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist im Mai 2019 während drei Wochen arbeitsunfähig, verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis Ende Juni 2019.

c) Der Arbeitnehmer überreicht dem Arbeitgeber am 16. April 2019 folgendes Kündigungsschreiben: «Hiermit kündige ich den Arbeitsvertrag per 15. Mai 2019». Da die einmonatige Kündigungsfrist bis 15. Mai 2019 noch nicht abgelaufen ist, endet der Arbeitsvertrag nicht bereits am 15. Mai 2019, sondern erst am 31. Mai 2019.

In jedem Fall bleibt eine einvernehmliche Vertragsaufhebung der Parteien abweichend von der ausgesprochenen Kündigung möglich.

Kündbarkeit befristeter Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge **enden ohne Kündigung**.

Wollen die Parteien eine vorzeitige Kündigung befristeter Arbeitsverträge verhindern, kann dies vertraglich vereinbart werden: «Die vorzeitige Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages ist ausgeschlossen».

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR). Die Pensionierung eines Arbeitnehmers stellt keine Befristung des Arbeitsverhältnisses dar, sofern sie nicht als solche vereinbart worden ist.

C. Lohn

Art. 11 Mindestlöhne/Lohnregulative

- 1 *Die monatlichen Mindestlöhne werden abhängig von Berufsabschluss und Funktion gemäss Art. 6 bis Art. 6b GAV in separaten Lohnregulativen festgelegt, welche integrierenden Bestandteil dieses GAV bilden. Das anwendbare Lohnregulativ bestimmt sich nach Massgabe der mehrheitlich ausgeübten Tätigkeit. Pro Arbeitnehmer ist nur ein Lohnregulativ anwendbar.*
- 2 *Die Mindestlöhne gemäss den Lohnregulativen dürfen unter Vorbehalt von Abs. 3 nicht unterschritten werden. Mit dieser Einschränkung kann der Lohn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden (vertraglich vereinbarter Lohn).*
- 3 *Für Arbeitnehmer, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam schriftlich beim ständigen*

Ausschuss Antrag stellen, einen Bruttolohn unter dem Mindestlohn gemäss Lohnregulativ gutzuheissen.

- 4 *Zur Berechnung von Ferienlohn, Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle und ähnlichem ist vom durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate auszugehen.*

Kommentar

Nachdem der Geltungsbereich (vgl. Art. 5 und Art. 6 GAV) erweitert wurde, hat der GAV neu vier Lohnregulative:

- Das Lohnregulativ für Produktionspersonal;
- Das Lohnregulativ für Verkaufspersonal;
- Das Lohnregulativ für Gastronomiepersonal;
- Das Lohnregulativ für weiteres Personal.

Ab 2019 gelten schweizweit dieselben Mindestlohnregelungen in der ganzen Bäcker-Confiserie-Branche, bzw. in ihren sämtlichen Betriebsteilen.

Welches Lohnregulativ kommt zur Anwendung?

Für jedes Arbeitsverhältnis bzw. Arbeitsvertrag kommt **nur ein Lohnregulativ** zur Anwendung. Es ist ausgeschlossen, dass im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Mindestlöhne abhängig von der Tätigkeit geltend gemacht werden, solange nicht mehrere Arbeitsverträge bestehen.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Ist einmal das anwendbare Lohnregulativ bestimmt, geht es um die **richtige Lohneinstufung**. Hier ist die **Unterscheidung gelernter/ungelernter Arbeitnehmer** gemäss Art. 6a und Art. 6b GAV sowie der jeweilige, **der Funktion entsprechende Berufsabschluss** zu beachten. Je nach Lohnregulativ und Lohnkategorie ist allenfalls eine leitende Funktion oder die Anstellungsdauer zusätzlich zu berücksichtigen.

Das Mindestlohnsystem basiert auf dem Bruttolohnprinzip, d.h. die vorgeschriebenen Mindestlöhne verstehen sich als Bruttobeträge, von denen insbesondere die Beiträge an die Sozialversicherungen (nebst etwaigen weiteren) in Abzug zu bringen sind.

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen **Mindestlohn** (vorgeschriebener Lohn gemäss Lohnregulativ, als Minimalbetrag) und **vertraglich vereinbartem Lohn** (zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer vereinbarten Lohn gemäss Einzelarbeitsvertrag).

Die in den Lohnregulativen definierten Mindestlöhne verstehen sich als Minimum **bei einem 100%-igen Anstellungspensum** mit einer durchschnittlichen wöchentlichen **Normalarbeitszeit von 42 Stunden**.

- Bei **Teilzeitpensen** ist der Mindestlohn anteilmässig zu reduzieren (z.B. bei einem 80%-igen Anstellungspensum, Reduktion des Mindestlohns gemäss Lohnregulativ um 20 %).

- Bei einer **Erhöhung der Normalarbeitszeit** gemäss Art. 15 Abs. 3 GAV ist der Mindestlohn demgegenüber für jede 42 Stunden übersteigende Stunde um 2,38 % des Mindestlohns nach Lohnregulativ zu erhöhen.

Beispiel:

Eine zu 80 % angestellte, gelernte Verkäuferin und ihre Arbeitgeberin beabsichtigen, die Normalarbeitszeit auf 44 Stunden pro Woche zu erhöhen. Wie hoch ist der Mindestlohn in diesem Fall, wenn die Arbeitnehmerin ein EFZ im Detailhandel hat?

2019 beträgt der Mindestlohn bei 100 % CHF 4'000.00, bei 80 % demgegenüber CHF 3'200.00 im Monat, ausgehend von einer Normalarbeitszeit von 42 (bei 100%) bzw. 33,6 (80 %) Stunden pro Woche. Aufgrund der höheren Normalarbeitszeit ist der errechnete Mindestlohn von CHF 3'200.00 um $(2 \times 2,38 \% =) 4,76 \%$ zu erhöhen. Damit resultiert ein geschuldeter Mindestlohn von $(3'200.00 + 152.30 =) \text{CHF } 3'352.30$.

Ab 2020 gilt ein Mindestlohn von CHF 4'040.00 bei 100 % und einer 42-Stunden-Woche. Arbeitet die Arbeitnehmerin weiterhin 80 % bei einer erhöhten wöchentlichen Normalarbeitszeit von 35,2 Stunden ergibt dies einen monatlichen Mindestlohn von CHF 3'385.85.

Unterschreitung des Mindestlohns

Die Mindestlöhne gemäss Lohnregulativ gelten als Minimum für ein Vollzeitpensum mit 42-Stunden-Woche. Die Vereinbarung eines vertraglichen Lohnes unter diesem Mindestlohn setzt die Genehmigung durch den ständigen Ausschuss auf Antrag beider Vertragsparteien voraus. Diese Genehmigung ist nur in sehr beschränkten Fällen möglich:

- Beim Arbeitnehmer liegt ein ausgewiesener Invaliditätsgrad oder eine sonstige Einschränkung der Arbeitsleistung vor.
- Der Arbeitnehmer ist ein Langzeitarbeitsloser und bezieht Sozialhilfe.
- Beim Arbeitnehmer handelt es sich um einen Asylsuchenden (Ausländerausweis N), einen anerkannten Flüchtling (Asylanten mit Ausländerausweis B), einen vorläufig aufgenommenen Flüchtling (Ausländerausweis F) oder deren Angehörige im Familiennachzug. Diese Arbeitnehmer müssen in jedem Falle eine gültige Arbeitsbewilligung haben. Die Personen aus diesem Personenkreis müssen:
 - a) In einem staatlichen oder staatlich bewilligten Ausbildungs-, Förderungs- oder Eingliederungsprogramm mit definiertem Ausbildungsziel und in Begleitung eines dem GAV unterstellten Arbeitnehmer im Betrieb integriert werden,
 - b) Bei fehlender Sprachkompetenz einen Sprachkurs besuchen,
 - c) max. nach zwölf Monaten den ordentlichen Mindestlohn erhalten.

Zu Absatz 4

In Fällen, in denen das Arbeitspensum oder der monatlich ausgerichtete Lohn variiert, kann es bei der Berechnung von Ferienlohn, Entschädigungen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle etc. zu Berechnungsdifferenzen kommen. Gemäss Art. 11 Abs. 4 GAV ist auf den Durchschnitt der letzten zwölf Monate abzustellen.

Berechnung des Lohnes für angebrochene Monate

Tritt der Arbeitnehmer im Laufe des Monats ein oder ist aus anderen Gründen ein anteiliger Monatslohn zu berechnen, so sind in der Regel die effektiven Kalendertage des entsprechenden Monats zu zählen, um den Bruttolohn für den angebrochenen Monat zu ermitteln. Der Bruttolohn pro Kalendertag wird anhand des Jahreslohnes dividiert durch 365 (366 in Schaltjahren) gerechnet.

Vorbehalten bleibt ein anderes der Vereinbarung oder Übung entsprechendes Berechnungsmodell. Andere Berechnungsmodelle sind grundsätzlich zulässig, bedingen jedoch die konsequente Handhabung in allen Fällen.

Art. 12 Lohnverhandlungen

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien führen jeweils nach Bekanntgabe des Indexstandes September der Konsumentenpreise Verhandlungen über allfällige Teuerungsausgleiche*
- 2 Dabei bildet neben der allgemeinen und besonderen Wirtschaftslage der Indexstand der Konsumentenpreise per 30. September die Grundlage.*

Art. 13 13. Monatslohn

- 1 Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf der Probezeit jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Umfang von 100% des durchschnittlichen, vertraglich vereinbarten Lohnes der letzten 12 Monate, ohne Zulage. Für im Stundenlohn Angestellte sind Ferien- und Feiertagszuschläge bei der Berechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.*
Während der Probezeit besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch.
- 1^{bis} Der mehrheitlich in der Gastronomie beschäftigte Arbeitnehmer (Gastronomiepersonal) hat demgegenüber von Anbeginn des Arbeitsvertrages Anspruch auf den 13. Monatslohn. Der anteilmässige Anspruch für unvollständige Arbeitsjahre entfällt jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis mit Gastronomiepersonal im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.*
- 2 Ein voller Monat im Sinne von Abs. 1 ist gegeben, wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses bis spätestens am 6. Tag des betreffenden Monats erfolgt.*
- 3 Ist der Arbeitnehmer im Dienstjahr wegen Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfall, Militär- oder Zivildienst (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) länger als einen Monat an der Leistung der Dienste verhindert, so besteht für die einen Monat übersteigende Zeit kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Vorbehalten bleibt eine allfällige Versicherungsleistung, welche den 13. Monatslohn miteinschliesst.*

Kommentar

Anspruch

Produktions-, Verkaufs- und weiteres Personal hat für die Dauer der Probezeit (in der Regel drei Monate, vgl. Art. 9 GAV) keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Gastronomiepersonal hat für die Dauer der Probezeit ebenfalls keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn, sofern der Arbeitsvertrag im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird. Erfolgt keine Auflösung im Rahmen der Probezeit hat Gastronomiepersonal im Unterschied zum anderen Personal Anspruch auf den 13. Monatslohn auch während der Probezeit.

Beispiel:

- a) Ein Produktionsmitarbeiter ist vom 1. Januar bis Ende April 2019 unter Vertrag. Für die Probezeit während der Monate Januar bis und mit März 2019 hat er keinen 13. Monatslohn zugut. Allein für den Monat April hat er einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn (1/12 seines vertraglich vereinbarten Lohnes).
- b) Ein Gastronomiemitarbeiter arbeitet vom 1. Januar bis Ende April 2019 in einem Betrieb. Er hat einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn für vier Monate (d.h. 4/12 seines vertraglich vereinbarten Lohnes).

Ein Gastronomiemitarbeiter arbeitet vom 1. Januar bis 5. April 2019 im Betrieb, nachdem der Arbeitsvertrag am 29. März 2019 während der Probezeit gekündigt worden ist. Aufgrund der Kündigung während der Probezeit besteht gar kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Die Höhe des vollen 13. Monatslohnes entspricht dem Durchschnitt des vertraglich vereinbarten Lohnes während zwölf Monaten. Auf Zuschlägen und Zulagen ist kein 13. Monatslohn geschuldet; dies allein mit Ausnahme der Ferien- und Feiertagszuschläge bei Arbeitnehmern im Stundenlohn, sowie des pauschalen Nachtzuschlags gemäss Art. 17 Abs. 3 GAV.

Zu Abs. 3: Kürzung

Bei Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Berufs- oder Nichtberufsunfall, Militär- oder Zivildienst (ausgenommen ordentlicher militärischer Wiederholungs- oder Ergänzungskurs) kann der 13. Monatslohn gekürzt werden, sofern der Arbeitnehmer länger als einen Monat pro Dienstjahr an der Arbeitsleistung verhindert war. Der Arbeitnehmer hat während der einen Monat pro Dienstjahr übersteigenden Abwesenheit keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn. Es werden alle Kalender- und nicht allein die entsprechenden Arbeitstage) berücksichtigt und grundsätzlich pro Dienstjahr zusammengezählt.

Sofern im Krankentaggeld oder einem sonstigen Lohnersatz der 13. Monatslohn jedoch mitversichert bzw. inbegriffen ist, ist der Arbeitgeber von der entsprechenden Zahlungspflicht entbunden. Gleichzeitig ist eine Kürzung im Falle der Mitversicherung des 13. Monatslohnes nicht möglich.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer mit einem vertraglichen Bruttolohn von CHF 4'400.00 war an folgenden Tagen seines Dienstjahres arbeitsunfähig bzw. abwesend:

ab 2. März bis und mit 19. März	wegen Krankheit	18 Tage
ab 10. April bis und mit 15. Juni	wegen Unfall	67 Tage
ab 16. Juni bis und mit 29. Oktober	wegen Zivildienst	<u>136 Tage</u>
Total		<u>221 Tage - 30 = 191</u>

Im betreffenden Jahr hat der Arbeitnehmer während 191 Tagen seiner Abwesenheit keinen Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Berechnung der Kürzung:

13. Monatslohn pro Tag CHF 4'400.00 / 365 = CHF 12.05
für 191 Tage somit CHF 12.05 x 191 = CHF 2'302.50

Es kann im vorliegenden Fall auf dem 13. Monatslohn (CHF 4'400.00 pro 12 monatiger Anstellung) eine Kürzung für 191 Tage vorgenommen werden, so dass brutto ein 13. Monatslohn von CHF 2'097.50 ausbezahlt ist.

Berechnung und Anspruch pro rata temporis

Arbeitnehmer im Stundenlohn haben ebenfalls Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser wird in Form eines Lohnzuschlags von **8.33 %** auf den Bruttolohn samt Ferien- und Feiertagszuschlägen oder als Durchschnitt der letzten 12 Bruttolöhne (exkl. etwaige effektive Nachtzulagen gemäss Art. 17 Abs. 2 GAV) ausgezahlt.

Art. 14 Lohnzahlung

- 1 *Der Arbeitgeber hat, sofern zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine andere schriftliche Regelung getroffen wird, dem Arbeitnehmer den Lohn so auszuzahlen, dass der Arbeitnehmer am letzten Werktag des Monats über den Lohn verfügen kann.*
- 2 *Der Arbeitnehmer erhält jeden Monat eine schriftliche Abrechnung, aus welcher der vertraglich vereinbarte Lohn, die Zuschläge, die Entschädigungen und die Abzüge ersichtlich sind.*
- 3 *Bei Barzahlung hat der Arbeitnehmer für den empfangenen Lohn zu quittieren.*

Kommentar

Von der Lohnzahlung zu unterscheiden ist die Bezahlung eines Lohnersatzes – insbesondere Krankentaggeld. Zur Fälligkeit des Lohnersatzes vgl. Art. 33 Abs. 5 und Art. 36 Abs. 3 GAV.

