



Schweizer Fleisch-
Fachverband
Union Professionnelle
Suisse de la Viande
Unione Professionale
Svizzera della Carne



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Gesamtarbeitsvertrag 2021

für das schweizerische Metzgereigewerbe

abgeschlossen zwischen dem
Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

und dem

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz mpv

auf den 1. Januar 2021

Gesamtarbeitsvertrag 2021

für das schweizerische Metzgereigewerbe

abgeschlossen zwischen dem

Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

und dem

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz mpv

auf den 1. Januar 2021

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV 1	Verordnung 1 zum ArG
ArGV 2	Verordnung 2 zum ArG (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
EK	Ergänzungskurse
EO	Erwerbsersatzordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
KS	Kaderschule
mpv	Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
OR	Obligationenrecht
RS	Rekrutenschule
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SFF	Schweizer Fleisch-Fachverband
WK	Wiederholungskurs

Vertragszweck

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

im Bestreben, den Arbeitsfrieden im schweizerischen Metzgereigewerbe zu wahren, die Voraussetzungen zu geordneten Arbeitsverhältnissen zu schaffen, auftretende Meinungsverschiedenheiten in gegenseitiger Verständigung nach Treu und Glauben beizulegen, schliessen den folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab.

Der Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Metzgereigewerbe wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt. Der deutsche Text gilt als massgebend. Soweit nichts anderes vermerkt schliesst die männliche Form automatisch auch die weibliche mit ein.

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	8
Geltungsbereich	
Art. 1 Räumlich	8
Art. 2 Betrieblich und persönlich	8
Verhältnis der Vertragsparteien unter sich	
Art. 3 Vertragstreue	8
Art. 4 Friedenspflicht	9
Art. 4a Vollzug, Berufsbildung sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	9
Art. 5 Beiheft zum GAV und dessen Anpassung	9
Art. 6 Betriebsverträge	9
Vollzug des GAV	
Art. 7 Grundsätzliche Auslegung	10
Art. 8 Vertragsverletzungen	10
Art. 8a Paritätische Kommission	10
Art. 8b Vollzugskostenbeitrag	11
Art. 8c Konventionalstrafen	11
II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	12
Rechte und Pflichten des Arbeitnehmenden	
Art. 9 Koalitionsfreiheit	12
Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht	12
Art. 11 Haftung des Arbeitnehmenden	12
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Art. 12 Abschluss des Arbeitsvertrages	12
Art. 13 Probezeit	13
Art. 14 Befristetes Arbeitsverhältnis	13
Art. 15 Ordentliche Kündigung	13
Art. 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	14
Art. 17 Kündigungsschutz	14
Art. 18 Ansprüche bei Kündigung	14
Art. 19 Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung / Mitarbeitergespräch	15
Arbeitszeit	
Art. 20 Normalarbeitszeit	15
Art. 21 Nachtarbeit	16
Art. 22 Pausen	16
Art. 23 Überstundenarbeit	17
Art. 24 Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überzeit	17
Art. 25 Sonntagsarbeit	17
Art. 26 Lohnzuschläge	18
Art. 27 Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit	18

Ferien	
Art. 28a	Feriendauer 19
Art. 28b	Ferienzeitpunkt 19
Art. 29	Betriebsferien 19
Art. 30	Ferienentschädigung 20
Art. 31	Arbeitnehmende im Stundenlohn 20
Art. 32	Kürzung der Ferien - Unbezahlter Urlaub 20
Art. 33	Arbeit während der Ferien 21
Art. 34	Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 21
Freier Halbtag, Feiertage	
Art. 35	Freier Halbtag 21
Art. 36	Feiertage 21
Absenzen, Urlaub	
Art. 37	Absenzen 22
Art. 38	Ausserschulische Jugendarbeit 22
Art. 39	Berufliche Aus- und Weiterbildung 23
Art. 39a	Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 23
Lohnarten	
Art. 40	Lohn 23
Entlöhnung	
Art. 41	Lohnauszahlung 24
Art. 42	Vorschuss 24
13. Monatslohn, Dienstaltersgeschenke	
Art. 43	13. Monatslohn 24
Art. 44	Dienstaltersgeschenke 25
Entschädigung bei Verhinderung des Arbeitnehmenden	
Art. 45	Grundsätzliche Bestimmungen 25
Art. 46	Lohnfortzahlungspflicht und Krankentaggeldversicherung 26
Art. 47	Schwangerschaft und Niederkunft 27
Art. 48	Militär-, Zivil- und Zivildienst 27
Krankenpflege- und Unfallversicherung	
Art. 49	Krankenpflegeversicherung 27
Art. 50	Unfallversicherung 28
Todesfall des Arbeitnehmenden und Arbeitgebers, berufliche Vorsorge	
Art. 51	Todesfall des Arbeitnehmenden 29
Art. 52	Todesfall des Arbeitgebers 29
Art. 53	Berufliche Vorsorge 29

III. Schlussbestimmungen 30

Art. 54	Rechtsdomizil, Gerichtsstand 30
Art. 55	Vertragsdauer, Vertragskündigung, Vertragsänderungen 30

IV. Anhänge 31

1	Erläuterungen zum GAV 31
2	Vorschriften des Obligationenrechtes 34
3	Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung 43

V. Bundesratsbeschluss 52

Persönliche Notizen 53

Wichtige Adressen 54

Beiheft zum GAV (gemäss Art. 5)

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Räumlich

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

Art. 2 Betrieblich und persönlich

- 1 Der vorliegende GAV findet Anwendung für alle Betriebe (Arbeitgeber) des Metzgereigewerbes und der Fleischwirtschaft. Dazu gehören Betriebe, die überwiegend folgende Tätigkeiten ausüben:
 - a) Gewinnung, Verarbeitung und Veredelung von Fleisch;
 - b) Herstellung von Fleischerzeugnissen und Fleischnebenprodukten;
 - c) Grosshandel und Detailhandel mit Fleisch, Fleischerzeugnissen und Fleischnebenprodukten.Ausgenommen sind Grossverteiler des Detailhandels sowie die mit ihnen wirtschaftlich verbundenen Betriebe.
- 2 Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben nach Absatz 1 beschäftigten Arbeitnehmenden (Lernende, Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen inbegriffen). Ausgenommen sind:
 - a) Direktoren, Geschäftsführer und Arbeitnehmende mit gleichwertigen Funktionen;
 - b) Betriebsinhaber und deren Familienmitglieder (Ehegatten, Lebenspartner, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
 - c) Arbeitnehmende, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind;
- 3 Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmende eines Personalverleih-Betriebs, so hat er darauf zu achten, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des vorliegenden GAV einhält (Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih).
- 4 Dieser GAV wurde vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt.

Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 3 Vertragstreue

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

Art. 4 Friedenspflicht

Die vertragsschliessenden Parteien (SFF und mpv) verpflichten sich, den Arbeitsfrieden während der Vertragsdauer zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.