Art. 14 Abs. 2 GAV regelt die Aushändigung einer schriftlichen Lohnabrechnung. Die Lohnabrechnung ist allmonatlich auszuhändigen.

D. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 15 Arbeitszeit und Fünf-Tage-Woche

- 1 *Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer in industriellen und nichtindustriellen Betrieben in der Regel 42 Stunden.*
- 2 *Im Jahresdurchschnitt gilt die Fünf-Tage-Woche.*

- 3 Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann mit schriftlichem Einzelarbeitsvertrag bis zu der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG vereinbart werden. Für jede die Normalarbeitszeit gemäss Art. 15 Abs. 1 GAV übersteigende Stunde ist der Mindestlohn um 2.38% zu erhöhen.

Kommentar

Zu Abs. 2: Fünf-Tage-Woche

Im Jahresdurchschnitt gilt die Fünf-Tage-Woche. Ausnahmen von der Arbeit an nur fünf Tagen die Woche bleiben aber im Rahmen des Arbeitsgesetzes weiterhin möglich. Für Wochen, in denen **an sechs vollen Tagen** gearbeitet wird, ist der ausgefallene zweite Ruhetag innert vier (bei erheblichen saisonmässigen Schwankungen innert zwölf) Wochen nachzugewähren.

Wöchentliche Ruhetage

Die wöchentlichen Ruhetage sind als zwei Ruhetage zu gewähren.

Art. 16 Arbeitszeitkontrolle

- 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Betrieb eine Arbeitszeitkontrolle zu führen. Er kann anordnen, dass die Arbeitnehmer die Arbeitszeit täglich in die Arbeitszeitkontrolle eintragen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, eine Kopie der Arbeitszeitkontrolle zu fordern.
- 2 Das Arbeitsgesetz regelt Inhalt und Aufbewahrungsdauer der Arbeitszeitkontrolle (Art. 46 ArG und Art. 73-73b ArGV 1).

Kommentar

Die saubere und übersichtliche Arbeitszeitkontrolle ist ein unabdingbares **Führungsinstrument** und gibt sowohl der Arbeitgeberin wie auch den Arbeitnehmern jederzeit **Aufschluss über Arbeitszeit- und Freizeitsaldi**. Die Arbeitszeiterfassung ist zugleich Grundlage für die korrekte Gewährung von Lohn- und Zeitzuschlägen.

Der Arbeitszeitkontrolle kommt schliesslich eine zentrale Bedeutung als **Beweismittel** in allfälligen gerichtlichen Auseinandersetzungen zu. Optimal sind von beiden Parteien fortlaufend unterzeichnete Arbeitszeitkontrollen.

Wer und wie ist für die Arbeitszeitkontrolle besorgt zu sein?

Die Arbeitgeberin ist für die Arbeitszeitkontrolle verantwortlich. Die Art und Weise der Arbeitszeitkontrolle ist nicht vorgeschrieben. Die Stempeluhr ist ebenso zulässig wie die elektronische Zeiterfassung in einem Excel oder auch die händische auf Papierformularen. Die Arbeitgeberin kann die Zeit selbst erfassen oder aber dem Arbeitnehmer übertragen. Bei Delegation der Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer, bleibt die Arbeitgeberin für deren Prüfung verantwortlich.

Forderungen aus Arbeitsrecht verjähren innert fünf Jahren, weshalb die Aufbewahrung der Arbeitszeitkontrolle **während mind. fünf Jahren** vorgeschrieben ist (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1).

Sonderfälle

In bestimmten Sonderfällen, die gesetzlich definierte Voraussetzungen erfüllen müssen, kann von der systematischen Zeiterfassung abgewichen werden: Sei es, dass eine vereinfachte Zeiterfassung vorgenommen wird oder aber gänzlich auf die Zeiterfassung verzichtet wird (zum letzteren vgl. Art. 16bis GAV). Eine Gegenüberstellung bzw. die Unterschiede sind zusammengefasst nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

	Systematische Zeiterfassung (Art. 46 ArG / Art. 73 ArGV 1)	Vereinfachte Zeiterfassung (Art. 46 ArG / Art. 73b ArGV 1)	Verzicht auf Zeiterfassung (Art. 46 ArG / Art. 73a ArGV 1 / Art. 16bis GAV)
Betroffene Arbeitnehmer	Alle , die den Arbeitszeitbestimmungen (bzw. ArG) unterstellt sind und keine Ausnahme i.S.v. Art. 73a bzw. 73b ArGV 1 greift.	Alle, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil (mind. 25%) selber festsetzen können. Gleitende Arbeitszeit zu haben genügt alleine nicht.	Alle, die (kumulativ) <ul style="list-style-type: none"> - bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich (mind. 50%) selber festsetzen können, - über ein Bruttojahreseinkommen, inkl. Boni, von mind. CHF 120'000.00 verfügen (bei Teilzeit anteilmässige Reduktion).
Voraussetzungen	Keine. Standardregel , sofern keine vereinfachte Arbeitszeiterfassung oder Verzicht auf Arbeitszeiterfassung vorliegt.	Vereinbarung auf Betriebsebene zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmern (mit der Arbeitnehmervertretung bzw. mit der Mehrheit der Arbeitnehmer. In Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern individuell mit jedem Arbeitnehmer.	<ul style="list-style-type: none"> - Schriftliche und individuell Vereinbarung des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten. - Sensibilisierung auf die Themen Arbeitszeit und Ruhezeit. Abgabe einer schriftlichen Information hierzu (z.B. Merkblatt des Seco). - Jährliche Besprechung von Arbeitsbelastung und -volumen, Arbeitszeit, gesundheitliche Risiken. - Möglichkeit zur persönlichen Beratung durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit. - Bezeichnung einer internen Anlaufstelle (z.B. Personalverantwortliche) für Fragen zum Gesundheitsschutz und zu den Arbeitszeiten.

	Systematische Zeiterfassung (Art. 46 ArG / Art. 73 ArGV 1)	Vereinfachte Zeiterfassung (Art. 46 ArG / Art. 73b ArGV 1)	Verzicht auf Zeiterfassung (Art. 46 ArG / Art. 73a ArGV 1 / Art. 16bis GAV)
Dokumentationspflicht des Arbeitgebers	<ul style="list-style-type: none"> - Anfang und Ende jeder Arbeitsphase (z.B. 8.00-12.30 und 14.00-18.00 Uhr) - Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr (z.B. Pause von 12.30 bis 14.00 Uhr, 1,5 Stunden) - Ruhe- und Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen. - nach Gesetz geschuldete Lohn und/oder Zeitzuschläge <p>D.h. volle Dokumentationspflicht gemäss Art. 73 ArGV 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gesamtdauer der täglich geleisteten Arbeitszeit, nicht jedoch Anfang und Ende oder Pausen (z.B. Montag: 8 Stunden) - bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren (z.B. 20.00-02.00 Uhr, 6 Stunden) - Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer, gemäss Anforderungen in Art. 73b ArGV 1, v.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung der Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt • Besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen (z.B. Blockierung der Zustellung des Mailverkehrs in der Nacht oder am Sonntag, Festlegung eines späteren Arbeitsbeginns nach Auslandsreisen, Pausenkultur) • paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird. <p>D.h. Verzicht auf Dokumentation der <i>Lage der geleisteten Arbeitszeit</i> (ausser bei Nacht- und Sonntagsarbeit), <i>der Ausgleichs- und Überzeit</i>, der gewährten <i>Ruhe-/Ersatzruhetage</i>, der <i>Pausen</i> sowie der <i>Lohn- und/oder Zeitzuschläge</i> (gemäss Art. 73 lit. c-e und lit. h ArGV 1). Zu dokumentieren sind aber die Gesamtarbeitsdauer sowie Anfang und Ende von Sonn- und Nacharbeit.</p>	<p>Anstelle der detaillierten Arbeitszeitdokumentation hat die Arbeitgeberin den staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen folgende Unterlagen zur Verfügung zu halten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - den GAV - die individuellen Verichtsvereinbarungen - Verzeichnis der Arbeitnehmer, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben (Bruttojahreseinkommen muss daraus nicht ersichtlich sein, Bestätigung über Lohnhöhe reicht) <p>D.h. Verzicht auf Dokumentation der <i>geleisteten Arbeitszeit</i>, <i>Ausgleichs- und Überzeit</i>, der gewährten <i>Ruhe-/Ersatzruhetage</i>, der <i>Pausen</i> sowie der <i>Lohn- und/oder Zeitzuschläge</i> (gemäss Art. 73 lit. c-e und lit. h ArGV 1).</p>

Art. 16^{bis} Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

- 1 *In auf vorliegenden Artikel beschränkter Ausdehnung des persönlichen Anwendungsbereichs gemäss Art. 6 auf alle Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber (in Abweichung zu Art. 16 Abs. 1 GAV) mit dem Arbeitnehmer schriftlich und individuell vereinbaren, auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten, sofern der betroffene Arbeitnehmer:

bei seiner Arbeit über eine grosse Autonomie verfügt und seine Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen kann und

mind. über ein Bruttojahreseinkommen gemäss Art. 73a Abs. 1 lit. b ArGV 1 (derzeit CHF 120'000.00, bei Teilzeitanstellungen anteilmässig reduziert) verfügt.*
- 2 *Im Interesse des Gesundheitsschutzes obliegen dem Arbeitgeber beim Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung eines Arbeitnehmers folgende Informationspflichten:

Sensibilisierung der betroffenen Arbeitnehmer in Bezug auf die Themen Arbeitszeit und Ruhezeit. Eine schriftliche Information (z.B. in Form eines Merkblattes) hierzu wird ausgehändigt.

Jährliche Informationen der betroffenen Arbeitnehmer über gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz.

Die Arbeitsbelastung und –volumen, Arbeitszeit, gesundheitliche Risiken etc. werden im jährlichen Mitarbeitergespräch individuell besprochen.

Den betroffenen Arbeitnehmern wird die Möglichkeit der persönlichen Beratung durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit ermöglicht.*
- 3 *Der Arbeitgeber bezeichnet eine interne Anlaufstelle für Fragen des Gesundheitsschutzes und zu den Arbeitszeiten. Diese Aufgabe kann von den Personalverantwortlichen wahrgenommen werden.*
- 4 *Bei gültig vereinbartem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung entfällt die Pflicht zur Dokumentation gemäss Art. 73 lit. c-e sowie lit. h ArGV 1. Den staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen sind vorliegende Vereinbarung der Sozialpartner, die individuelle Vereinbarung gemäss Abs. 1 oben sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer, welche auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, zur Verfügung zu halten. Dem Verzeichnis beizulegen sind die Angaben über das Bruttojahreseinkommen, über die Funktion und den allgemeinen Funktionsbeschreibung der betroffenen Arbeitnehmer.*
- 5 *Sollte sich am jährlichen Mitarbeitergespräch herausstellen, dass Arbeitsbelastung und –volumen nach Unterzeichnung der Verzichtsvereinbarung überdurchschnittlich zugenommen haben, so kann der Arbeitnehmer die Verzichtsvereinbarung für die Zukunft widerrufen, ohne dass ihm aus diesem Grund ein Nachteil erwächst (wie z.B. Übergehen bei Beförderungen, Kündigungen etc.).*
- 6 *Den betroffenen Arbeitnehmern steht es frei, zur Selbstkontrolle trotz Vorliegen einer Verzichtsvereinbarung die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 lit. c-e sowie lit. h ArGV 1 aufzuzeichnen.*
- 7 *Der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Abs. 1 jährlich widerrufen.*

Kommentar

Vgl. oben zu Art. 16 GAV.

Art. 17 Arbeitsstunden zwischen 22.00 und 3.00 Uhr

- 1 *Im Sinne von Art. 6a Abs. 1 GAV gelernte Arbeitnehmer in der Produktion haben für die zwischen 22.00 und 03.00 Uhr geleistete Arbeitszeit Anspruch auf einen Lohnzuschlag. Der Zuschlag kann wie folgt effektiv oder pauschal bezahlt werden:*
- 2 *Der effektive Zuschlag beträgt 25% für jede geleistete Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 03.00 Uhr. Der effektive Zuschlag ist im Ferienlohn, dem 13. Monatslohn, der Lohnfortzahlung und bei Freistellung nicht geschuldet.*
- 3 *Der pauschale Zuschlag beträgt pro durchschnittlich, wöchentlich geleisteter Arbeitsstunde zwischen 22.00 und 03.00 Uhr 0.4% auf dem vertraglich vereinbarten Monatslohn (ohne 13. Monatslohn und Zulagen). Der pauschale Zuschlag bildet Bestandteil des Bruttolohns, auf dem Ferienlohn, 13. Monatslohn und Lohnfortzahlung jeweils gemäss vorliegendem GAV geschuldet sind.*
- 4 *Die Regelung gemäss Abs. 2 (effektiver Zuschlag) gilt, sofern sich die Parteien nicht auf den pauschalen Zuschlag gemäss Abs. 3 einigen können.*
- 5 *Bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2019 begründet wurden, schuldet der Arbeitgeber den Zuschlag gemäss Art. 17 Abs. 1 des GAV 2015¹ bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Einvernehmliche Vertragsänderungen bleiben vorbehalten.*
- 6 *Die weiteren Lohn- und Zeitzuschläge für geleistete Nachtarbeit richten sich nach dem Arbeitsgesetz (Art. 17b ArG).*

Kommentar

Hier gilt es die Nachtarbeit im Sinne des Gesetzes (nach ArG) und die «Nachtarbeit» im Sinne des GAV zu unterscheiden. Sowohl die Zeitfenster, die Anspruchsberechtigung, als auch die Art und Höhe des Zuschlags unterscheiden sich voneinander.

A. Zuschläge gemäss Gesetz (ArG)

Zeitfenster Tagarbeit/Abendarbeit/Nachtarbeit im Sinne des Gesetzes

Die Arbeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20.00 Uhr bis 23.00 Uhr ist Abendarbeit. Arbeit zwischen **23.00 Uhr und 06.00 Uhr** ist Nachtarbeit **im Sinne des ArG** (Art. 10 Abs. 1 ArG). Beginn und Ende der Nachtarbeit (und damit auch der Tag- und Abendarbeit) können aber mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer pro Betrieb resp. Betriebsteil jeweils um eine Stunde **vor- (22.00 Uhr bis 05.00 Uhr) oder nachverlegt (24.00 Uhr bis 07.00 Uhr)** werden.

¹ Art. 17 GAV 2015: Der/Die Arbeitnehmer hat für die von 22.00 bis 04.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25% des vertraglich vereinbarten Lohnes.

Uhr	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7
	(Tag)...arbeit										Abendarbeit				Nachtarbeit						Tag...			
	(Tag)...arbeit										Abendarbeit				Nachtarbeit						Tag...			
	(Tag)...arbeit										Abendarbeit				Nachtarbeit						Tag...			

Soll das Zeitfenster verschoben werden, ist vorgängig die Zustimmung der Arbeitnehmer einzuholen. Sowohl bei Arbeitnehmervertretungen, wie auch in einer Abstimmung unter den betroffenen Arbeitnehmern ist die **Mehrheit** der abgegebenen Stimmen für die Zustimmung zur Verschiebung massgebend. Die nach Einführung einer solchen Verschiebung neu in den Betrieb eintretenden, erteilen ihre Zustimmung durch den Eintritt in dieses Arbeitszeitsystem, das in der Regel im Arbeitsvertrag festgehalten wird. Ist die Verschiebung einmal eingeführt, bleibt sie bis zu der Festlegung eines anderen Zeitfensters gültig.

Die Zulässigkeit der Nachtarbeit richtet sich nach dem Arbeitsgesetz, für Erwachsene Arbeitnehmer insbesondere nach Art. 27 ArGV 2, für jugendliche Arbeitnehmer nach ArGV 5 und in der Grundbildung nach der Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20110140/index.html>).

Zuschläge nach ArG

Wird Nachtarbeit verrichtet, wird abhängig vom Umfang/Regelmässigkeit zwischen *vorübergehender Nachtarbeit* und *dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit* unterschieden. Die gesetzlichen Zuschläge sind nicht identisch.

Um **vorübergehende Nachtarbeit** handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer **bis zu 24 Nächten pro Kalenderjahr** zum Einsatz kommt. Vorübergehende Nachtarbeit verrichtende Arbeitnehmer haben für die während der Nacht gemäss Arbeitsgesetz geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf einen **Lohnzuschlag von 25 %**.

Beispiel:

Arbeitnehmer X leistet sporadisch Arbeit während der Nacht. 2018 ist er gesamthaft an zwölf Nächten, jeweils ab 4.00 Uhr zum Einsatz gekommen. Ist das Zeitfenster für Nachtarbeit nicht verschoben worden, leistete X pro Nachteinsatz 2 Stunden Nachtarbeit (von 4.00 bis 6.00 Uhr). Für jede dieser Nachtarbeitsstunden hat er nach Arbeitsgesetz Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 %.

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in **25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr** zum Einsatz gelangt (Art. 31 Abs. 1 ArGV 1). Wird im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses regelmässige Nachtarbeit erwartet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **Ausgleichsruhezeit (AGRZ), eine Kompensation von 10 %** der während der Nacht im Sinne des Gesetzes geleisteten Arbeitszeit (Art. 17b Abs. 2 ArG). AGRZ ist innerhalb eines Jahres zu gewähren bzw. zu kompensieren.

Die AGRZ ist als Zeitzuschlag von 10 % zu gewähren. Ausnahmsweise kann der Zuschlag in Form eines **Lohnzuschlags von ebenfalls 10 %** gewährt werden, falls dauernd oder regelmässig wiederkehrend abends oder morgens **höchstens eine Randstunde in der Nacht** gearbeitet wird.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer A arbeitet allwöchentlich von 01.00 Uhr früh bis morgens 09.00 Uhr. Wurde das Nachtzeitfenster nach Gesetz nicht verschoben, leistet A dauernd 5 Stunden (von 01.00 bis 06.00 Uhr) Nachtarbeit im Sinne des Gesetzes. Für jede dieser Nachtarbeitsstunden steht ihm AGRZ von 10 % (6 Minuten pro Stunde) gesamthaft pro Tag somit 30 Minuten zu, die er im Verlauf eines Jahres durch arbeitsfreie, jedoch bezahlte Zeit kompensieren kann.

Der Arbeitnehmer B beginnt jeden Tag seine Arbeit um 5 Uhr. Er leistet damit täglich eine Randstunde in der Nacht (von 05.00 bis 06.00 Uhr). Genannte Randstunde kann ausnahmsweise durch einen Lohnzuschlag von 10 % - statt Ausgleichsruhezeit von 10 % - entschädigt werden.

Anspruchsberechtigung

Die oben ausgeführten, nach Gesetz geschuldeten Zuschläge sind jedem Nachtarbeit verrichtenden Arbeitnehmer geschuldet, für den das Arbeitsgesetz Geltung beansprucht und der nicht auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet hat.

B. Zuschläge gemäss GAV

Zusätzlich zu den Zuschlägen nach ArG gilt es jene nach GAV zu beachten, die sich in Bezug auf die Anspruchsberechtigung, das Zeitfenster und den Zuschlag unterscheiden.

Anspruchsberechtigung

Wer hat Anspruch auf Zuschläge gemäss Art. 17 GAV?

Im Unterschied zu den Zuschlägen gemäss ArG können einzig **in der Produktion tätige, im Sinne von Art. 6a GAV gelernte Arbeitnehmer** Zuschläge nach GAV geltend machen. Ungelernte Arbeitnehmer (selbst in der Produktion) sowie Arbeitnehmer in anderen Bereichen (z.B. Gastronomiepersonal) haben Anspruch nur bei mündlicher oder schriftlicher Vereinbarung.

Zeitfenster

Seit 2019 sind Zuschläge für **Arbeitsstunden von 22.00 bis 03.00 Uhr** («Nacht» im Sinne des GAV) geschuldet. Das gilt **für neue Arbeitsverträge** (ab 01.01.2019) ohne weiteres gestützt auf den GAV. Für die «alten» Arbeitsverträge, also die vor 01.01.2019 geschlossenen, gelten die Bestimmungen nach altem GAV mit einem Zeitfenster von 22.00 bis 04.00 Uhr. Dies solange als der alte Vertrag nicht beendet oder einvernehmlich geändert wird. Eine einseitige Anpassung ist nicht zulässig.

Zuschlag

Der Zuschlag nach GAV kann entweder **effektiv** oder **pauschal** bezahlt werden. Die pauschale Zahlung ist nur dann möglich, wenn eine Vereinbarung zwischen den Parteien besteht. Es gibt keine «automatische» Pauschalisierung sondern nur, wenn sie dem Willen der Parteien des Einzelarbeitsvertrages entspricht. Aus beweisrechtlichen Gründen wird eine Vereinbarung in Schriftform empfohlen. Liegt keine Vereinbarung vor oder kann eine solche nicht hinlänglich bewiesen werden, ist der effektive Zuschlag geschuldet.

Der **effektive Zuschlag** stellt eine Inkonvenienzentschädigung dar und beträgt 25 % auf jede zwischen 22.00 Uhr und 03.00 Uhr (bei alten Verträgen bis 04.00 Uhr) effektiv

geleistete Stunde. Bei Abwesenheit ist der Zuschlag nicht geschuldet: Während den Ferien, bei Krankheit, Unfall etc. ist der Zuschlag nicht zu entrichten. Auch ist auf den Zuschlag kein 13. Monatslohn geschuldet.

Berechnung des 25%-igen Lohnzuschlages

wöchentliche Arbeitszeit	Stundenlohn	25 %-Lohnzuschlag für Nachtarbeit/Stunde
42 Stunden	<u>Monatslohn</u> 182	<u>Monatslohn</u> 728
45 Stunden	<u>Monatslohn</u> 195	<u>Monatslohn</u> 780

Der effektive Zuschlag versteht sich nach GAV als Lohnzuschlag.

Bei der **Pauschalisierung** wird der Zuschlag in Form eines monatlich fixen Betrags, dem pauschalen Zuschlag, bezahlt.

Bemessungsgrundlage: Der pauschale Zuschlag ist abhängig von der **Anzahl durchschnittlicher Nachtarbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 03.00 Uhr pro Woche**, die für jeden Arbeitnehmer individuell zu ermitteln ist. Im Falle von festen, regelmässigen Arbeitsplänen ist die Anzahl pro Woche zu leistenden Arbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 03.00 Uhr einfacher zu bestimmen. Bei variablen Arbeitsplänen oder auch Schwankungen der Nachtarbeit, kann man sich des Durchschnitts über zwölf Monate bedienen, um die durchschnittliche Anzahl von Arbeitsstunden zwischen 22.00 Uhr und 03.00 Uhr zu ermitteln.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der regelmässig fünf mal die Woche jeweils um 01.00 Uhr beginnt, leistet bei einem Zeitfenster von 22.00 Uhr bis 03.00 Uhr pro Tag 2 Stunden (von 01.00 Uhr bis 03.00 Uhr) und pro Woche 10 Stunden (Fünf Tage à 2 Stunden) nach GAV zuschlagsberechtigte Arbeit.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplan variiert, hat 2018 520 Arbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 03.00 Uhr geleistet, was einen Durchschnitt von 10 Stunden pro Woche ergibt.

Berechnungsformel und Berechnung des Zuschlags

Steht die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zwischen 22.00 Uhr und 03.00 Uhr fest, ergibt sich der pauschale Zuschlag durch Multiplikation mit dem Faktor 0,4 % des Bruttolohns (ohne weitere Zulagen).

Beispiel:

Bei durchschnittlich 2 wöchentlichen Nachtstunden gemäss GAV – z.B. montags von 22.00 Uhr bis 24.00 Uhr – beträgt der pauschale Zuschlag nach genannter Formel $2 \times 0,4 \%$, also $0,8 \%$.

Bei 5 wöchentlichen Nachtstunden gemäss GAV – z.B. an jedem Arbeitstag eine Nachtstunde oder auch 3 montags und 2 mittwochs – $5 \times 0,4 \%$, also 2% .

Wird der errechnete Prozentsatz auf den Monatslohn geschlagen, ergibt dies den neuen Monatslohn inkl. des pauschalen Zuschlags nach GAV.

durchschnittliche, wöchentliche Arbeitsstunden von 22.00 Uhr und 03.00 Uhr	Pauschaler Zuschlag (in %)	pauschaler Zuschlag (in CHF pro Monat) bei z.B. CHF 4'000.00/Mt. (ohne Zulagen, ohne 13. Monatslohn)	Neuer Monatslohn inkl. pauschale Nachzulagen nach GAV (in CHF)
1 Stunde	1 x 0,4% = 0,4%	0,4% = 16.00	4'016.00
2 Stunden	2 x 0,4% = 0,8%	0,8 % = 32.00	4'032.00
5 Stunden	5 x 0,4% = 2,0%	2,0 % = 80.00	4'080.00
10 Stunden	10 x 0,4% = 4,0%	4,0 % = 160.00	4'160.00
25 Stunden	25 x 0,4% = 10%	10% = 400.00	4'400.00

Bei einem Zeitfenster von 22.00 bis 03.00 Uhr beträgt der maximale Zuschlag grundsätzlich 10 % (Fünf Tage à 5 Stunden x 0,4 %).

Bei einem Zeitfenster von 22.00 bis 04.00 Uhr beträgt der maximale Zuschlag grundsätzlich 12 % (Fünf Tage à 6 Stunden x 0,4 %).

Verhältnis zum Mindestlohn

Die nach GAV zwingend geschuldeten Zuschläge für Nachtarbeit sind **zusätzlich zum vereinbarten Monatslohn vor Nachtzuschlag** (vgl. oben) zu bezahlen. Der Mindestlohn nach Lohnregulativ ist immer **exklusive dem zwingenden, pauschalen Nachtzuschlag** geschuldet (vgl. unten). Bei freiwilligen Zuschlägen muss die Summe des Bruttolohns dem Minimum gemäss Lohnregulativ genügen.

Mindestlohn gemäss Lohn- regulativ (Bsp.)	Vertraglicher Lohn			Zulässig?
	exkl. Nachzulagen	inkl. Nachtzulagen (z.B. 10 %) zwingende Nachtzulagen	freiwillige Nachtzulage	
CHF 4'000.00	CHF 4'000.00	CHF 4'400.00	-	✓
	CHF 5'000.00	CHF 5'500.00	-	✓
	CHF 3'636.00	CHF 4'000.00	-	✗
	CHF 3'636.00	-	CHF 4'000.00	✓

Besitzstandsgarantie (vgl. Art. 46 GAV):

Bei den alten Verträgen, also bei jenen, die vor dem 01.01.2019 Wirkung erlangten, gilt der GAV 2015 bezüglich der Nachtzulagen weiter, d.h. es ist weiterhin der effektive Zuschlag von 25 % für geleistete Arbeitsstunden zwischen 22.00 Uhr und 04.00 Uhr zu entrichten. Dies gilt solange, als der «alte» Vertrag nicht beendet oder einvernehmlich geändert wird. Eine einseitige Anpassung ist nicht zulässig.

Art. 18 Überstunden

- 1 *Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von grundsätzlich 42 Stunden bis zur gesetzlich vorgeschriebenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden.*
- 2 *Überstunden müssen von Arbeitgeber oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überstundenarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten und den Arbeitgeber oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.*
- 3 *Der Arbeitnehmer hat Überstunden zu leisten, soweit er/sie sie zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Die Überstunden sind in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.*
- 4 *Überstunden werden grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überstunden gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt werden.*
- 5 *Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überstundenarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Kompensation.*
- 6 *Bei Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen ist der Lohnzuschlag bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit (in der Regel 42 Stunden) nicht geschuldet.*
- 7 *Bei Arbeitnehmern, deren durchschnittlicher Monatslohn mind. CHF 6`750.00 (exklusive 13. Monatslohn) beträgt, kann die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.*

Kommentar

Über das vertragliche Pensum (vgl. dazu Art. 15 GAV) hinaus geleistete Arbeitsstunden sind grundsätzlich entweder Überstunden oder Überzeit, die es zu unterscheiden gilt. Die Grenze bildet die Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz.

Höchstarbeitszeit

Gemäss Art. 9 ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit **in der Regel 50 Stunden**.

Für Arbeitnehmer in **industriellen Betrieben** sowie für **Büropersonal, technische und andere Angestellte**, mit Einschluss des **Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels** reduziert sich die Höchstarbeitszeit auf **45 Stunden** pro Woche. Arbeiten letztgenannte jedoch im gleichen Betrieb oder Betriebsteil mit Arbeitnehmern, für die eine längere Höchstarbeitszeit gilt, ist die längere Höchstarbeitszeit für alle massgebend. In industriellen Betrieben bleibt die Höchstarbeitszeit jedoch stets 45 Stunden pro Woche.

Grossbetriebe des Detailhandels werden in Art. 2 ArGV 1 definiert als «*Betriebe, die im gleichen Gebäude oder in benachbarten Gebäuden insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmer, einschliesslich das Kassenpersonal, im Detailverkauf beschäftigen*».