Art. 4a Vollzug, Berufsbildung sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

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

Art. 5 Beiheft zum GAV und dessen Anpassung

- 1 Als integrierter Bestandteil dieses Vertrages gilt das Beiheft zum GAV, welches folgenden Inhalt aufweist: Löhne, Werkzeuge und Arbeitskleider, Verpflegung und Unterkunft, Feiertage, Tieflohngemeinden.
- 2 Die Vertragsparteien nehmen auf Verlangen der einen oder anderen Seite in der Regel in der ersten Oktoberhälfte Verhandlungen auf über eine Anpassung der Löhne an die Teuerung auf Beginn des folgenden Kalenderjahres.
- 3 Bei den Verhandlungen über eine Teuerungsanpassung sind neben der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise die allgemeine Wirtschaftslage und die Ertragsverhältnisse im Metzgereigewerbe miteinzubeziehen.
- 4 Die ausgehandelte Lohnanpassung gilt für sämtliche Lohnkategorien bis zur jährlich festgelegten Obergrenze gemäss Beiheft; darüber hinausgehende Lohnanteile bleiben unberücksichtigt. Lernende und Eintritte ab 1.10. sind davon ausgeschlossen. Für letztere gilt der Eintrittslohn damit auch für das Folgejahr.

Art. 6 Betriebsverträge

Der mpv kann Betriebsverträge oder Zusatzabkommen zu diesem GAV abschliessen, welche jedoch die Bestimmungen dieses GAV nicht verletzen dürfen. Der mpv kommuniziert dem SFF den Abschluss solcher Betriebsverträge oder Zusatzabkommen zu diesem GAV.

Art. 7 Grundsätzliche Auslegung

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

Art. 8 Vertragsverletzungen

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

Art. 8a Paritätische Kommission

- 1 Zur Durchführung des GAV besteht eine paritätische Kommission.
- 2 Der paritätischen Kommission obliegt der Vollzug dieses GAV. Dabei hat sie insbesondere die folgenden Aufgaben und Befugnisse:
 - a) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
 - b) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, die nicht unter Art. 8 fallen;
 - c) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
 - d) Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstössen gegen den GAV;
 - e) Inkasso und Verwaltung des Vollzugskostenbeitrages;
 - f) Überwälzung der Kosten der Betriebskontrolle auf die kontrollierten Betriebe, wenn die Kontrolle der designierten Kontrollstelle nicht zumutbar ist. Über die Zumutbarkeit entscheidet die Paritätische Kommission.
- 3 Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

Art. 8b Vollzugskostenbeitrag

- 1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende (inkl. Lernende) sind verpflichtet, für jeden Kalendermonat, in welchem der Arbeitnehmende ganz oder teilweise angestellt ist, Beiträge in den «Paritätischen Fonds für Bildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für den GAV-Vollzug» (sog. «Vollzugskostenbeitrag») einzuzahlen. Der Arbeitgeber überweist den ganzen Vollzugskostenbeitrag der zuständigen Inkassostelle und weist den entsprechenden Lohnabzug für den arbeitnehmerisch geschuldeten Teil des Vollzugskostenbeitrags auf der monatlichen Lohnabrechnung des Arbeitnehmenden aus.
- 2 Die Höhe der Beiträge gemäss Absatz 1 werden im Beiheft zum GAV in Ziffer 4 festgelegt. Beitragspflichtig sind Arbeitnehmende, welche diesem GAV unterstehen und für welche bei den zuständigen AHV-Kassen ein individuelles Konto geführt werden muss, sowie der Arbeitgeber.
- 3 Der Vollzugskostenbeitrag wird zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (insbesondere Lehrmeisterbeiträge, Finanzierung von Lehrmitteln, Übernahme von Kurskosten, zinslose Darlehen für Weiterbildung), zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV auf der Basis der Weisung des SECO vom November 2014, «Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen: Weisungen über Beiträge» (in der jeweils geltenden Fassung) eingesetzt.

Art. 8c Konventionalstrafen

- 1 Die paritätische Kommission kann Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten bis maximal Fr. 150'000.- belangen.
- 2 Sie kann ausserdem Konventionalstrafen bis zu den folgenden Höchstbeträgen aussprechen:
 - a) bei Verstössen durch Arbeitgeber höchstens 50'000 Franken;
 - b) bei Verstössen durch Arbeitnehmende bis zu zwei Monatslöhnen pro Zuwiderhandlung.
- 3 Die Konventionalstrafe ist durch die Paritätische Kommission in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe gemäss nachfolgenden Kriterien:
 - a) Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b) Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
 - c) Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - d) Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
 - e) Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.
- 4 Die Einnahmen der Paritätischen Kommission aus Konventionalstrafen dienen dem Vollzug und der Durchsetzung des GAV.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmenden

Art. 9 Koalitionsfreiheit

Das Vereinsrecht (Koalitionsfreiheit) ist gewährleistet. Dem Arbeitnehmenden darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband von keiner Seite ein Nachteil erwachsen. Die Vertragsparteien empfehlen sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmenden, sich seinem jeweiligen Verband anzuschliessen.

Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

Art. 11 Haftung des Arbeitnehmenden

Die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmenden für nachweisbare materielle und immaterielle Schäden sowie das Mass der anzuwendenden Sorgfalt basieren auf dem Grundsatz von Art. 321e OR (siehe Anhang 2).

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 12 Abschluss des Arbeitsvertrages

- 1 Der Abschluss von Arbeitsverträgen hat schriftlich zu erfolgen. Vom Erfordernis der Schriftlichkeit sind befristete Arbeitsverhältnisse von der Dauer von bis zu drei Monaten ausgenommen. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages ist jeder Arbeitnehmende explizit auf diesen GAV hinzuweisen.
- 2 Ein entsprechender Musterarbeitsvertrag kann beim SFF bzw. mpv angefordert werden.

Art. 13 Probezeit

- 1 Die Probezeit beträgt generell drei Monate, wobei eine kürzere Probezeit schriftlich vereinbart werden kann.
- 2 Die Probezeit wird verlängert, wenn eine tatsächliche Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder in Erfüllung einer nicht freiwilligen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) vorliegt (Art. 335b Abs. 3 OR).

Art. 14 Befristetes Arbeitsverhältnis

- 1 Ist ein Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen, so endet es ohne Kündigung am vereinbarten Zeitpunkt.
- 2 In einem befristeten Arbeitsverhältnis beträgt die Probezeit einen Monat mit einer siebentägigen Kündigungsfrist.
- 3 Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt, dann gilt es als unbefristete Anstellung. Eine Probezeit entfällt. Als Beginn des Arbeitsverhältnisses gilt der erste Tag der Anstellung des befristeten Arbeitsverhältnisses.

Art. 15 Ordentliche Kündigung

- 1 Während der Probezeit kann beidseitig auf sieben Kalendertage gekündigt werden. Die Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende des Monats:
 - im 1. Dienstjahr 1 Monat
 - im 2.–9. Dienstjahr 2 Monate
 - nach vollendetem 9. Dienstjahr 3 Monate

Eine längere Kündigungsfrist kann schriftlich vereinbart werden.