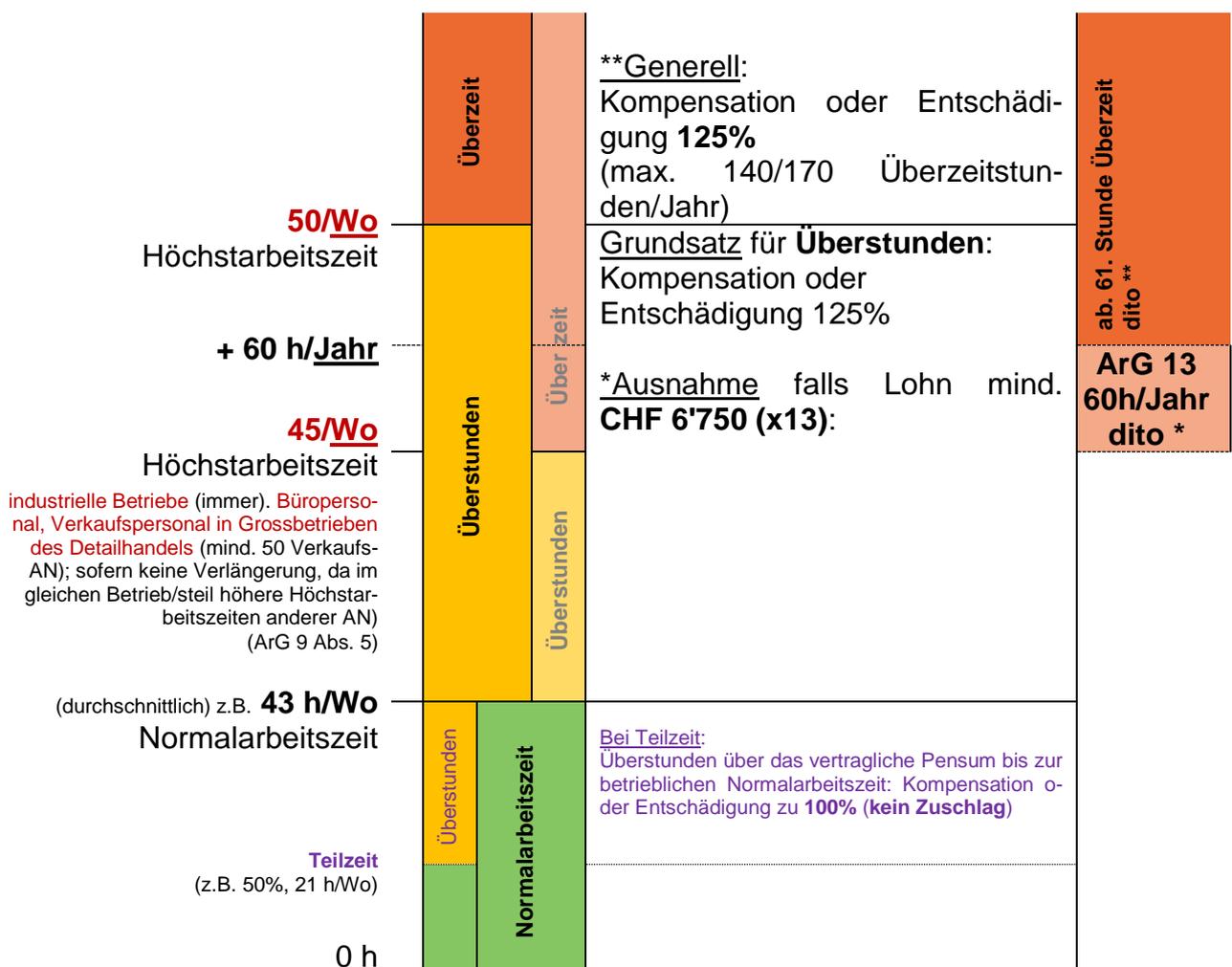
Entschädigung

Kompensation: Berechtigte Überstunden sind grundsätzlich **innert zwölf Monaten 1:1** zu kompensieren. Die Arbeitgeberin kann den Zeitpunkt und die Dauer der Kompensation bestimmen bzw. bei der Arbeitsplanung berücksichtigen.

Finanzielle Entschädigung: Ist die Kompensation nicht möglich, sind Überstunden entsprechend Art. 18 Abs. 5 und 6 GAV mit einem **Lohnzuschlag von 25 %** zu entschädigen. Der Lohnzuschlag ist im Sinne einer **Ausnahme Teilzeitarbeitnehmern** für die Überstunden bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit für 100 % (in der Regel 42 Stunden/Woche) nicht geschuldet.

Sonderbestimmung: Für Arbeitnehmer, die einen durchschnittlichen Monatslohn von mind. CHF 6'750.00 (exkl. 13. Monatslohn) erzielen, kann eine von obigen Ausführungen abweichende Entschädigung für Überstunden vertraglich vereinbart werden.

Nachfolgende Übersicht, zeigt die Abgrenzung zwischen Überstunden und Überzeit und deren Entschädigungsmöglichkeiten. Die in satten Farben markierten, breiten Spalten zeigen die grundsätzlichen Regeln auf; die schmalen, blassen Spalten zeigen die Ausnahmen/Sonderfälle auf.



Grün: wöchentliche Normalarbeitszeit. In der breiten Spalte bei 100 %, in der Regel 42 Stunden/Woche, bei vertraglicher Vereinbarung Erhöhung möglich – hier als Beispiel 43 Stunden/Woche. In der schmalen Spalte bei Teilzeit (als Beispiel 50 % mit 21 Stunden/Woche).

Geld: Überstunden, die Arbeitszeit zwischen der Normalarbeitszeit und der gesetzlichen Höchstarbeitszeit, d.h. bis und mit 50. oder 45. Arbeitsstunde der Woche. In der breiten Spalte (Vollzeit mit 43 Stunden/Woche) ab der 44. Arbeitsstunde; in der schmalen Spalte bei Teilzeit (von 50% mit 21 Stunden/Woche) ab der 22. Arbeitsstunde der Woche.

Rot: Überzeit, ab der 51. bzw. 46. Arbeitsstunde/Woche.

Für diesen Fall einer Höchstarbeitszeit vom 45 Stunden/Woche sieht Art. 13 ArG die Möglichkeit vor, die ersten 60 Überzeitstunden/Jahr, wie Überstunden zu behandeln, d.h. es sind wiederum diese Regelungen möglich, wobei auch hier der vertragliche Lohn mind. CHF 6'750.00 betragen muss. Achtung bei industriellen Betrieben: Hier ist die Höchstarbeitszeit immer 45 Stunden/Woche und die Ausnahmeregelung gemäss Art. 13 ArG für die ersten 60 Überzeitstunden im Jahr gilt ebenfalls nicht.

Art. 19 Überzeit

- 1 *Überzeit ist diejenige Arbeitszeit, welche über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz hinaus geleistet wird (Art. 12 ArG).*
- 2 *Überzeit muss von Arbeitgeber oder ihren Stellvertretern als solche angeordnet werden. Kann eine solche Anordnung nicht rechtzeitig getroffen werden, erweist sich aber die Überzeitarbeit als unbedingt notwendig, so hat sie der Arbeitnehmer von sich aus zu leisten und den Arbeitgeber oder dessen/deren Stellvertreter/in baldmöglichst davon in Kenntnis zu setzen.*
- 3 *Der Arbeitnehmer hat Überzeit zu leisten, soweit er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Die Überzeit ist in der Arbeitszeitkontrolle nach GAV gesondert einzutragen.*
- 4 *Überzeit wird grundsätzlich innert einer Frist von 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. Einzelarbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass ausnahmsweise die Überzeit gemäss nachstehendem Abs. 5 ausbezahlt wird.*
- 5 *Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % besteht nur für Überzeitarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist.*

Kommentar

Über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit, ist grundsätzlich Überzeit (vgl. dazu Kommentar zu Art. 18 GAV oben). Somit handelt es sich ab der 46. oder 51. Arbeitsstunde in der Woche um Überzeit.

Überzeit ist gemäss Art. 12 ArG nur ausnahmsweise zu leisten

- a) wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandrang;
- b) für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;

- c) zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden im Tag nicht überschreiten (ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen) und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

- a) 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
b) 140 Stunden bei einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

Des Weiteren gilt es die Schranken gemäss Art. 25 f. ArGV 1 und für Jugendliche gemäss Art. 17 ArGV 5 zu beachten.

Entschädigung

Kompensation: Überzeit kann im Einverständnis der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers **durch Freizeit von gleicher Dauer, d.h. 1:1** kompensiert werden. Die Kompensation hat innert zwölf Monaten zu erfolgen.

Finanzielle Entschädigung: Ist eine Kompensation nicht möglich, ist Überzeit mit einem **Lohnzuschlag von 25 %** zu entschädigen. Bei Büropersonal, technischen und anderen Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, ist eine Entschädigung jedoch erst **ab der 61. Überzeitstunde pro Jahr** zwingend geschuldet (Art. 13 Abs. 2 ArG). Für die ersten 60 Überzeitstunden im Jahr gilt das zu den Überstunden (Art. 18 GAV) Gesagte.

Kumulation von Zuschlägen

Sieht das Arbeitsgesetz für die gleiche Zeitspanne verschiedene Lohnzuschläge vor, erfolgt **keine Kumulation der Zuschläge**; es gilt allein der für den Arbeitnehmer günstigste Zuschlag (Art. 33 Abs. 4 ArGV 1).

Art. 20 Gesetzliche Feiertage

- 1 *Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 6 (0.5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen).*
- 2 *Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.*
- 3 *Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während den Ferien.*
- 4 *Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, so sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.*
- 5 *Hat der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses zu viele Feiertage bezogen, so darf der Arbeitgeber einen Abzug analog zu Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen.*

Kommentar

Feiertage

Anerkannte Feiertage im Sinne dieses GAV sind nebst dem Bundesfeiertag (1. August) die von den Kantonen gestützt auf Art. 20a Abs. 1 ArG den Sonntagen gleichgestellten Tage.

Anspruch auf Bezug eines Feiertages

Feiertage sollen den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, bestimmte Anlässe feierlich begehen zu können, sie wollen nicht zusätzliche Erholung gewähren. Der Gesetzgeber hat für die Feiertage (mit Ausnahme für den 1. August) keine Lohnfortzahlungspflicht festgelegt. Der GAV räumt jedoch den Arbeitnehmern pro Kalenderjahr einen Anspruch auf Bezahlung von sechs Feiertagen (inkl. 1. August) ein.

Ein bezahlter Feiertag kann wie folgt gewährt werden:

- a) Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer üblicherweise arbeiten würde, bei gleichbleibendem Monatslohn und fehlender Pflicht zur Vor- oder Nachholung der Arbeitszeit am betreffenden Tag (Reduktion der Sollarbeitszeit bei gleichbleibendem Monatslohn). Schliesst die Arbeitgeberin wegen eines Feiertages den Betrieb und profitiert der Arbeitnehmer zusätzlich zu den wöchentlichen Ruhetagen von einem weiteren Ruhetag, ist der Feiertag bezogen.
- b) Arbeitet der Arbeitnehmer am Feiertag, kann er an einem anderen Arbeitstag (nicht jedoch Ruhetag) von der Arbeitsleistung – ohne Lohnkürzung und Vor-/Nachholung der Zeit – befreit werden (analog oben).
- c) Arbeitet der Arbeitnehmer am Feiertag und wird ihm kein arbeitsfreier Ersatztag eingeräumt, ist der Feiertag finanziell im Umfang von 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Feiertage, die auf den wöchentlichen Ruhetag des Arbeitnehmers fallen, gelten nicht als bezogen.

Fällt ein Feiertag in die Ferienzeit, dann zählt dieser nicht als Ferientag. Der Arbeitnehmer kann diesen (Ferien-)Tag nachbeziehen.

Feiertagsentschädigung in Prozenten (für Arbeitnehmer im Stundenlohn)

Bei Teilzeitarbeitnehmern besteht ein Anspruch auf anteilmässigen Bezug bezahlter Feiertage. Arbeitnehmern, die nach geleisteten Stunden bezahlt werden (Stundenlohn), sind die Feiertage als Lohnzuschlag von 2.27 % auf dem Stundenlohn (brutto) ohne Ferienlohn- und sonstige Zuschläge zu entschädigen.

Art. 21 Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1 *An Sonntagen oder gesetzlich anerkannten Feiertagen ist die Beschäftigung der Arbeitnehmer unter Vorbehalt gesetzlicher Bestimmungen oder behördlicher Bewilligung untersagt (Art. 18f. ArG).*

- 2 *Produktions-, Verkaufs- und Gastronomiepersonal darf im Rahmen des Arbeitsgesetzes (Art. 23-27 ArGV 2) ohne behördliche Bewilligung zu Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden.*
- 3 *Muss an Sonntagen gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer nicht an mehr als an sechs aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben Bestimmungen über den unterbrochenen Betrieb (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1).*
- 4 *Im Übrigen richtet sich die Sonntagsarbeit nach dem Arbeitsgesetz (Art. 19f. ArG).*

Art. 22 Dauer der Ferien

- 1 *Ab 1. Januar 2016 haben alle Arbeitnehmer pro Dienstjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10,64% bei Stundenlohn).*
- 2 *Der Arbeitnehmer hatte bis Ende 2015 pro Dienstjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:*
 - a) *Arbeitnehmer mit noch nicht vollendetem 20. Altersjahr haben bis und mit dem Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, einen Anspruch auf 5 Wochen Ferien (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn);*
 - b) *vom 1. bis und mit 10. Dienstjahr 4 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 8.33 % bei Stundenlohn);*
 - c) *vom 11. Dienstjahr oder 50. Altersjahr an 5 Wochen (entspricht einem Lohnzuschlag von 10.64 % bei Stundenlohn);*
 - d) *nach vollendetem 60. Altersjahr und zusätzlich 10 Dienstjahren 5 Wochen und 2 zusätzliche Arbeitstage (entspricht einem Lohnzuschlag von 11.5 % bei Stundenlohn).*
- 3 *Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer während der Ferien, so hat der Arbeitgeber die Ferien so weit nachzugewähren, als der Erholungszweck der Ferien durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt worden ist. Voraussetzung für die Nachgewährung ist insbesondere ein entsprechendes ärztliches Zeugnis.*
- 4 *Hat der Arbeitnehmer auf kürzere Ferien Anspruch, als die Betriebsferien dauern, so darf der Arbeitgeber entweder einen Ausgleich nach Art. 23 Abs. 6 GAV anordnen oder den betreffenden Arbeitnehmer während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.*

Kommentar

Höhe des Ferienanspruchs

Für unvollständige Dienstjahre besteht lediglich ein anteilmässiger Ferienanspruch (pro rata).

Beispiel:

Arbeitnehmer Z hat einen 5-wöchigen Ferienanspruch pro Jahr. Er arbeitet an fünf Tagen pro Woche jeweils von Dienstag bis Samstag; Sonntag und Montag sind seine Ruhetage. Dauert das Arbeitsverhältnis von Z lediglich sechs Monate beträgt sein Ferienanspruch

- nach Arbeitstagen berechnet 12,5 Arbeitstage (25 Arbeitstage : 12 x 6),
- nach Kalendertagen berechnet 17,5 Kalendertage (35 Kalendertage : 12 x 6).

Falls der fragliche Arbeitnehmer Z während einer Woche bereits Ferientage von Montag bis Sonntag bezogen hat, sind ihm die davon auf Arbeitstage entfallenden Tage – d.h. die fünf Tage von Dienstag bis Samstag – an den Anspruch nach Arbeitstagen anzurechnen. Wird von einem Ferienanspruch in Kalendertagen ausgegangen, können sämtliche bezogenen Ferientage – d.h. sieben Tage von Montag bis Sonntag – davon in Abzug gebracht werden.

Nicht zulässig ist die Vermischung, d.h. die Bemessung des Ferienanspruchs in Arbeitstagen und der Abzug sämtlicher in die Ferien fallender Kalendertage oder umgekehrt.

Ferienbezug

Ferien sind möglichst im betreffenden Dienstjahr zu beziehen und nicht auf Folgejahre zu übertragen. Der Arbeitgeber kann den Zeitpunkt der Ferien bestimmen, dabei hat er darauf zu achten, dass

- wenigstens einmal zwei Ferienwochen zusammenhängen müssen (Art. 329c Abs. 1 OR),
- Ferien rechtzeitig, d.h. spätestens vier Wochen vor Antritt, angeordnet werden und
- auf Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht genommen wird, als mit den Interessen des Betriebes vereinbaren.

Nachgewährung von Ferien

Wird der Arbeitnehmer während den Ferien arbeitsunfähig, sind ihm die Ferien für die entsprechende Zeit nachzugewähren. Der Arbeitnehmer schuldet jedoch den Beweis für seine Arbeits- sowie für seine Ferienunfähigkeit. Die Arbeitgeberin kann ein verständliches, wahrheitsgetreues Arzzeugnis fordern. Nicht jede Arbeitsunfähigkeit bedeutet zugleich die Vereitelung der Ferien und damit den Anspruch auf Nachgewährung.