- 3 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich, per Einschreiben, auf Ende des betreffenden Monats zu erfolgen und ist empfangsbedürftig; bei persönlicher Übergabe ist sie durch die Gegenpartei oder durch Bezeugung von Dritten mit Unterschrift zu bestätigen. Die Kündigung muss vom Vertragspartner spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist empfangen werden können. Kündigungen, die per SMS/WhatsApp oder per Mail erfolgen, sind nicht rechtsverbindlich.
- 4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).
- 5 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens auf das Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmende das Pensionsalter erreicht, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Art. 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Art. 17 Kündigungsschutz

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

- Art. 333 + 333a Betriebsübergang
- Art. 335d bis 335g Massenentlassung
- Art. 336 bis 336b über die missbräuchliche Kündigung
- Art. 336c und 336d über die Kündigung zur Unzeit
- Art. 337c über die Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung
- Art. 337d über die Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

2 Sozialplan
Bei Betriebsschliessungen, -teilschliessungen oder -verlegungen verhandeln die betroffenen Firmen und der mpv über einen Sozialplan.

Art. 18 Ansprüche bei Kündigung

- 1 Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig, so unter anderem die Guthaben des Arbeitnehmenden auf den laufenden Lohn, Entschädigungen aus Überstunden (mit 25% Zuschlag) und Überzeit, nicht bezogene Ferien und Mahlzeiten, soweit nicht Vorschüsse und allfällige Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers damit verrechnet werden können.
- 2 Die Rückgabepflicht ist in Art. 339a OR geregelt, und für die Unverzichtbarkeit und die Verjährung gilt Art. 341 OR (siehe Anhang 2).

Art. 19 Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung / Mitarbeitergespräch

- 1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmende Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis; dies gilt auch für Lernende.
- 2 Bei Temporäreinsätzen oder Kurzanstellungen (bis 6 Monate) genügt auf Wunsch des Arbeitnehmenden eine Arbeitsbestätigung.
- 3 Der Arbeitnehmende im unbefristeten Arbeitsverhältnis hat jederzeit Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.
- 4 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf mindestens ein jährliches Mitarbeitergespräch. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Parteien, dass das Gespräch stattgefunden hat.

Arbeitszeit

Art. 20 Normalarbeitszeit

- 1 Als Normalarbeitszeit gilt die Bruttoarbeitszeit einschliesslich bezahlter Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall, schweizerischer Militär- und Schutzdiensttage und dergleichen; unbezahlte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Sie beträgt bei einem Anstellungsgrad von 100% sowohl in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5 Abs. 2 ArG) als auch in nicht-industriellen Betrieben 43 Stunden pro Woche. Vorbehalten sind besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziffer 1 Buchstabe D von Anhang 1 bzw. des Beiheftes zum GAV.
- 2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss (vgl. dazu Art. 13 Abs. 1 ArGV1 und jeweils aktuelle Wegleitung des SECO zu Art. 13 Abs. 1 ArGV 1).
- 3 Tagesarbeit ist die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr. Mit dem Einverständnis des Arbeitnehmenden oder der Arbeitnehmendenvertretung kann der Beginn der Tagesarbeit bis 5 Uhr bewilligungsfrei vorverschoben werden. Sie erstreckt sich zusammen mit der Abendarbeit und der Pausen über höchstens 17 aneinanderhängende Stunden. Für das tägliche Höchstpensum je Arbeitnehmender innerhalb dieses Zeitraumes: siehe Anhang 3, Art. 10 Abs. 3 ArG. Die Bereitschaft der Arbeitnehmenden für einen Beginn der betrieblichen Tagesarbeit ab 5 Uhr wird vorausgesetzt.
- 4 Abendarbeit ist die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr. Sie kann nach Anhörung des Arbeitnehmenden oder der Arbeitnehmendenvertretung bewilligungsfrei angeordnet und mit dem Einverständnis des Arbeitnehmenden oder der Arbeitnehmendenvertretung bis 24 Uhr ausgedehnt werden.
- 5 Die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche darf neun Stunden nicht überschreiten (Art. 31 Abs. 1 ArG).

- 6 Mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen müssen manuell angebrachte Korrekturen der Stempelzeit ersichtlich und vom Mitarbeitenden visiert werden (siehe dazu auch Art. 27 Abs. 4). Abrundungen bei Saldi von unter 2.5 bzw. 7.5 Minuten auf der letzten Stelle vor bzw. nach dem Komma auf die nächsten darunter liegenden 10 bzw. 5 Minuten sind zulässig, wenn analog die Saldi von 2.5 bzw. 7.5 Minuten auf der letzten Stelle vor bzw. nach dem Komma und mehr auf die nächsten darüber liegenden 5 bzw. 10 Minuten aufgerundet werden (z.B. Einstempeln: 5.52 Uhr, ergibt Abrundung auf 5.50 Uhr bzw. Ausstempeln: 15.33 Uhr, ergibt Aufrundung auf 15.35 Uhr). Darüber hinausgehende Rundungen zu Ungunsten des Arbeitnehmenden sind hingegen nicht gestattet.
- 7 Eine in einer Woche sich ergebende kürzere oder längere Arbeitszeit muss innert 14 Wochen, spätestens aber innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen oder bezahlt werden (siehe Art. 23, Vorbehalt: Art. 13 ArG).
- 8 Bei nachweisbaren wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann während maximal 24 Monaten von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abgewichen werden. Hierzu braucht es eine Vereinbarung der Unternehmensleitung und des den vorliegenden GAV unterzeichnenden Sozialpartners mit Zustimmung einer Mehrheit innerhalb der betreffenden Arbeitnehmer-schaft.

Art. 21 Nachtarbeit

- 1 Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, sofern der Beginn bzw. das Ende der Tages- oder Abendarbeit gemäss Art. 20 dieses GAV nicht anders festgesetzt worden sind. Nachtarbeit bedarf des Einverständnisses des Arbeitnehmenden sowie einer behördlichen Bewilligung aufgrund des Nachweises, dass Nachtarbeit unentbehrlich ist (Art. 17 Abs. 2 ArG). Der Arbeitnehmende hat Anspruch
 - a) bei vorübergehender Nachtarbeit, d.h. max. 25 Mal pro Jahr, auf einen Lohnzuschlag von 25% des Bruttolohns (siehe Anhang 3, Art. 17b Abs. 1 ArG).
 - b) bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit (siehe Anhang 3: Art. 17b Abs. 2 ArG) auf Kompensation von 10% der Zeit, während der er Nachtarbeit geleistet hat.
- 2 Arbeitnehmende, die regelmässig abends oder morgens bis eine Stunde nach Beginn bzw. vor Abschluss der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich anstelle der Zeitkompensation gemäss 1 lit. b) auch als Lohnzuschlag gewährt werden (siehe Anhang 3: Art. 17b Abs. 2 ArG).

Art. 22 Pausen

- 1 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
 - ¼ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden.
 - ½ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
 - 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden (Art. 15, Abs. 1 ArG).
- 2 Während den Pausen wird der individuelle Arbeitsplatz üblicherweise verlassen; die Pausenzeit gilt in diesem Fall nicht als Arbeitszeit. Pausen gelten gemäss Art. 15 Abs. 2 ArG nur dann als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 23 Überstundenarbeit

- 1 Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Pensum) gemäss Art. 20 dieses GAV überschreitet. Für Mitarbeitende im Stundenlohn gilt diese Regelung bei Überschreitung eines 100%-Pensums.
- 2 Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmende dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR).
- 3 Die Überstundenarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmenden zwei Stunden am Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen und in Notfällen.
- 4 Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.
- 5 Per 31. Dezember oder zu einem vom Unternehmen schriftlich definierten Stichtag ist der Zuwachs an Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Dies gilt ab einem Überstundensaldo, der grösser als zwei Wochenpensen (86 Stunden) ist.
- 6 Kadermitarbeitende, welche im Einzelarbeitsvertrag eine pauschale Überstunden-Kompensationsregelung haben, haben keinen Anspruch auf die Kompensation von einzelnen Überstunden.

Art. 24 Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überzeit

- 1 Die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit beträgt sowohl für die im Monatslohn als auch im Stundenlohn entlohnten Arbeitnehmenden (siehe Anhang 3: Art. 9 Abs. 1 ArG)
 - a) in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3, Art. 5 Abs. 2 ArG) 45 Stunden,
 - b) in nichtindustriellen Betrieben 50 Stunden.
 Die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit gilt gemäss Arbeitsgesetz als Überzeit.
- 2 Im Kalenderjahr darf die Überzeit gemäss Abs. 1 die folgende Stundenzahl nicht überschreiten
 - a) in industriellen Betrieben 170 Stunden (siehe Anhang 3, Art. 5 Abs. 2 ArG),
 - b) in nichtindustriellen Betrieben 140 Stunden.

Art. 25 Sonntagsarbeit

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

Art. 26 Lohnzuschläge

Zuschläge für gleichzeitige Überzeit-, Nacht- oder Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz. Vorbehalten bleiben für den Arbeitnehmenden günstigere betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit resp. institutionalisierter Sonntagsarbeit.

Art. 27 Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit

- 1 Die Einteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden im Rahmen von Art. 20 dieses GAV vereinbart und für beide in geeigneter Weise verbindlich festgelegt. Der jeweilige Arbeitsbeginn muss dem Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig, in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt sein, wobei Abweichungen in Ausnahmefällen möglich sind.
- 2 Ein Einsatzplan gilt nicht als Zeiterfassung.
- 3 Als Arbeitszeit gilt unter Berücksichtigung der betriebsinternen, je nach Arbeitsbereich üblichen Arbeitszeit und unter Berücksichtigung der betrieblichen Sperrzeiten die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.
- 4 Die Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit (Nettoarbeitszeit, ohne unbezahlte Pausen) hat zwingend schriftlich zu erfolgen und muss mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen gegenseitig visitiert werden. Falls die Stundenabrechnung durch Zeiterfassungssysteme erfolgt und nachträgliche Änderungen als solche erkennbar sind, gilt sie als genehmigt, sofern sie nicht binnen fünf Wochentagen ab Aushändigung/Bekanntgabe beanstandet wird.
- 5 Die Zeiterfassung hat zudem mindestens folgende Informationen zu enthalten:
 - Ferienbezug/-guthaben: Anfangs- und Endsaldo
 - Überstunden/Überzeit/Minusstunden: Anfangs- und Endsaldo
 - Pausen
 - jegliche Art von AbsenzenAlternativ können diese Angaben auch auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.
- 6 Bei leitenden Angestellten (Lohnkategorie D) ist eine vereinfachte Zeiterfassung gemäss Artikel 73a und Artikel 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz möglich.

Ferien

Art. 28a Feriendauer

- 1 Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien von folgender Dauer:

■ bis zum vollendeten 3. Dienstjahr:	4 Wochen
■ ab dem 4. Dienstjahr oder ab vollendetem 50. Altersjahr:	5 Wochen
■ ab dem vollendetem 19. Dienstjahr:	6 Wochen
- 2 Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien.
- 3 Lernende, unabhängig von deren Alter, haben ebenfalls Anspruch auf fünf Wochen Ferien.
- 4 Während des Dienstjahres gewährte freie Tage ohne Lohnabzug können auf die Ferien angerechnet werden. Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden.

Art. 28b Ferienzeitpunkt

- 1 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahr, zu gewähren. Wenigstens einmal pro Jahr müssen mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen gewährt werden.
- 2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei soweit Rücksicht auf die Wünsche des Arbeitnehmenden, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
- 3 Vom Arbeitgeber angeordnete Ferien sind in der Regel mindestens zwei Monate im Voraus anzukündigen.

Art. 29 Betriebsferien

- 1 Wird die Arbeit wegen Betriebsferien ausgesetzt, so kann der Arbeitgeber für Arbeitnehmende, deren Ferienanspruch nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien ausreicht, einen entsprechenden Arbeitszeitausgleich im Sinne von Artikel 20 Absatz 7 dieses GAV anordnen oder sie während den Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.
- 2 Vom Arbeitgeber angeordnete Betriebsferien sind mindestens 3 Monate im Voraus anzukündigen.

Art. 30 Ferienentschädigung

- 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR).
- 2 Können die Ferientage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, so ist dafür der Lohn auszuzahlen. Hat umgekehrt der Arbeitnehmende im Austrittsjahr zu viel Ferien bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die zu viel bezogenen Tage einen entsprechenden Lohnabzug zu machen (Berechnung der Ferienentschädigung siehe Anhang 1, Ziff. 3).
- 3 Bei angeordneten Betriebsferien und daraus resultierenden Minusstunden werden diese dem Arbeitnehmenden bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht abgezogen.

Art. 31 Arbeitnehmende im Stundenlohn

- 1 Die Ferienentschädigung darf erst bei Ferienbezug ausbezahlt werden. Sie muss separat ausgewiesen werden.
- 2 Die Ferienentschädigung gemäss Absatz 1 wird wie folgt berechnet:
 - 8,33% des pro Stunde vereinbarten Lohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 4 Wochen beträgt.
 - 10,64% des pro Stunde vereinbarten Lohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 5 Wochen beträgt.
 - 13,04% des pro Stunde vereinbarten Lohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 6 Wochen beträgt.

Art. 32 Kürzung der Ferien - Unbezahlter Urlaub

- 1 Ist der Arbeitnehmende während eines Dienstjahres infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.
- 2 Bei einem unter 100% liegenden Grad an Arbeitsunfähigkeit reduziert sich der Ferienabzug anteilmässig.
- 3 Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25.9.1952 (EOG) bezogen hat.
- 4 Unbezahlter Urlaub hat ab dem 1. Tag eine pro-rata-Kürzung der Ferien zur Folge.