Wünscht der Arbeitnehmer ungeachtet einer Arbeitsunfähigkeit Ferien zu beziehen, ist eine Nachgewährung ausgeschlossen.

Berechnung des Ferienlohns bzw. der Ferienentschädigung

a) Für Arbeitnehmer im Monatslohn berechnet sich der Ferienlohn

pro Kalendertag:

Vertraglicher Bruttolohn pro Monat (ev. + pauschaler Nachtzuschlag) x 12 : 365.

pro Arbeitstag:

Vertraglicher Bruttolohn pro Monat (ev. + pauschaler Nachtzuschlag) : Anzahl Arbeitstage.

b) Für Arbeitnehmer im Stundenlohn (in %)

Im Falle von Stundenlohn ist der Ferienlohn als Lohnzuschlag zum Stundenlohn geschuldet. Der Lohnzuschlag für Ferien muss in der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Er beträgt bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen/Jahr **10.64 %**.

Art. 23 Zeitpunkt und Kürzung der Ferien

- 1 *Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR).*
- 2 *Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor deren Antritt. Er nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.*
- 3 *Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen dem Arbeitnehmer noch Ferien zu, so kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm/ihr die Ferien während der Kündigungsfrist gewährt werden.*
- 4 *Hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gekündigt und stehen ihm noch Ferien zu, so kann er den Bezug während der Kündigungsfrist verlangen. Bei betrieblichen (insb. terminlichen) Schwierigkeiten kann der Arbeitgeber die Abgeltung durch Geldleistungen anordnen. Als betriebliche Schwierigkeiten gelten in diesem Zusammenhang auch disponierte Ferientermine anderer Arbeitnehmer.*
- 5 *Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Ferienanspruch ist durch Geldleistungen abzugelten.*
- 6 *Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihm aus diesem GAV oder aus einem persönlichen Einzelarbeitsvertrag zustehen, so kann der Arbeitgeber die zuviel ausgerichtete Ferienentschädigung vom Lohn in Abzug bringen. Dies gilt auch im Falle von durch den Arbeitgeber angeordneten Ferien, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende schriftliche Abmachung getroffen wurde.*
- 7 *Im Übrigen richtet sich die Kürzung der Ferien nach dem Obligationenrecht (Art. 329b OR).*

Kommentar

Die Arbeitgeberin kann Betriebsferien anordnen.

Art. 24 Bezahlte arbeitsfreie Tage

- 1 *Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, jedoch pro Kalenderjahr höchstens für insgesamt fünf Arbeitstage, bei:*
 - a *eigener Heirat/Eintragung einer Partnerschaft: 2 Tage;*
 - b *Vaterschaftsurlaub: 2 Tage*
 - c *Todesfall des Ehegatten resp. Lebenspartners, eigener Kinder: 3 Tage, Geschwister: 1 Tag oder eines Elternteils: 2 Tage;*
 - d *Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt: 1 Tag;*

- e *militärische Rekrutierung: 1-2 Tage*
 - f *Konsultation eines Arztes: Diese ist nach Möglichkeit in die freien Tage oder freien Stunden zu verlegen; falls dies nicht möglich ist, die dafür benötigte Zeit;*
 - g *Mitwirkung in Lehrlings-, Berufsprüfungs- oder höheren Fachprüfungs-Kommissionen als Mitglied/Experte, Tätigkeit als Lehrlingsexperte, Mitwirkung in Kommissionen wie AHV/Pensionskasse/GAV usw. Es besteht Anspruch auf die dafür benötigte Zeit, unter der Voraussetzung, dass es sich um Verband-sorganisationen der vertragsschliessenden Parteien handelt. Allfällige Tag-gelder werden an den Lohn angerechnet.*
- 2 *Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber um bezahlte arbeitsfreie Tage nachzusuchen und auf den Betrieb des Arbeitgebers nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.*
 - 3 *Der Arbeitnehmer, dem bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt werden, muss gegen-über dem Arbeitgeber glaubhaft nachweisen können, dass er diese zweckmässig bezogen hat.*

Kommentar

Heirat

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin bezieht ihre zwei Ruhetage regelmässig am Samstag und am Sonntag. Heiratet sie an einem Freitag zivil und am Samstag kirchlich, hat sie nur Anspruch auf einen freien Tag, da einer der zwei Tage auf einen ordentlichen Ruhetag fällt.

Todesfälle

Fallen durch genannte Todesfälle begründete Absenzen an (z.B. Beerdigung), besteht ein Anspruch auf Bezahlung der benötigten Zeit. Die arbeitsfreien, bezahlten Tage sind nach Nähe zum Verstorbenen abgestuft. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer mit todesfallbedingten Besorgungen belastet wird oder die Entfernung zwischen seinem Wohnort und dem Ort der Bestattung sind für die Bemessung des Anspruchs zu berücksichtigen. Absenzen wegen Todesfällen Dritter (z.B. Schulkollegen) sind nicht zwingend zu bezahlen.

Umzug

Der Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag für Umzug setzt voraus, dass die Umzugsarbeiten auf Arbeitstage fallen und dass der Arbeitnehmer einen zu zügelnden Haushalt mit eigenen Möbeln bzw. Hausrat führt. Bezieht der Arbeitnehmer lediglich ein möbliertes Zimmer, ist arbeitsfreie Zeit nicht im selben Umfang geschuldet, da keine Umzugsarbeiten zu erledigen sind. Umzugsarbeiten können in Form von umfangreicheren Transporten oder in Form von Erledigung der Formalitäten (z.B. persönlich vorzunehmende Anmeldung auf der Gemeinde) anfallen. Erfolgt der Umzug eines eigenen Haushalts während eines Arbeitstages, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen freien Tag.

Arztbesuche

Auch Arztbesuche sind möglichst in die arbeitsfreie Zeit oder zumindest auf Randstunden zu legen. Ist dies nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer die für den Arztbesuch benötigte Zeit einzuräumen bzw. frei zu geben.

Art. 25 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildung

- 1 *Der Arbeitgeber erleichtert den Arbeitnehmern nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen.*
- 2 *Der Arbeitnehmer hat für die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung ab dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag pro Kalenderjahr. Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres.*
- 3 *Der Arbeitgeber übernimmt die anfallenden Kurskosten (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der Arbeitnehmer stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.*

Kommentar

Weitere Details zum Art. 25 sind unter folgendem Link zu finden:

<https://richemont.swiss/bildung/subventionsuebersicht/>

E. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 26 Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

- 1 *Die allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber richten sich nach dem Obligationenrecht.*
- 2 *Der Arbeitgeber trifft die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Art. 82 Abs. 1 UVG). Insbesondere hat er die ASA-Branchenlösung der Bäcker-Konditoren-Confiseurbranche betreffend den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu befolgen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Art. 82 Abs. 2 UVG).*
- 3 *Beim Umgang mit Lebensmitteln haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Lebensmittelgesetzgebung einzuhalten.*

Kommentar

vgl. Art. 328 OR

vgl. Art. 15 LMG

vgl. Art. 82 UVG

In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern hat die Arbeitgeberin Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu treffen. Insbesondere sind die

ASA-Branchenlösungen wie auch die GVP-Leitlinie zu beachten. Die Vorschriften der Lebensmittelgesetzgebung sind einzuhalten.

Art. 27 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

- 1 *Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR).*
- 2 *Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmer hat sich das Zeugnis (Arbeitsbestätigung) auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR).*

Kommentar

vgl. zum Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung Art. 330a OR

Inhalt des Arbeitszeugnisses

Ein Arbeitszeugnis sollte folgende Punkte beinhalten:

- Name, Vorname und Geburtsdatum des Arbeitnehmers;
- Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses;
- Angaben über Stellung und Funktion im Unternehmen;
- möglichst präzise Angabe der ausgeführten Tätigkeiten;
- Angaben über die übertragenen Verantwortungen und Beförderungen;
- Beurteilung der Arbeitsleistung sowie der Selbständigkeit bei der Aufgabenerfüllung;
- Angaben über das Verhalten im Betrieb (gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kundschaft).

Das Arbeitszeugnis muss wohlwollend aber auch wahrheitsgetreu formuliert werden. Zu beurteilen ist jeweils die Zeitperiode, während der der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen verrichtet hat. Längere Abwesenheiten von mehreren Monaten, v.a. am Ende des Arbeitsverhältnisses, können aufgeführt werden, sofern dies für die Leistungsbeurteilung von Bedeutung ist.

Arbeitsbestätigung

Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis (Arbeitsbestätigung) auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR).

Muster für eine Arbeitsbestätigung

Adresse Arbeitgeber

Arbeitsbestätigung

Frau/Herr _____, geboren am ____, von ____, arbeitete vom _____ bis ____ als _____
in der Abteilung _____ unseres Betriebs in _____.

Wir danken ihr/ihm für ihre/seine Mitarbeit und wünschen ihr/ihm für die Zukunft alles Gute.

_____ (Ort), _____ (Datum)

Unterschrift Direktor/Personalchef

Referenzauskünfte

Wird eine Arbeitgeberin um Referenzauskünfte betreffend einen ehemaligen Arbeitnehmer gebeten, bedarf es dafür der Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers. Achtung: Die Referenzangabe in der Bewerbung des Arbeitnehmers genügt allenfalls nicht als Zustimmung. Die erteilte Referenzauskunft hat dem Inhalt des Arbeitszeugnisses (bzw. der Arbeitsbestätigung) zu entsprechen.

Art. 28 Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer

- 1 Die allgemeinen Pflichten der Arbeitnehmer richten sich insbesondere nach einem allfälligen Betriebsreglement, nach dem Obligationenrecht, wie auch nach der Lebensmittelgesetzgebung bzw. -verordnung.
- 2 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie Lebensmittelhygiene zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis der Arbeitgeber weder entfernen noch ändern (Art. 82 Abs. 3 UVG).
- 3 Stellt der Arbeitnehmer diesbezügliche Unzulänglichkeiten fest, haben sie diese umgehend dem Arbeitgeber zu melden.
- 4 Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von einem militärischen Aufgebot (Aufgebotsplakat, persönliches Aufgebot) zu informieren, sobald sie davon Kenntnis erhalten. Dies gilt auch für ein bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits bekanntes Aufgebot.
- 5 Auf Wunsch des Arbeitgebers haben der Arbeitnehmer um eine Verschiebung des schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder des schweizerischen Zivildienstes nachzusuchen, sofern ihnen dies zumutbar ist und sich infolge dieser Dienstleistung ernsthafte Betriebsstörungen ergeben würden.

Art. 29 Haftung des Arbeitnehmers

- 1 *Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich unter Berücksichtigung von Art. 29 Abs. 2 GAV nach dem Obligationenrecht.*
- 2 *Für fahrlässig verursachten Warenschaden hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer umgehend zu verwarnen. Im Wiederholungsfall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Schadendeckung einen Betrag in der Höhe von bis zu 80 % des Ladenverkaufspreises, für die für Lieferungen vorgesehene Ware jedoch max. den erzielbaren Verkaufspreis, abziehen.*

Art. 30 Gelöscht

Art. 31 Kost und Logis

- 1 *Soweit die Möglichkeit für Kost und Logis beim Arbeitgeber besteht, ist die Benützung und die Verrechnung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.*
- 2 *Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die Vereinbarung über das Pensionsverhältnis ohne weiteres hinfällig.*

Kommentar

Die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer einigen sich darüber, ob und zu welchen Konditionen (Preisen) dem Arbeitnehmer Kost und/oder Logis gewährt wird.

Werden Kost und Logis unentgeltlich gegeben, wird von Naturallohn ausgegangen, der gemäss den Ansätzen der AHV bewertet wird. Diese betragen derzeit:

Morgenessen	CHF	3.50
Mittagessen	CHF	10.00
Nachtessen	CHF	8.00
Logis	CHF	11.50

F. Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 32 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers

- 1 *Bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär und Zivildienst gelten Art. 33 ff. GAV (Art. 324a Abs. 1 OR bleibt vorbehalten).*
- 2 *Liegt ein Fall von unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung vor, der nicht in Art. 33 ff. GAV geregelt ist, so hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).*

Kommentar

Sofern der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt, ist kein Lohn geschuldet. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt in den Fällen gemäss Art. 324a und 324b OR. Die diesfalls geschuldete Lohnfortzahlung wird in den Art. 32 ff. GAV für den Fall von **Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst und Unfall** konkretisiert.

In den übrigen Fällen einer unverschuldeten Verhinderung ist die Arbeitgeberin gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV zur Lohnfortzahlung nach Berner Skala verpflichtet. Bei Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst und Unfall wird die Lohnfortzahlung durch die Versicherung bzw. die Erwerbsersatzordnung anstelle zur Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin sichergestellt. Vorausgesetzt bleibt eine GAV-konforme Versicherung und keine Anordnung der Lohnfortzahlung nach Berner Skala durch den GAV (vgl. Art. 33 Abs. 1 und 3 GAV).

Berner Skala:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer der Lohnzahlung
im 1. Jahr (über 3 Monate)	3 Wochen
im 2. Jahr	1 Monat
im 3. und 4. Jahr	2 Monate
im 5. bis 9. Jahr	3 Monate
im 10. bis 14. Jahr	4 Monate
im 15. bis 19. Jahr	5 Monate
im 20. bis 25. Jahr	6 Monate

Während der obgenannten Dauer ist der Lohn zu 100 % geschuldet; vorbehalten bleiben Versicherungsleistungen, welche an die obige Dauer und an den Betrag angerechnet werden.

Voraussetzungen der Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung sei es nach Art. 32 Abs. 1 oder Abs. 2 GAV setzt in jedem Falle eine **unverschuldete Verhinderung** des Arbeitnehmers voraus. Die Bedingungen werden in Art. 324a Abs. 1 OR definiert:

- vom Arbeitnehmer unverschuldete (kein Verschulden des Arbeitnehmers);
- Verhinderung an er Arbeitsleistung (Unmöglichkeit der Erbringung von Arbeitsleistung);
- aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (persönliches Leistungshindernis).

Die Voraussetzungen für eine Lohnfortzahlung sind vom Arbeitnehmer zu beweisen. Wird ein Arzzeugnis als Beweis eingereicht, muss dies von einem anerkannten Arzt in leserlicher Form vorliegen. Bei Zweifeln über die Echtheit oder Wahrheit eines Arzzeugnisses kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Aufsuchen eines Vertrauensarztes auffordern. Die Kosten des Vertrauensarztes gehen zulasten des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer ist zur Mitwirkung verpflichtet, soweit es für die Feststellung der genannten Voraussetzungen (z.B. durch einen Vertrauensarzt des Arbeitgebers oder ei-

ner Versicherung) oder für die Begründung von Taggeldansprüchen (z.B. durch Lieferung der Arztberichte) erforderlich ist. Verletzt der Arbeitnehmer seine Mitwirkungs- oder auch Schadenminderungspflicht können Lohn- bzw. Taggeldansprüche reduziert oder gar gänzlich entfallen. In solchen Fällen ist auch die Arbeitgeberin von einer Lohnfortzahlungspflicht befreit und hat nicht etwa gemäss Art. 32 GAV während einer bestimmten Dauer die Lohnfortzahlung zu gewähren.

Ausschluss der Lohnfortzahlungspflicht

Die Lohnfortzahlungspflicht sei es der Arbeitgeberin während der Berner Skala, sei es einer Lohnausfallversicherung besteht nur, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Mit anderen Worten besteht

- **keine** Lohnfortzahlung bei Arbeitsverträgen, die max. drei Monate dauern (sei es dass sie befristet für max. drei Monate geschlossen werden oder spätestens per Ablauf von drei Anstellungsmonaten beendet werden);
- Lohnfortzahlungspflicht **ab dem 1. Tag** bei Verträgen, die zwingend mehr als drei Monate dauern (d.h. für mehr als drei Monate befristete Verträge ohne Probezeit und vorzeitige Kündigungsmöglichkeit oder aber mit drei Monaten übersteigender Kündigungsfrist ab dem 1. Tag);
- Lohnfortzahlungspflicht **ab dem 4. Monat** bei unbefristeten Verträgen mit Probezeit oder mit Kündigungsmöglichkeit auf einen Termin vor Ablauf der ersten drei Monate. Entrichtet eine Versicherung vor Ablauf der ersten drei Monate Taggelder für den Arbeitnehmer, sind diese dem Arbeitnehmer geschuldet.

Art. 33 Krankentaggeldversicherung

- 1 Der Arbeitgeber hat zugunsten der Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Versicherungspflicht entfällt nach vollendetem 70. Altersjahr. Die Lohnfortzahlung richtet sich diesfalls nach Berner Skala, wobei allfällige frühere (Taggeld-)Leistungen anzurechnen sind.*
- 2 Die Versicherung hat während 730 Tagen pro Krankheitsfall, abzüglich der Wartefrist, 80% des Lohnes zu entrichten, dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. Die Wartefrist darf max. 60 Tage betragen. Ab Bezug einer AHV-Altersrente besteht ein Leistungsanspruch noch während 180 Tagen, max. aber bis zum vollendetem 70. Altersjahr.*
- 3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung mit Volldeckung zu beantragen. Bei allfälligen Vorbehalten oder Leistungskürzungen der Versicherung gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV (Berner Skala).*
- 4 Während der Wartefrist sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber 88% des Lohnes, max. jedoch der bisherige Nettolohn zu entrichten (Art. 324a OR bleibt vorbehalten).*
- 5 Nach Ablauf der Wartefrist ist der Arbeitgeber im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des Arbeitnehmers fehlt (vgl. insbesondere nachfolgenden Abs. 6), wird der Lohn(ersatz) nicht fällig. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Ansprüche gegenüber der Versicherung im Umfang der Vorleistung des Arbeitgebers abzutreten.*

- 6 *Krankheit oder Unfall ist dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen muss dem Arbeitgeber auf Verlangen so rasch als möglich ein Arztzeugnis eingereicht werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, insbesondere in Fällen, in denen er sämtliche Ausfalltage gegenüber seiner Versicherung zu belegen hat, ein Arztzeugnis bereits ab dem 1. Tag zu verlangen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die voraussichtliche Dauer und den Umfang der Arbeitsunfähigkeit zu informieren und diese vom Arzt bestätigen zu lassen.*

Kommentar

Die Lohnansprüche bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung zufolge Krankheit werden im Art. 33 GAV geregelt. Als Krankheit gelten physische ebenso wie psychische Leiden.

Versicherungspflicht

Der GAV schreibt den zwingenden Abschluss einer Krankentaggeldversicherung (KTV) vor. Für Arbeitnehmer, die das 70. Altersjahr vollendet haben, entfällt das Versicherungspflicht.

Der Abschluss der KTV bzw. Versicherungsleistungen der KTV treten an die Stelle einer von der Arbeitgeberin geschuldeten Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 32 Abs. 2 GAV bzw. gemäss Art. 324a Abs. 1 OR.

Versicherungsdauer

Die GAV-konforme KTV deckt während **730 Tagen** pro Krankheitsfall (abzüglich Wartefrist), 80 % des Bruttolohnes ab. Nach Bezug einer AHV-Altersrente wird die Leistungsdauer verkürzt, bzw. entfällt gar gänzlich nach vollendetem 70. Altersjahr. Während eines Arbeitsvertrages begründete und andauernde Taggeldansprüche sind auch über den Arbeitsvertrag hinaus zu versichern.

Für Gewöhnlich hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, nach Beendigung des Arbeitsvertrages bei der vorherigen KTV eine Einzelversicherung abzuschliessen, bei welcher die Gesundheitsprüfung entfällt. Der Abschluss einer Einzelversicherung ist nur binnen einer begrenzten Frist möglich. Einzelheiten zum KTV-Vertrag kann der Arbeitnehmer jederzeit bei der Arbeitgeberin erfragen. Die Kosten der Einzelversicherung sind ausschliesslich vom Arbeitnehmer selbst zu tragen.

Der von der Arbeitgeberin abzuschliessende KTV-Vertrag darf **eine maximale Wartefrist von 60 Tagen** pro Fall oder aber pro Jahr vorsehen. Während der Wartefrist, d.h. bevor Taggelder von der Versicherung entrichtet werden, muss die Arbeitgeberin 88 % des Bruttolohnes entrichten. Nach Abzug der Sozialabgaben resultiert ein ca. 80 % netto entsprechender Betrag. Ein über den bisherigen Nettolohn hinausgehender Betrag ist nicht geschuldet.

Versicherungsumfang

Die Krankentaggeldversicherung deckt 80 % des Bruttolohnes ab. Mit dem Krankentaggeld werden Ansprüche auf den 13. Monatslohn, auf Ferien und auf Feiertage für die Dauer der Versicherungsleistungen entgolten, sofern sie mitversichert wurden. Die pauschalen Nachtzulagen sind im Gegensatz zu den effektiven Nachtzulagen zwingend mitzuversichern. Nicht im Krankentaggeld inbegriffen sind jedoch Kinderzulagen.

Je nach kantonaler Regelung werden diese in der Regel zwei bis sechs Monate über den Eintritt der Krankheit hinaus weiter ausbezahlt.

Während der Leistungen der Krankentaggeldversicherung darf nur BVG während drei Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Taggeldleistungen kein AHV-pflichtiger Lohn und von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) befreit. Bei der Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin insbesondere während der Wartefrist sind die Beiträge an die Sozialversicherungen demgegenüber abzuziehen.

Berechnung der Tagelder während der Wartefrist (exkl. 13. Monatslohn)

Wie bereits oben erläutert, sind Tagelder der Kranken- und Unfallversicherung grundsätzlich nicht AHV-pflichtig. Dies im Gegensatz zum durch die Arbeitgeberin während der Wartefrist zu bezahlenden Lohn.

Der Praxis der Versicherung folgend berechnet sich der Bruttolohn für einen Kalendertag durch Division des Jahreslohnes durch 365.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin mit einem vertraglichen Monatslohn von CHF 3'850.00 (brutto) und einer Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist von 30 Tagen konnte an folgenden Tagen nicht arbeiten:

2. März–19. April	49 Tage
25. April–30. Mai	+ 36 Tage
Total:	<u>85 Tage</u>

Während der Wartefrist von 30 Tagen trifft die Arbeitgeberin eine Lohnzahlungspflicht im Umfang von 88 % des Monatslohnes. Auf diesem Betrag müssen die Sozialabzüge gemacht werden.

Jahreslohn (brutto, exkl. 13. Monatslohn)	CHF 3'850.00 x 12	= CHF 46'200.00
Lohn für einen Kalendertag	CHF 46'200.00 / 365	= CHF 126.60
Lohn (100 %) während der Wartefrist	CHF 126.60 x 30	= CHF 3'798.00
88 % davon (brutto)		= <u>CHF 3'342.25</u>

Von diesem Betrag müssen noch die Sozialabzüge (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) sowie BVG abgezogen werden.

Nach Ablauf der Wartefrist, d.h. ab dem 31. bis und mit 85. Tag ist der Lohnersatz von der KTV geschuldet. Die Arbeitgeberin ist im vorherigen Beispiel für die verbleibenden 55 Tage im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung von der Versicherung aus Verschulden des Arbeitnehmers (informiert nicht über die Krankheit, bringt kein Arztzeugnis oder reicht die Arztberichte bei der Versicherung nicht ein) ausstehend ist, ist das entsprechende Taggeld nicht fällig, so dass auch kein Verzugszins anfällt.

Für die restlichen 55 Tage zahlt die Krankentaggeldversicherung 80 % des Bruttolohnes. Unter Vorbehalt des BVG-Abzugs während drei Monaten sind diese Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) befreit.

Ist der 13. Monatslohn in den Lohnersatzzahlungen nicht berücksichtigt bzw. nicht mitversichert worden, so ist die Arbeitgeberin zu dessen Zahlung verpflichtet, soweit der 13. Monatslohn geschuldet ist (vgl. Art. 13 GAV).

Fälligkeit

Die Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin während der Wartefrist wird wie die gewöhnlichen Lohnzahlungen fällig (vgl. Art. 14 Abs. 1 GAV). Lohnersatzzahlungen bzw. Taggelder der Versicherung werden erst mit Zusicherung der Leistung fällig. Werden von der Arbeitgeberin im Vertrauen auf Taggeldansprüche Vorleistungen erbracht, jedoch keine Taggeldzahlungen durch die KTV bezahlt, so kann die Arbeitgeberin die Rückerstattung für die bevorschussten Beträge (Vorleistung) vom Arbeitnehmer fordern. Alternativ kann sie nach vorgängiger Abtretung durch den Arbeitnehmer, Ansprüche gegenüber der Versicherung im eigenen Namen und auf eigene Rechnung geltend machen.

Beispiele:

Ein Arbeitnehmer ist gemäss Arzzeugnis krankgeschrieben, was der Arbeitgeber umgehend der Taggeldversicherung meldet. Die Taggeldversicherung fordert den Arbeitnehmer auf, den Arztbericht bzw. die Stellungnahme des behandelnden Arztes zur Arbeitsunfähigkeit einzureichen, was der Arbeitnehmer trotz Mahnung unterlässt. Stellt die Taggeldversicherung ihre Leistungen daraufhin ein, ist der Arbeitgeber zu keinerlei Leistungen verpflichtet. Allfällige unter der Annahme einer begründeten Arbeitsunfähigkeit geleisteten Zahlungen kann die Arbeitgeberin zurückfordern.

Keine oder ungenügende Krankentaggeldversicherung

Die Arbeitgeberin hat eine Krankentaggeldversicherung mit Voldeckung zu beantragen.

Wenn die Arbeitgeberin eine Krankentaggeldversicherung abschliesst, die den Vorgaben gemäss GAV nicht genügt oder hat sie gar keine solche Versicherung abgeschlossen, so hat die Arbeitgeberin nach Art. 37 Abs. 2 GAV die Leistungen zu erbringen, die bei einer vertragskonform abgeschlossenen Versicherung bezahlt worden wären. Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin richtet sich in diesen Fällen somit nach Art. 33 GAV und nicht nach Art. 324a OR.

Keine Versicherungsleistung trotz Versicherung

Davon zu unterscheiden sind Fälle, in denen die Arbeitgeberin eine GAV-konforme KTV-Versicherung beantragt hat, die Krankentaggeldversicherung jedoch nicht bezahlt. Je nach Sachverhalt präsentieren sich die Ansprüche der Parteien wie folgt:

- Wurde die **Aufnahme in die KTV** aus nicht von der Arbeitgeberin zu vertretenden Gründen verweigert, so dass keine Taggeldansprüche erwachsen, ist die Arbeitgeberin längstens während der Dauer der Berner Skala zur Lohnfortzahlung verpflichtet (vgl. Art. 37 Abs. 3 GAV).
- **Verweigert die Versicherung** wiederum aus nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen **Leistungen**, ist ebenfalls längstens während der Dauer der Berner Skala der Lohn durch die Arbeitgeberin zu entrichten, vorausgesetzt die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit ist bewiesen (vgl. Art. 37 Abs. 3 GAV).

Allfällige weitergehende Ansprüche kann der Arbeitnehmer direkt gegenüber der Versicherung geltend machen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Krankentaggeldversicherung wird als *Kollektivversicherung* durch die Arbeitgeberin geschlossen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt der betreffende Arbeitnehmer aus dem Kollektiv aus. Die Arbeitgeberin hat den Arbeitnehmer auf die *Einzelversicherung* aufmerksam zu machen, welche der Arbeitnehmer abschliessen kann, sofern er weiterhin (für nach Beendigung des Arbeitsvertrages auftretende Arbeitsunfähigkeiten) von einer Krankentaggeldversicherung profitieren will. Prämien für allfällige Einzelversicherungen haben die Arbeitnehmer selbst zu tragen.

Ungeachtet des Austritts aus dem Kollektiv müssen während max. insgesamt 730 Tagen Versicherungsleistungen aus dem Kollektiv entrichtet werden, sofern der Versicherungsfall, sprich die Arbeitsunfähigkeit, während bestehendem Arbeitsvertrag eingetreten ist sowie die erforderlichen Voraussetzungen für diese Dauer gegeben sind.

Art. 34 Mutterschaftsentschädigung

- 1 *Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Erwerbersatzgesetz (EOG).*
- 2 *Liegen die Voraussetzungen für eine Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG nicht vor, so hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen (nach Berner Skala).*

Art. 35 Militärdienst

- 1 *Bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis, das auch während der Dienstzeit weiterbesteht, bestehen folgende Lohnansprüche:*
 - a) *während der Rekrutenschule 80%, sofern der Arbeitnehmer vor oder nach der Rekrutenschule zusammen ein Dienstjahr, wovon 6 Monate nach der Rekrutenschule liegen müssen, in Anstellung war;*
 - b) *während des Instruktions- und Beförderungsdienstes (Abverdienen) 60%, sofern der Arbeitnehmer vor oder nach dem Beförderungsdienst (bzw. Abverdienen) zusammen mind. gleich lang in Anstellung war, wie der Beförderungsdienst dauerte;*
 - c) *während der Wiederholungs- und Ergänzungskurse, 100%, einschliesslich Kadervorkurse*
 - d) *während des Durchdienerdienstes 100%, für die Dauer gemäss Berner Skala;*
 - e) *während des Zivildienstes 80%, für die Dauer gemäss Berner Skala, sofern der Arbeitnehmer vor dem Zivildienst mind. 3 Monate in Anstellung war.*

Es ist der entsprechende Lohn, mind. jedoch die EO-Entschädigung, auszurichten.

- 2 Die Lohnzahlungspflicht besteht in jedem Falle nur, wenn der Arbeitnehmer die gemäss Abs. 1 allenfalls geforderte Dauer in den Diensten des Arbeitgebers bleibt. Die erforderliche Anstellungsdauer muss für jede einzelne Dienstleistung gesondert erfüllt werden.*
- 3 Hält ein Arbeitnehmer die erforderliche Anstellungsdauer nicht ein, hat er lediglich während einer bestimmten Zeit (nach Berner Skala) Anspruch auf 100% Lohn und danach auf die EO-Entschädigung. Die Differenz zu dem während der Dienstzeit bezahlten Lohn ist dem Arbeitgeber zurückzuerstatten.*
- 4 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Erwerbsersatzformulare sofort ausgefüllt abzugeben. Die EO-Entschädigungen fallen dem Arbeitgeber zu, wenn er während der Dienstleistung Lohn bezahlt. Allfällig gewährte Unterstützungszulagen werden jedoch nicht angerechnet.*
- 5 Die Dienstpflicht endet am Entlassungstag. Ab dem darauf folgenden Tag richtet sich die Pflicht zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach Vertrag resp. Arbeitsplan.*

Kommentar

Je nach Dienst haben die Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn in einem bestimmten, zeitlich befristeten Umfang.