Art. 33 Arbeit während der Ferien

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

Art. 34 Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

Freier Halbtage, Feiertage

Art. 35 Freier Halbtage

- 1 Der Arbeitnehmende hat in jeder Arbeitswoche mit sechs Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen freien Halbtage, der nach Möglichkeit immer auf den gleichen Wochentag fallen soll. Der freie Nachmittag beginnt spätestens um 12.30 Uhr.
- 2 Der freie Halbtage kann für bis zu acht Wochen zusammengefasst werden (siehe Anhang 3, Art. 27a bzw. Art. 14 Abs. 1 ArGV 2).

Art. 36 Feiertage

- 1 Als gesetzliche Feiertage gelten die von den Kantonen gestützt auf Art. 20a ArGV den Sonntagen gleichgestellten Feiertage. Im Metzgereigewerbe werden diese den Sonntagen gleichgestellten Feiertage als bezahlte Feiertage anerkannt.
- 2 In Wochen mit lokalen, nicht gesetzlichen Feiertagen reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit nicht. Die ausfallende Arbeitszeit gemäss Art. 20 Abs. 7 dieses GAV kann voroder nachgeholt werden.
- 3 Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), so reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag entfallende Zeit unabhängig davon, ob der Arbeitnehmende an diesem Tag tatsächlich arbeitet. Für diejenigen Arbeitnehmenden, welche regelmässig an Samstagen arbeiten, gilt diese Regelung auch dann, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt. Regelmässig bedeutet, dass ein Arbeitnehmender mindestens an 23 Samstagen pro Kalenderjahr arbeitet.
- 4 Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit anteilmässig.

- 5 Die Feiertagsentschädigung für im Stundenlohn angestellte Mitarbeiter von 3.2% ist im bereits vereinbarten Grundlohn enthalten. Bei Arbeitsverträgen, die ab dem 1.1.2015 neu abgeschlossen worden sind, ist diese Feiertagsentschädigung von 3.2% als Bestandteil des Bruttolohns explizit auszuweisen.

Absenzen, Urlaub

Art. 37 Absenzen

Der Arbeitnehmende hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Freizeit:

- Heirat, eigene oder Eintragung Partnerschaft: 2 Tage
- für Väter: Geburt eigener Kinder/Adoption:
..... nach jeweils geltendem Bundesrecht bzw. mindestens 3 Tage
- Tod des Ehegatten oder Lebenspartners sowie eigener Kinder: 3 Tage
- Tod eines Elternteils: 2 Tage
- Tod eines Schwiegerelternteils bzw.
Schwiegersohnes oder der Schwiegertochter: 1 Tag
- Tod eines Grosselternteils, von Geschwistern,
der Schwägerin oder des Schwagers: 1 Tag
- Umzug in eine andere Wohnung
(Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen),
sofern dieser nicht im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel steht: 1 Tag
- Orientierungstag, Rekrutierungstag und
Entlassung aus der Schweizer Wehrpflicht: bis zu 3 Tage
- Mitwirkung in Lehrlings-, Berufs- und Meisterprüfungskommissionen (inklusive Expertentätigkeit) sowie in branchenspezifischen Verbandsorganen: die dafür nötige Zeit, sofern die in diesem Zusammenhang erfolgten Vergütungen dem Arbeitgeber gutgeschrieben werden.
- Erkrankung eines eigenen Kindes/Pflegekindes oder eines Angehörigen in direkter Linie sowie Ehe-/Lebenspartner: bis max. 3 Tage pro Krankheitsfall, wenn die Betreuung nicht anders organisiert werden kann und ein Arztzeugnis vorliegt.

Art. 38 Ausserschulische Jugendarbeit

Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit wird im Rahmen von Art. 329e OR (siehe Anhang 2) gewährt. Ein Lohnanspruch besteht grundsätzlich nicht. Umgekehrt steht eine allfällige EO-Entsündigung dem Arbeitnehmenden zu.

Art. 39 Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

Der Besuch solcher Kurse steht allen unterstellten Arbeitnehmenden, welche Beiträge im Sinne von Artikel 8b entrichten, zu gleichen Rechten und Pflichten offen.

Art. 39a Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- 1 Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können. Diese sind in den EKAS-Richtlinien «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Betrieben der Fleischwirtschaft» in der jeweils aktuellen Fassung festgehalten.
- 2 Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise. Der Arbeitgeber dokumentiert die Instruktion des Arbeitnehmenden.

Lohnarten

Art. 40 Lohn

- 1 Die Arbeitnehmenden werden im Monats- oder im Stundenlohn entlohnt.
- 2 Als Bruttolohn gilt der mit dem Arbeitnehmenden im Arbeitsvertrag vereinbarte Lohn vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.
- 3 Als Nettolohn gilt der mit dem Arbeitnehmenden im Arbeitsvertrag vereinbarte Lohn nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge sowie des GAV-Vollzugskostenbeitrages.
- 4 Der Bruttolohn von Arbeitnehmenden im Monatslohn beinhaltet den pro Monat vereinbarten Lohn inklusive Feiertage und Ferien.
- 5 Als Bruttolohn von Arbeitnehmenden im Stundenlohn gilt der pro Stunde vereinbarte Lohn zuzüglich der Entschädigung für Feiertage und Ferien.
- 6 Zusätzlich wird für Arbeitnehmende im Monats- wie auch im Stundenlohn der 13. Monatslohn auf der Grundlage des Bruttolohns berechnet und nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, jedoch ohne Abzug der BVG-Prämie und des Vollzugskostenbeitrages, ausbezahlt.

Entlöhnung

Art. 41 Lohnauszahlung

- 1 Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszurichten, bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn bis spätestens am 6. Arbeitstag des Folgemonates. In gegenseitigem Einvernehmen kann die Lohnzahlung auch am 15. und letzten Tag des Monats erfolgen.
- 2 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn zusammen mit der Schlussabrechnung bis spätestens am 6. Arbeitstag nach dem Austrittstag auszuzahlen (Geltendmachung von Forderungen siehe Art. 18 dieses GAV).
- 3 Dem Arbeitnehmenden ist bis spätestens am 6. Arbeitstag eine monatliche schriftliche Abrechnung zu übergeben (Art. 323b Abs. 1 OR).

Art. 42 Vorschuss

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

13. Monatslohn, Dienstaltersgeschenke

Art. 43 13. Monatslohn

- 1 Jeder Arbeitnehmende hat jährlich Anspruch auf die Auszahlung eines 13. Monatslohnes, der aufgrund des durchschnittlichen Bruttolohnes pro Monat im betreffenden Kalenderjahr berechnet wird. Der 13. Monatslohn ist im laufenden Kalenderjahr auszuzahlen und auf der Lohnabrechnung entsprechend auszuweisen. Bei Austritt während der Probezeit besteht kein Anspruch.
- 2 Die Zählung der Kalenderjahre beginnt im Jahre des Eintritts in einen Betrieb.
- 3 Bei Ein- und Austritt aus einem Betrieb ergeben sich für das betreffende Jahr Ansprüche pro rata temporis.
- 4 Die Berechnung des 13. Monatslohns von im Stundenlohn Beschäftigten basiert auf dem durchschnittlich bis Ende November erzielten Bruttolohnbezug der letzten 12 Monate.