Grundsätzlich besteht während der Rekrutenschule ein 80%-iger sowie während des Instruktions- und Beförderungsdienstes (Abverdienen) ein 60%-iger Lohnanspruch für die Dauer des Dienstes. Dies jedoch nur, sofern der Arbeitnehmer die vorausgesetzte Dauer in Anstellung bei der Arbeitgeberin ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, besteht wie im Falle des Durchdienerdienstes lediglich für die Dauer gemäss Berner Skala ein 100%-iger Lohnanspruch. Danach endet die Lohnfortzahlungspflicht – der Arbeitsvertrag bleibt aber vorbehältlich einer früheren gültigen Kündigung, einer einvernehmlichen Vertragsauflösung und einer Kündigung durch den Arbeitnehmer weiterhin bestehen.

Zur Berner Skala vgl. Kommentar zu Art. 32 GAV.

Gemäss Art. 35 Abs. 5 GAV richtet sich die Pflicht zur Arbeitsleistung ab dem der Dienstpflicht folgenden Tag nach Vertrag bzw. Arbeitsplan. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften bezüglich Ruhezeit und Höchstarbeitszeit sind jedoch unter Berücksichtigung der Dienstpflicht zwingend einzuhalten.

Art. 36 Unfall

- 1 Die Versicherungspflicht durch die Arbeitgeber für die Unfallversicherung und Mindestleistungen der Unfallversicherung richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG).*

- 2 *Am Unfalltag sowie am 1. und 2. Tag danach hat der Arbeitgeber bei voller Arbeitsunfähigkeit 80% des Lohnes zu bezahlen. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses Taggeld entsprechend gekürzt.*
- 3 *Nach Ablauf von drei Tagen (vgl. obigen Abs. 2) ist der Arbeitgeber im Rahmen der von der Versicherung zugesicherten Leistung vorleistungspflichtig. Solange die Leistungszusicherung der Versicherung durch Verschulden des Arbeitnehmers fehlt, wird der Lohn(ersatz) nicht fällig.*
- 4 *Der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmer zusätzlich ab dem 31. Tag nach dem Unfalltag für ein Unfalltaggeld, das bei voller Arbeitsunfähigkeit insgesamt 90% des versicherten Verdienstes beträgt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird dieses zusätzliche Taggeld entsprechend gekürzt.*

Kommentar

Versicherungspflicht

Alle Arbeitnehmer sind obligatorisch gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu versichern.

Arbeitnehmer, welche pro Woche durchschnittlich 8 Stunden und mehr arbeiten, sind zudem für Nichtberufsunfall zu versichern. Bei Arbeitspensen unter 8 Stunden pro Woche besteht keine zwingende Versicherung für Nichtberufsunfälle. In diesem Fall sollte der Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass er sich im Rahmen seiner Krankenpflegeversicherung für Nichtberufsunfälle versichert (Unfallzusatz).

Die Versicherungspflicht und die Leistungen richten sich nach UVG. Darüber hinaus, hat die Arbeitgeberin eine Zusatzversicherung für eine Erhöhung der Taggeldleistungen um 10 % (von 80 auf 90 % bei voller Arbeitsunfähigkeit) ab dem 31. Tag nach dem Unfalltag abzuschliessen.

Prämientragung

Die Unfallversicherung setzt sich in der Regel aus einer Nichtberufsunfall- (NBU) und einer Berufsunfall-Versicherung (BU) zusammen. Die Arbeitnehmer bezahlen die Prämie der Nichtberufsunfall-, die Arbeitgeber diejenige der Berufsunfall- und Berufskrankheitenversicherung. Die Prämien für die Zusatzversicherung werden hälftig getragen, sofern keine Aufteilung des auf BU und NBU entfallenden Anteils vorliegt.

Sozialversicherungsabzüge während Unfall

Die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin am Unfalltag und den zwei darauf folgenden Tagen richtet sich nach Abs. 2: Geschuldet sind bei gegebenen Voraussetzungen 80 % des Lohnes bei voller Arbeitsunfähigkeit.

Daran anschliessend ist die Versicherung zur Taggeldleistung verpflichtet. Nach erfolgter Leistungszusicherung der Versicherung ist die Arbeitgeberin vorleistungspflichtig (vgl. dazu auch Kommentar zu Art. 33 GAV). Während den Leistungen der Unfallversicherung darf die BVG-Prämie nur während 3 Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTV) befreit.

Kinderzulagen sind im Unfalltaggeld versichert.

Art. 37 Prämien/Ungenügende Versicherung

- 1 Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung ist mind. zur Hälfte durch den Arbeitgeber zu finanzieren. Allfällige erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer zu tragen.*
- 2 Hat der Arbeitgeber keine oder eine ungenügende Versicherung gemäss Art. 33 ff. GAV abgeschlossen, hat er die in diesen Artikeln vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.*
- 3 Werden die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung oder Versicherungsleistungen aus nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen von der Versicherung abgelehnt, ist der Arbeitgeber lediglich zur Lohnfortzahlung gemäss Berner Skala verpflichtet (vgl. Art. 32 Abs. 2 GAV vorbehältlich Art. 324a Abs. 1 OR).*
- 4 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.*
- 5 Der Arbeitnehmer trägt die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.*

Kommentar

Vgl. dazu Kommentar zu Art. 33 GAV und Art. 36 GAV.

Lässt sich die Prämie für die Unfall-Zusatzversicherung von 10 % gemäss Art. 36 Abs. 4 GAV nach BU- und NBU-Zusatz gliedern, hat die Arbeitgeberin den BU-Zusatz und der Arbeitnehmer den NBU-Zusatz zu bezahlen. Anderenfalls ist die Prämie für genannte Zusatzversicherung ebenfalls hälftig zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer zu teilen.

G. Berufliche Personalvorsorge

Art. 38 Pensionskassen PANVICA

- 1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer gemäss dem entsprechenden Reglement bei der Pensionskasse PANVICA zu versichern. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Mit der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse PANVICA werden die Voraussetzungen über die Versicherungspflicht gemäss BVG erfüllt.*
- 2 Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgeber, die bereits vor dem 24. Juni 1963 (Konditor-Confiseure vor dem 4. Juni 1984) bzw. vor ihrem Verbandsbeitritt eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen und zur Pensionskasse der PANVICA mind. gleichwertig ist, oder die einer anderen mind. gleichwertigen eingetragenen Vorsorgeeinrichtung beigetreten sind.*
- 3 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmer sowie die Versicherungsleistungen und die Höhe der Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Reglement.*
- 4 Die Beiträge für die Pensionskassen gehen je zur Hälfte zulasten der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmer.*

Kommentar

Gestützt auf die BVG-Gesetzgebung besteht eine Versicherungspflicht. Sämtliche Modalitäten, Rechte und Pflichten sowie Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Reglementen der Pensionskassen. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern jährlich den Versicherungsausweis auszuhändigen.

H. Formelle Bestimmungen

Art. 39 Friedenspflicht

Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten. Die Friedenspflicht gilt unbeschränkt.

Art. 39a Vertragsverletzungen

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

Kommentar

Die vertragsschliessenden Parteien lehnen jegliche Kampfmassnahmen für sich und die von ihnen Vertretenen ab.

Art. 40 Ständiger Ausschuss

1 *Den vertragsschliessenden Parteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gegenseitiger Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR zu.*

Zur Durchführung des GAV besteht ein paritätisch zusammengesetzter ständiger Ausschuss. Der Ausschuss setzt sich aus max. 6 Mitgliedern zusammen. Bis zu 3 Mitglieder sind Vertreter des Arbeitgeberverbandes; bis zu 3 Mitglieder sind Vertreter der Arbeitnehmerverbände.

2 *Dem ständigen Ausschuss obliegen insbesondere nachfolgende Aufgaben:*

- a) *Vollzug und Auslegung des GAV;*
- b) *Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;*
- c) *Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstössen gegen den GAV;*
- d) *Inkasso und Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge und Konventionalstrafen;*
- e) *Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;*
- f) *Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit.*

- 3 *Der ständige Ausschuss kann Aufgaben an Ausschüsse oder beauftragte Dritte delegieren. Der ständige Ausschuss und dessen Beauftragte sind befugt, die Betriebe zu betreten, erforderliche Unterlagen einzusehen und anzufordern sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu befragen.*
- 4 *Der ständige Ausschuss ist Aufsichts- und Rekursinstanz für Beschlüssen allfälliger Ausschüsse. Entscheide des ständigen Ausschusses sind abschliessend.*
- 5 *Für den ständigen Ausschuss stellen die vertragsschliessenden Parteien ein Reglement auf.*

Kommentar

Die vertragsschliessenden Parteien (Art. 2 GAV) entsenden einen ständigen Ausschuss, der über die Einhaltung und Durchführung des GAV wacht. Dieser paritätisch zusammengesetzte ständige Ausschuss der vertragsschliessenden Parteien ist in Form eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB gekleidet und nennt sich «Paritätische Kommission Schweizer Bäcker-Confiseurs», kurz «PK Bäcker-Confiseurs» oder auch nur «pkbc». Die pkbc besteht aus je drei Vertretenden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Statuten der pkbc sind auf der Homepage der pkbc unter www.pkbc.ch einsehbar.

Der statutarische Zweck der pkbc entspricht den dem ständigen Ausschuss gemäss Art. 40 Abs. 2 GAV obliegenden Aufgaben.

I. Finanzielles

Art. 41a Kosten

Die Kosten des ständigen Ausschusses können denjenigen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern überbunden werden, die begründeten Anlass zum Verfahren gegeben haben. Im Übrigen werden die Kosten gemäss Art. 41d GAV getragen.

Kommentar

Vgl. Kommentar zu den Art. 41b ff. GAV.

Art. 41b Berufsbeiträge

- 1 *Von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern werden jährlich folgende Beiträge eingezogen:*
 - *für jeden Betrieb der vom SBC-Kongress beschlossene Betrag, aktuell 0,12 % der gesamten AHV-Bruttolohnsumme, max. jedoch CHF 13'200.00;*
 - *für jeden Arbeitnehmer CHF 10.00 pro vollen oder angebrochenen Monat des Arbeitsverhältnisses. Teilzeitarbeitnehmer, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte, d.h. CHF 5.00 pro Monat.*

- 2 *Der Arbeitgeber hat die Beiträge der Arbeitnehmer periodisch oder aber am Ende des Arbeitsverhältnisses vom Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der zuständigen Inkassostelle zu überweisen.*

Kommentar

Vom Geltungsbereich erfasste Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben Vollzugskostenbeiträge – auch Berufsbeiträge genannt – zu bezahlen. Die Vollzugs-/Berufsbeiträge gliedern sich in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

Arbeitgeberbeiträge:

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Arbeitgeberbeiträge belaufen sich auf 0,12 % der gesamten AHV-Bruttolohnsumme, max. jedoch auf CHF 13'200.00 pro Jahr.

Arbeitnehmerbeiträge:

Arbeitnehmerbeiträge sind neu pro vollen oder angebrochenen Monat und nicht mehr pro Jahr geschuldet.

Arbeitnehmer mit einem durchschnittlichen Arbeitspensum bis 49 % schulden monatlich einen Arbeitnehmerbeitrag von CHF 5.00; ab einem durchschnittlichen Arbeitspensum von 50 % einen solchen von CHF 10.00.

Vom GAV ausgenommene Personen gemäss Art. 6c GAV schulden keinen Arbeitnehmerbeitrag. Arbeitnehmer, welche das geringfügige Einkommen gemäss AHVG von derzeit CHF 2'300.00 pro Jahr nicht erzielen oder welche das ordentliche Rentenalter erreicht haben, sind von der Pflicht zu Bezahlung von Arbeitnehmerbeiträgen befreit. Letztere sind aber dennoch dem GAV unterstellt.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerbeiträge beim Lohn des jeweiligen Arbeitnehmers in Abzug zu bringen und der pkbc gemäss Art. 41b^{bis} GAV zu überweisen. Auch wenn die Arbeitnehmerbeiträge wirtschaftlich von den Arbeitnehmern zu tragen sind, ist der Arbeitgeber für deren Zahlung an die pkbc verantwortlich.

Art. 41b^{bis} Deklaration

- 1 *Der Arbeitgeber hat die Faktoren zur Bestimmung der jährlichen Berufsbeiträge vollumfänglich und fristgerecht zu deklarieren.*
- 2 *Kommt der Arbeitgeber der Deklarationspflicht gemäss Abs. 1 nach, ist er zum Abzug einer Kommission von 3% auf der Summe der Arbeitnehmerbeiträge berechtigt. Kommt er den Deklarationspflichten nicht nach, wird der Arbeitgeber von der zuständigen Inkassostelle gemahnt. Pro Mahnung ist vom Arbeitgeber eine Entschädigung von CHF 100.00 zu bezahlen.*
- 3 *Hat der Arbeitgeber trotz Mahnung die Deklarationspflicht nicht erfüllt, setzt der ständige Ausschuss die Berufsbeiträge nach Ermessen fest. Die Kosten der Festlegung der Berufsbeiträge werden vom Arbeitgeber getragen. Die Kosten dürfen das Zweifache der Summe der vom Arbeitgeber abzuliefernden Berufsbeiträge nach Art. 41b nicht übersteigen, betragen aber mind. CHF 300.00.*
- 4 *Die Festlegung von Berufsbeiträgen durch den ständigen Ausschuss kann innert 30 Tagen wegen offensichtlicher Unrichtigkeit mit Einsprache an den ständigen*

Ausschuss angefochten werden. Die Einsprache muss die Begründung und die erforderlichen Beweismittel enthalten.

Kommentar

Die gemäss Art. 41b GAV vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer geschuldeten Vollzugs-/Berufsbeiträge sind vom Arbeitgeber zu deklarieren und zu bezahlen.

Deklaration: Zum Zweck der Deklaration werden die vom Geltungsbereich erfassten Arbeitgeber jeweils Ende Jahr unter Zustellung der nötigen Formulare um Erklärung bzw. Deklaration ersucht. Die Deklarationsformulare können auch unter <https://pkbc.ch/de/deklarationsformulare> heruntergeladen oder elektronisch ausgefüllt werden. Passwort und Rechnungs-Nummer (Rg.-Nr.) sind der Deklarationsaufforderung der pkbc zu entnehmen. Schliesslich kann die Deklaration auch durch Einsenden der AHV-Lohndeklaration mit Angabe des Arbeitspensums (entweder 0-49 % oder 50-100 %) für jeden Arbeitnehmer erfolgen.

Bezahlung: Der aus der pflichtgemässen Deklaration resultierende Vollzugskostenbeitrag ist unaufgefordert innert zehn Tagen seit der Deklaration – spätestens seit Fälligkeit der Deklaration – auf das Konto der pkbc einzuzahlen.

**Bankkonto: 0233-182714.01T, UBS AG, 8098 Zürich, Clearing Nr. 292,
Postcheckkonto 80-2-2
IBAN CH85 0023 3233 1827 1401 T**

Einzahlungsscheine können unter <https://pkbc.ch/de/deklarationsformulare> heruntergeladen werden.

Kommission:

Bei pflichtgemässer, d.h. vollumfänglicher und fristgerechter Deklaration und Bezahlung der Vollzugskosten-/Berufsbeiträge, kann der Arbeitgeber eine Kommission von 3 % der Arbeitnehmerbeiträge (Achtung nicht der Arbeitgeberbeiträge) für seine Aufwände in Abzug bringen.