Art. 44 Dienstaltersgeschenke

- 7 Langjährigen Mitarbeitenden ist in Anerkennung ihrer Betriebstreue ein Dienstaltersgeschenk zu gewähren:

- 10 Jahre: $\frac{1}{4}$ Bruttolohn mind. Fr. 1'000.- *
- 15 Jahre: $\frac{3}{8}$ Bruttolohn mind. Fr. 1'500.- *
- 20 Jahre: $\frac{1}{2}$ Bruttolohn mind. Fr. 2'000.- *
- 25 Jahre: $\frac{3}{4}$ Bruttolohn
- 30 Jahre: 1 voller Bruttolohn
- 35 Jahre: 1 voller Bruttolohn
- 40 Jahre: 1 $\frac{1}{2}$ -facher Bruttolohn
- 45 Jahre: 1 $\frac{1}{2}$ -facher Bruttolohn

* bei einem 100%-Pensum, ansonsten abgestuft nach Anstellungsgrad
Pensionierungen werden individuell honoriert.

- 2 Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegter Anstellung.
- 3 Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des vertraglich festgelegten Eintritts. Als Anstellungsjahre gelten die geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch bis zum Wiedereintritt nicht länger als 4 Monate gedauert hat. Die Dauer der Grundausbildung, zusammenhängende Beschäftigung im Stundenlohn sowie die Dienstjahre vor einem unbezahlten Urlaub werden angerechnet.

Entschädigung bei Verhinderung des Arbeitnehmenden

Art. 45 Grundsätzliche Bestimmungen

- 7 Absenzen wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes sind unmittelbar nach deren Bekanntgabe dem Arbeitgeber anzukündigen.
- 2 Absenzen von Krankheiten und Unfall sind vor Arbeitsbeginn dem Arbeitgeber/Vorgesetzten schnellstmöglich und in geeigneter Form zu melden. Dauert die dadurch bedingte Arbeitsunfähigkeit länger als einen Tag, hat der Arbeitnehmende binnen drei Tagen unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Wird dieser Forderung nicht nachgekommen, sistiert der Arbeitgeber die Lohnzahlung. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmenden zu eigenen Lasten zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten.

Art. 46 Lohnfortzahlungspflicht und Krankentaggeldversicherung

- 1 *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:* Der Betrieb ist verpflichtet, die dem GAV Metzgereigewerbe unterstellten Arbeitnehmenden, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist, ab dem Monat, in welchem eine Lohnfortzahlungspflicht besteht, kollektiv für ein Taggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Der Versicherungsschutz beginnt spätestens mit dem ersten Tag des Monats, in welchem eine Lohnfortzahlungspflicht nach diesem Absatz besteht. Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a OR.
- 2 *Prämien:* Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden erstmals ab Versicherungsbeginn vom Betrieb und dem Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- 3 *Aufgeschobenes Krankentaggeld:* Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 100% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. Soweit der Arbeitgeber selber Lohnfortzahlung vorleistet, stehen die entsprechenden Taggelder ihm zu.
- 4 *Minimale Versicherungsbedingungen:*
 - a) Beginn des Versicherungsschutzes spätestens ab dem 4. Monat des Arbeitsverhältnisses.
 - b) Eine Leistungsaufschubfrist von höchstens 30 Tagen.
 - c) Entrichtung des Krankentaggeldes nach Ablauf der Aufschubfrist bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles.
 - d) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit.
 - e) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt.
 - f) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als 90 Tagen unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem, wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
 - g) Die Taggelder der Krankentaggeldversicherung stellen keinen Lohn dar, so dass für die Sozialversicherungen keine Abzüge vorzunehmen sind. Eine Ausnahme bildet hier die berufliche Vorsorge, deren Beitragsbefreiung erst nach einer Wartefrist gemäss Vorsorge-Reglement beginnt.
- 5 Verweigert oder kürzt die Taggeldversicherung ihre Leistungen, weil sich der Arbeitnehmende nicht an deren Weisungen hält (z.B. Auslandsaufenthalt ohne Genehmigung der Versicherung), ist auch der Arbeitgeber von der entsprechenden Leistung entbunden.
- 6 Lassen sich die Krankentaggeldleistungen aus besonderen Gründen nicht versichern oder verweigert bzw. kürzt die Taggeldversicherung ihre Leistungen, ohne dass ein Verschulden des Mitarbeitenden besteht, z.B. aufgrund eines Vorbehalts wegen vorbestehenden Krankheiten oder wegen bereits erfolgter Pensionierung, so leistet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung unter den Voraussetzungen und im Umfang von Artikel 324a OR. Die Lohnfortzahlung ist gemäss Anhang 1 Ziffer 5 zu entrichten.

Art. 47 Schwangerschaft und Niederkunft

- 1 Die Lohnzahlung während der schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmenden richtet sich nach Art. 46 dieses GAV und bedingt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis.
- 2 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmende Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (Art. 329f OR), der gemäss Art. 16e des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft entschädigt wird.
- 3 Weitere Bestimmungen über die Beschäftigung von Frauen bei Mutterschaft finden sich in Art. 35-35b ArG sowie Art. 60-66 ArGV 1 (vgl. Anhang 3).

Art. 48 Militär-, Zivil- und Zivildienst

- 1 Bei Rekrutenschule, Kaderaus- und Beförderungsdienst, Zivildienst haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen Lohn, welcher mind. der EO-Entschädigung entspricht, jedoch mind. 80% des Bruttolohnes beträgt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vier Wochen vor Beginn des Ausbildungs- und Beförderungsdienstes durch ordentliche Kündigung geendet hat. Eine individuelle Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden ist möglich.
- 2 Während der ordentlichen WK haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf 100% des Lohnes, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens drei Monate weiterbesteht. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser drei Monate vom Arbeitnehmenden aufgelöst, so beträgt sein Lohnanspruch 80%; der Arbeitgeber kann den zusätzlich bezahlten Lohnanteil von 20% zurückverlangen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dreier Monate durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, so bleibt die volle Lohnzahlung bestehen.
- 3 Der Lohnanspruch wird auf vier Wochen je Kalenderjahr beschränkt, ausser wenn ein WK auf Wunsch des Arbeitgebers verschoben wird und deswegen im folgenden Jahr beim gleichen Arbeitgeber zwei WK geleistet werden müssen.
- 4 Leistet der Arbeitnehmende Zivildienst, so sind die oben erwähnten Bestimmungen entsprechend anzuwenden.
- 5 Die EO-Entschädigung wird an den Lohn angerechnet.

Krankenpflege- und Unfallversicherung

Art. 49 Krankenpflegeversicherung

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

Art. 50 Unfallversicherung

- 1 Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmenden bei der Branchen Versicherung Genossenschaft gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfällen jeder Art und von Berufskrankheiten. Die Versicherung beginnt mit dem Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts und endet am letzten Arbeitstag.
- 2 Die Versicherungspflicht für Nichtbetriebsunfall besteht erst ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden resp. monatlich mehr als 34 Stunden. Sofern zwingende gesetzliche Bestimmungen einen Anschluss an die Branchen Versicherung Genossenschaft nicht zulassen, hat der Arbeitgeber die Leistungen dieses GAV anderweitig zu versichern.
- 3 Der Arbeitgeber schliesst die Unfallversicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens zwei Tagen ab. Während der Aufschubfrist entrichtet er die Leistungen gemäss nachstehender Ziff. 4.
- 4 Der Versicherte hat neben den im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und den dazu gehörigen Verordnungen festgelegten Leistungen Anspruch auf folgende Versicherungsleistungen:
 - a) Bei Berufsunfällen und Berufskrankheiten:
Volle Lohnkostendeckung bis zur Festsetzung einer allfälligen Rente, längstens jedoch während 1095 Tagen.
 - b) Bei Nichtberufsunfällen:
Anrecht auf ein Taggeld von 80% des ausfallenden Lohnes während 1095 Tagen.
 - c) Bei Spitalaufenthalt:
Verzicht auf Verköstigungsabzug.
 - d) Im Invaliditätsfall:
Kapitalleistung, die sich aus dem 400fachen Taglohn errechnet.
 - e) Im Todesfall:
Kapitalleistung an die nächsten Angehörigen (siehe dazu Definition in Art. 9 Todesfall der AVB der Branchen Versicherung Genossenschaft), die dem 200fachen Taglohn entspricht.
Diese Regelung gilt für die Kapitalleistung bei Berufsunfall wie auch bei Nichtberufsunfall
- 5 Die Zusatzleistungen werden nur geschuldet, wenn eine Leistungspflicht nach UVG gegeben ist.
- 6 Alle Leistungen gemäss Abs. 2 sind bis zu dem vom Bundesrat festgelegten UVG-Höchstlohn zu versichern; die Versicherung von Lohnanteilen, die diesen Betrag überschreiten, bleibt der besonderen Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vorbehalten.
- 7 Die Prämienanteile der gesetzlichen Versicherung und der Zusatzversicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zulasten des Arbeitgebers, diejenigen für Nichtberufsunfälle, ohne anders lautende Abmachung, zulasten des Arbeitnehmenden.
- 8 Es gelten die einschränkenden Versicherungsbedingungen.

Todesfall des Arbeitnehmenden und Arbeitgebers, berufliche Vorsorge

Art. 51 Todesfall des Arbeitnehmenden

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

Art. 52 Todesfall des Arbeitgebers

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

Art. 53 Berufliche Vorsorge

- 1 Die Arbeitgeber haben alle von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden, deren AHV-pflichtiger Jahreslohn den Betrag von 75% der maximalen einfachen AHV-Altersrente (Eintrittsschwelle BVG) übersteigt, bei der Pensionskasse Metzger zur Versicherung anzumelden. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, welcher der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.
- 2 Ausgenommen von der Verpflichtung gemäss Abs. 1 sind Arbeitgeber, die bereits vor dem 1. Januar 1959 eine betriebseigene Vorsorgeeinrichtung errichtet haben, sofern diese in das Register für die berufliche Vorsorge eingetragen und der Pensionskasse Metzger mindestens gleichwertig ist.
- 3 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden sowie die Versicherungsleistungen und die Höhe der Beiträge richten sich nach dem jeweils gültigen Reglement der Pensionskasse Metzger, das integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages ist.
- 4 Die Beiträge für die Pensionskasse Metzger gehen je zur Hälfte zulasten des Arbeitgebers und des versicherten Arbeitnehmenden.

III. Schlussbestimmungen

Art. 54 Rechtsdomizil, Gerichtsstand

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

Art. 55 Vertragsdauer, Vertragskündigung, Vertragsänderungen

- 1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Verträge.
- 2 Er kann unter Beachtung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Wird er nicht gekündigt, so bleibt er jeweils ein weiteres Jahr in Kraft.
- 3 Auf Verlangen der einen oder anderen Vertragspartei können 2023 über Änderungen dieses GAV Verhandlungen aufgenommen werden. Frühere Verhandlungen sind auf Verlangen beider Parteien möglich. Die Verhandlungen zum Beiheft dieses GAV werden jährlich geführt.

Zürich, 1. Januar 2021

Für den Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

Dr. Ivo Bischofberger
Präsident

Dr. Rudolf Hadorn
Direktor

Für den Metzgereipersonal-Verband der Schweiz

Albino Sterli
Präsident

Giuseppina Meschi
Geschäftsführerin

Anhang 1

Erläuterungen zum GAV

1. Umschreibung für die Lohnkategorien-Einteilung

- A EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach
0 – 2 Jahre ab Lehrabschluss
Merkmale: Fleischfachperson muss noch Berufserfahrung sammeln.
- B EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach
Merkmale: mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in den letzten 5 Jahren.
- C Selbständige Fleisch-Fachperson mit besonderer Verantwortung
Merkmale: Die betreffenden Arbeitnehmenden sind befähigt, einer Abteilung vorzustehen.
- D Kaderpersonal
Merkmale: Dazu gehören Betriebsleiter der Fleischwirtschaft, Geschäftsführer sowie Personen mit gleichwertigen Funktionen.
- E EBA, zweijährige Branchenausbildung im Fleischfach
Merkmale: Berufsattest, führt Arbeiten zum Teil selbständig aus.
- F EFZ, dreijährige branchenfremde Ausbildung
Merkmale: führt Tätigkeit gemäss jeweiliger Ausbildung aus.
- G EBA, zweijährige branchenfremde Ausbildung
Merkmale: führt Tätigkeit gemäss jeweiliger Ausbildung zum Teil selbstständig aus.
- H Ungelerntes Hilfspersonal
Merkmale: Metzgereipersonal ohne abgeschlossene branchenspezifische Ausbildung (ohne Schüler und Studenten)
- I Bei unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen bzw. mangelndem Sprachniveau unter A2 (s. Anhang 1 Ziffer 2) kann für max. 1 Jahr mit halbjährlicher Neubeurteilung der Mindestlohn pro Lohnkategorie mit vereinbartem Mindestlohn um max. 5% reduziert werden. Bei einer Leistungssteigerung wird der Lohn wieder auf das ursprüngliche Niveau angehoben.

Ausländische Diplome oder Berufsqualifikationen werden nur dann den schweizerischen Berufsabschlüssen (EBA oder EFZ) als gleichwertig anerkannt, wenn das zuständige Bundesamt (SBFI) dies schriftlich so bestätigt. Der Arbeitgeber hat den ausländischen Arbeitnehmenden auf die Möglichkeit der Äquivalenzprüfung hinzuweisen und unterstützt ihn bei der Erledigung des Verfahrens. Für das Anerkennungsverfahren zuständig ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma.html>). Während des Anerkennungsverfahrens sind die Mindestlöhne gemäss Beiheft zum GAV Ziffer 1 auch rückwirkend nicht anwendbar.