Beispiel:

Arbeitgeberbeitrag:	0,12 % von CHF 300'000.00	CHF 360.00
Arbeitnehmerbeiträge:	2 x CHF 10.00 für 12 Monate	CHF 240.00
	2 x CHF 10.00 für 10 Monate	CHF 200.00
	1 x CHF 5.00 für 12 Monate	CHF 60.00
Abzüglich Kommission:	3 % von CHF (240.00+200.00+60.00)	- <u>CHF 15.00</u>
Total zu bezahlen		CHF 845.00

Säumige und/oder unterlassene Deklaration oder Zahlung:

Erfolgt die Deklaration oder Zahlung der Vollzugskostenbeiträge nicht pflichtgemäss, wird der säumige Arbeitgeber in einem ersten Schritt gemahnt. Pro **Mahnung** wird eine Mahngebühr von CHF 100.00 vom Arbeitgeber geschuldet.

Wird die Deklaration und Zahlung selbst nach Mahnung nicht innert Nachfrist vorgenommen, werden die Vollzugskostenbeiträge nach Ermessen durch die pkbc festgelegt. Die Einschätzung ist kostenpflichtig und wird die säumigen Betriebe mit CHF 300.00 bis zum Doppelten der Arbeitgeberbeiträge belasten.

Das rechtliche Gehör wird der säumige Arbeitgeber auch im Einspracheverfahren ausüben können. Die Einsprache gegen die Einschätzung ist innert 30 Tagen seit Eröffnung des Entscheids beim ständigen Ausschuss möglich. Damit auf die Einsprache eingetreten werden kann, muss diese begründet werden und die angerufenen Beweismittel enthalten.

Art. 41c Konventionalstrafe

- 1 Der ständige Ausschuss kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten belangen (Art. 41a GAV).
- 2 Er kann ausserdem nach Massgabe der Kriterien gemäss Art. 41c Abs. 3 GAV Konventionalstrafen gegen die den GAV verletzende Partei aussprechen:
 - a) bei Verstössen durch Arbeitgeber bis zu 30 % des den Arbeitnehmern geschuldeten Nachzahlungsbetrages;
 - b) bei Verstössen durch Arbeitnehmer bis zu zwei Monatslöhne pro Zuwiderhandlung.
- 3 Die Konventionalstrafe ist durch den ständigen Ausschuss so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Höhe der konkreten Konventionalstrafe bemisst sich nach folgenden Kriterien:
 - a) Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b) Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
 - c) Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung;
 - d) Grösse der Unternehmung;
 - e) Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
 - f) Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.
- 4 In äusserst schweren Fällen kann die Konventionalstrafe verdoppelt werden. In jedem Falle bleiben die Verfahrenskosten und die Nachzahlungen vorbehalten.
- 5 Wird dem ständigen Ausschuss die Lohnbuchkontrolle trotz schriftlicher Ankündigung ohne triftigen Grund verweigert oder eingeschränkt, hat der Arbeitgeber einen vom ständigen Ausschuss festzulegenden Betrag, max. aber CHF 500.00 pro Fall, zu bezahlen.

Kommentar

Stellt der ständige Ausschuss Verstösse gegen den GAV fest, kann er gegen die fehlbare Partei (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) einerseits Verfahrenskosten und andererseits Konventionalstrafen aussprechen.

Die **Verfahrenskosten** (Art. 41c Abs. 1 GAV) belaufen sich auf die Aufwände im Zusammenhang mit der jeweiligen Kontrolle, insbesondere auf die Kontrollkosten externer Kontrollen. Betreffend geschuldete Verfahrenskosten bei verletzter Deklarationspflicht vgl. Art. 41b^{bis} GAV.

Je nach Bedeutung, Gewicht, Ausmass und Verschulden der fehlbaren Partei spricht der ständige Ausschuss zusätzlich **Konventionalstrafen** bis zur Maximalhöhe gemäss Art. 41c Abs. 2 und Abs. 4 GAV aus. Zudem wird auch bei vereitelter oder behinderter Kontrolle eine Konventionalstrafe von max. CHF 500.00 pro Fall dem Arbeitgeber auferlegt.

Art. 41d Verwendung

Die nach Art. 41b bis Art. 41c GAV erhobenen Beiträge sowie deren Erträge werden wie folgt verwendet:

- a) *Zur Bereitstellung von Mitteln für die Aus- und Weiterbildung in der Schweizerischen Bäckerei-/Konditorei-/Confiseriebranche.*
- b) *Zur Deckung des Vertragsvollzuges (Kosten des ständigen Ausschusses sowie externer Durchführungsstellen, Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten).*
- c) *Zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung.*

Kommentar

In Art. 41d wird der Verwendungszweck der Einnahmen der Paritätischen Kommission geregelt. Dieser lässt sich grob in zwei Teilbereiche – die Aus-/Weiterbildung und den GAV-Vollzug – gliedern.

Rückerstattungen an bzw. für Kandidaten

Die Anspruchsberechtigung, die Höhe, die Bedingungen und sonstige Modalitäten der Rückerstattung werden durch den ständigen Ausschuss geregelt.

Das Aus- und Weiterbildungsangebot sowie die aus den AVE-Einnahmen unterstützten Lehrgänge können unter www.richemont.swiss eingesehen werden.

GAV-Vollzug (Art. 41d lit. b GAV)

Ein weiterer Teil der AVE-Einnahmen dient der Sicherstellung, dass der GAV ebenso wie die AVE im Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer, im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer – vertragsschliessende Parteien (vertreten durch den ständigen Ausschuss) aber auch gegenüber den Aufsichtsbehörden umgesetzt wird. Damit werden allgemeine Informationen zum GAV in Form von Merkblättern und sonstigen Publikationen und Anlässen, der Rechtsdienst, das Deklarationsverfahren und Inkasso, die Lohnbuchkontrollen, die betriebsrechtliche und prozessuale Durchsetzung von Ansprüchen, die Geschäftsstelle, Sitzungen und Infrastruktur des ständigen Ausschusses, Jahresabschlüsse und Rechenschaft gegenüber den Aufsichtsbehörden etc. finanziert.

Die Jahresberichte des ständigen Ausschusses bzw. der pkbc sind auf deren Homepage einsehbar.

Art. 42 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV zu beantragen.

Kommentar

Die von den vertragsschliessenden Parteien des GAV beantragte Allgemeinverbindlicherklärung des GAV 2019 wurde mit Änderungsbeschluss vom 6. November 2018 sowie vom 7. März 2019 verfügt. Der Grundbeschluss datiert vom 8. Oktober 2015.

Genannte Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung sind einsehbar auf der Homepage des Bundes unter www.seco.admin.ch, ebenso wie auf der Homepage der Paritätischen Kommission unter www.pkbc.ch.

Art. 43 Dauer des GAV/Vertragsverhandlungen

- 1 Dieser GAV tritt auf den 1. Januar 2019 in Kraft.*
- 2 Dieser GAV wird fest und unkündbar bis zum 31.12.2023 vereinbart.*
- 3 Bedarf während der Vertragsdauer eine wichtige Frage einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung von Bestimmungen, so verpflichten sich die vertragsschliessenden Parteien, solche Fragen, wozu insbesondere auch kommende Gesetzesänderungen gehören, zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, auch ohne Kündigung über Vertragsänderungen zu verhandeln.*

Art. 44 Kündigung des GAV

- 1 Dieser Vertrag kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten von jeder vertragsschliessenden Partei mit Wirkung für alle andern vertragsschliessenden Parteien jeweils auf das Ende der fest vereinbarten Vertragsdauer gekündigt werden.*
- 2 Erfolgt keine Kündigung durch eine der vertragsschliessenden Parteien, so läuft der Vertrag um jeweils 1 Jahr weiter.*

Kommentar

Die Art. 43 und 44 GAV betreffen die Dauer der Gültigkeit des GAV 2019. Als typische schuldrechtliche Bestimmungen eines GAV regeln sie das Verhältnis, Rechte und Pflichten, zwischen den Sozialpartnern als vertragsschliessende Parteien des GAV gemäss Art. 2 GAV.

Der GAV 2019 gilt fest bis Ende 2023. Er kann frühestens per 31. Dezember 2023 gekündigt werden. Spricht keine der vertragsschliessenden Parteien (fristgerecht) die Kündigung aus, verlängert sich der GAV jeweils um ein ganzes Jahr. Ab 2024 gilt der GAV als gemäss Art. 44 GAV kündbarer Vertrag weiter.

Treten während der festen Dauer des GAV Auslegungsfragen, Anwendungsprobleme oder eine neue Ausgangslage (v.a. Gesetzesänderungen) auf, verpflichten sich die

Parteien die Bedeutung mit Blick auf den GAV zu besprechen und Lösungen nach Treu und Glauben zu suchen (vgl. auch Art. 40 Abs. 2 lit. a GAV).

Art. 45 Übersetzungen

In Zweifelsfällen ist der deutschsprachige Text dieses GAV massgebend.

Kommentar

Sollten Widersprüche zwischen dem deutschsprachigen GAV und den französischen und/oder italienischen Übersetzungen festgestellt werden, so gilt ausschliesslich der deutsche Originaltext. Dasselbe ist für die Übersetzungen des vorliegenden Kommentars, der Merkblätter und sonstiger Informationen zum GAV zu beachten.

J. Schlussbestimmungen

Art. 46 Besitzstandsgarantie

Bestehende, günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen dürfen für die Arbeitnehmer mit Berufung auf diesen GAV nicht verschlechtert werden.

Kommentar

Für Arbeitnehmer bessere individualrechtliche Vereinbarungen gelten weiter!

Soweit **einzelarbeitsvertraglich/individualrechtlich** (schriftlich oder mündlich) für den Arbeitnehmer im Vergleich zum GAV 2019 **günstigere Vereinbarungen** getroffen wurden, so **gelten** diese **weiter** (so genannte Besitzstandsgarantie). Eine Reduktion solcher individualrechtlicher Ansprüche allein gestützt auf den neuen GAV sind nicht zulässig (vorbehalten bleiben lediglich normative Bestimmungen bzw. dynamische Verweise). Dies gilt so lange, als der Vertrag nicht beendet oder einvernehmlich geändert wird.

Einseitige Vertragsänderungen zum Nachteil des Arbeitnehmers sind nicht zulässig. Vertragsänderungen zulasten des Arbeitnehmers bedürfen dessen Zustimmung. Im Interesse der Klarheit und der Beweissicherung wird Schriftlichkeit dringend empfohlen.

Schliesslich bleiben auch Änderungskündigungen zulässig. Diesfalls wird das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet. Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsvertrag angeboten. Akzeptiert der Arbeitnehmer den neuen Arbeitsvertrag, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäss neuem Vertrag fortgesetzt. Im Falle der Zustimmung beider Vertragsparteien kann der Vertrag auch zu einem früheren Zeitpunkt wirksam werden. Akzeptiert der Arbeitnehmer den neuen Vertrag nicht, endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne weitere Fortführung.

Beispiel:

Dem Arbeitnehmer wurden im Einzelarbeitsvertrag sechs Wochen Ferien pro Jahr zugesichert – gemäss GAV stehen dem Arbeitnehmer jedoch jährlich nur fünf Wochen Ferien zu. Trotz genannter GAV-Bestimmung müssen dem Arbeitnehmer auch ab 2019 weiterhin sechs Ferienwochen im Jahr eingeräumt werden.

Achtung: Basierte ein bisheriger höherer Anspruch allein auf der normativen Bestimmung des GAV (keine individualrechtliche Vereinbarung), besteht ab 2019 ohne weiteres der geringere Anspruch. Dasselbe gilt, wenn sich die Parteien im Einzelarbeitsvertrag auf einen **dynamischen Verweis auf den jeweils gültigen GAV** geeinigt hatten.

Für Arbeitnehmer schlechtere individualrechtliche Vereinbarungen werden durch den GAV ersetzt!

Soweit **einzelarbeitsvertraglich/individualrechtlich** (schriftlich oder mündlich für den Arbeitnehmer im Vergleich zum GAV 2019 **schlechtere Vereinbarungen** getroffen wurden, so **werden** diese **ohne weiteres durch die Bestimmungen und Ansprüche gemäss GAV ersetzt** (Günstigkeitsprinzip gemäss Art. 357 Abs. 2 OR, vgl. auch Art. 8 Abs. 2 GAV).

Beispiel:

Dem Arbeitnehmer wurden im Einzelarbeitsvertrag vier Wochen Ferien pro Jahr zugesichert – gemäss GAV stehen dem Arbeitnehmer jedoch jährlich fünf Wochen Ferien zu. Ungeachtet der schriftlichen, vom Arbeitnehmer unterzeichneten Vereinbarung über vier Wochen Ferien, müssen ihm spätestens ab 2019 fünf Ferienwochen eingeräumt werden.

Kündigungsfristen/-termine zulasten oder zugunsten der Arbeitnehmer?

Restriktivere Kündigungsbestimmungen, die ein länger andauerndes Arbeitsverhältnis bedeuten, gelten als arbeitnehmerfreundlicher. Demzufolge können **einzelarbeitsvertraglich** zugesicherte **längere Kündigungsfristen** oder die **Beschränkung der Kündigungstermine** (z.B. allein per Monatsende oder Ausschluss der Kündigung per Ende November oder Dezember) nicht einseitig geändert werden. Insbesondere ist die Kündigung per 15. eines Monats ausgeschlossen, sofern individualrechtlich (und nicht nur via Verweis auf das Gesetz oder den GAV) die Kündigung ausschliesslich per Monatsende vereinbart wurde.

Inhalt des bisherigen Einzelvertrages	Kündigung ab 2019 per	
	Ende Monat	15. des Monats
Keine Regelung	zulässig	zulässig
Verweis auf jeweils gültigen GAV	zulässig	zulässig
Verweis auf GAV 2015	zulässig	zulässig
«Die Kündigung hat auf Ende eines Monats zu erfolgen» oder sinngemässe Klausel im Einzelarbeitsvertrag.	zulässig	nicht zulässig
Kündigung ausschliesslich per Ende März, Ende Juni und Ende September möglich	zulässig (März, Juni, September)	nicht zulässig
Befristeter Vertrag ohne vorzeitige Kündigung	nicht zulässig	nicht zulässig

Ausschluss von Kündigungsterminen

Ist ein Kündigungstermin (z.B. per Ende bestimmter Monate oder generell per 15. eines Monats) nicht gewünscht, kann er vertraglich von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages ausgeschlossen werden.

Art. 47 Abgrenzung zum GAV gültig ab 1. Januar 2015

Dieser revidierte GAV ersetzt denjenigen gültig ab 1. Januar 2015 mit seinen Verlängerungen.

Kommentar

Der **GAV 2019** ist seit 1. Januar 2019 in Kraft. Er ist bei erfüllttem Geltungsbereich gemäss Art. 4 ff. GAV allgemeinverbindlich und geniesst damit – vergleichbar mit gesetzlichen Bestimmungen – normativen Charakter für die Zukunft **ab Beginn 2019**. Einzelarbeitsvertragliche oder individualrechtliche Vereinbarungen im Widerspruch zum GAV sind nichtig, wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger als der GAV sind. Für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Vereinbarungen haben demgegenüber Vorrang vor den Bestimmungen des GAV (Günstigkeitsprinzip, Art. 357 Abs. 2 OR).

Die Bestimmungen gemäss **GAV 2015** sind ab 2019 überholt. Inhaltlich behalten sie jedoch Geltung, soweit sie

- **individualrechtlich** im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages auch mit Wirkung ab 2019 vereinbart **und** im Vergleich zum GAV 2019 **für den Arbeitnehmer vorteilhafter** sind (Günstigkeitsprinzip, Besitzstandsgarantie).
- Darüber hinaus geniesst der GAV 2015 für die **Zeit bis 2019** Gültigkeit.