2. Unterdurchschnittliche Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse gelten dann als unterdurchschnittlich, wenn das nachfolgend umschriebene Sprachniveau A2 nicht erreicht wird:

Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemässigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

3. Berechnung der Entschädigung für Überstundenarbeit

- a) Für die Überstundenarbeitsentschädigung wird der Bruttolohn, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 43 Stunden zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn mit durchschnittlich 186 Stunden pro Monat, wie folgt geteilt:
- Bruttolohn Fr. 3'600.- x 13 : 12 = Fr. 3'900.- : 186 = Fr. 20.97 pro Stunde
 Überstundenzuschlag 25% (¼) = Fr. 5.25 pro Stunde
 Überstundenarbeitsentschädigung = Fr. 26.22 pro Stunde
- b) Für die Berechnung der Überstundenentschädigung für Arbeitnehmende im Stundenlohn wird vom Bruttostundenlohn gemäss Ziff. 6 ausgegangen und dieser mit 25% erhöht.

4. Berechnung des Ferienanspruchs bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses resp. Berechnung des Karenztages

Die Entschädigung für nicht bezogene Ferientage resp. Karenztage wird berechnet, indem man den monatlichen Bruttolohn zuzüglich des Anteils 13. Monatslohn durch 21.7 Arbeitstage pro Monat teilt. Bei einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 3'600.- beträgt die Ferienvergütung pro Tag somit: Fr. 3'600.- x 13 : 12 = Fr. 3'900.- : 21.7 = Fr. 180.-. Davon sind noch die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen.

5. Berner Skala

Die Berner Skala sieht folgende, nach Dienstalter abgestufte Lohnfortzahlung vor:

Dienstjahr	Lohnfortzahlung
im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	1 Monat
im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
ab 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
im 15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
im 20. bis 25. Dienstjahr	6 Monate
danach alle 5 Jahre	1 Monat zusätzlich

6. Musterberechnung eines Monatslohnes bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn (in CHF)

	Monat 1 (z.B. 130 Stunden), ohne Ferienbezug	Monat 2 (z.B. 110 Stunden), mit Ferienbezug
Pro Stunde vereinbarter Lohn, z.B. CHF 18.75 pro Stunde	2'437.50	2'062.50
+ Feiertagsentschädigung 3.2% auf dem pro Stunde vereinbarten Lohn	78.00	66.00
+ Auszahlung Ferien bei Ferienbezug gemäss Feriengeldsaldo per Ende Vormonat	0.00	750.10
Bruttolohn	2'515.50	2'878.60
+ 13. Monatslohn ^a 8,33% auf Bruttolohn	209.50	239.80
Bruttolohn, plus Anteil 13. Monatslohn	2'725.00	3'118.40
- AHV/IV/EO 5.3%	144.45	165.30
- Pensionskasse, pauschal gem. Versicherten-Ausweis ^b , z.B. CHF 2.00 pro Stunde	260.00	220.00
- ALV 1.1%	30.00	34.30
- Krankentaggeld, z.B. 0.5% (gemäss Police)	13.60	15.60
- NBU, z.B. 2.4% (gemäss Police) ^c	65.40	74.80
- GAV-Vollzugskostenbeitrag, Anteil Arbeitnehmende	2.00	2.00
Total Abzüge	515.45	512.00
Auszahlungsbetrag / Nettolohn	2'209.55	2'606.40
Rückbehalt Ferienanteil auf dem pro Stunde vereinbarten Lohn 10.64%	259.40	219.50
Aktueller Feriengeldsaldo per Ende Monat (z.B. Ende Monat 0: CHF 490.70 + Rückbehalt Monat 1: CHF 259.40)	750.10	219.50

Auf allfällige regelmässig oder unregelmässig ausbezahlte Zuschläge sind AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge geschuldet.

- a) Der 13. Monatslohn wird inkl. Feiertags- und Ferienentschädigung berechnet und in der Regel monatlich ausbezahlt. Er kann auch Ende Jahr ausgerichtet werden.
- b) Der Lohn ist erst ab einem jährlichen Einkommen ab dem gesetzlich festgelegten BVG-Minimum versichert.
- c) Eine NBU-Pflicht besteht erst ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden resp. monatlich 34 Stunden.

Anhang 2

Vorschriften des Obligationenrechtes

Art. 321a: Sorgfalts- und Treuepflicht

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

Art. 321e: Haftung des Arbeitnehmers

- 1 Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.
- 2 Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Art. 324a: Lohn bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung, bei Verhinderung des Arbeitnehmers, Grundsatz

- 1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

- 2 Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.
- 3 Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.
- 4 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Art. 324b: Lohn bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung, bei Verhinderung des Arbeitnehmers, Ausnahmen

- 1 Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.
- 2 Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten.
- 3 Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens vier Fünftel des Lohnes zu entrichten.

Art. 329e: Ausserschulische Jugendarbeit

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

Art. 330b: Informationspflicht

- 1 Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:
 - a. die Namen der Vertragsparteien;
 - b. das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - c. die Funktion des Arbeitnehmers;
 - d. den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
 - e. die wöchentliche Arbeitszeit.
- 2 Werden Vertragselemente, die nach Absatz 1 mitteilungspflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

Art. 333: Übergang des Arbeitsverhältnisses, Wirkungen

- 1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.
- ^{1 bis} Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
- 2 Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.
- 3 Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.
- 4 Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

Art. 333a: Übergang des Arbeitsverhältnisses, Wirkungen, Konsultation der Arbeitnehmervertretung

- 1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:
 - a. den Grund des Übergangs;
 - b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

- 2 Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

Art. 335d: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Massenentlassung, Begriff

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

- 1 mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
- 2 mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
- 3 mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Massenentlassung, Geltungsbereich

- 1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- 2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheide sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

Art. 335f: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Massenentlassung, Konsultation der Arbeitnehmervertretung

- 1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- 2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- 3 Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
 - a. die Gründe der Massenentlassung;
 - b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- 4 Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g: Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Massenentlassung, Verfahren

- 1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- 2 Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
- 3 Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
- 4 Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 336: Missbräuchliche Kündigung (Grundsatz)

- 1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
 - a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
 - a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
 - c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

- 3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a: Missbräuchliche Kündigung, Sanktionen

- 1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 3 Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 336b: Missbräuchliche Kündigung, Verfahren

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

Art. 336c: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

- 2 Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 336d: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

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

Art. 337: Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

Art. 337a: Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung

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

Art. 337b: Folgen bei gerechtfertigter Auflösung

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

Art. 337c: Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung

- 1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

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

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

Art. 338: Tod des Arbeitnehmers

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

Art. 338a: Tod des Arbeitgebers

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

Art. 339a: Rückgabepflichten

- 1 Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat jede Vertragspartei der anderen alles herauszugeben, was sie für dessen Dauer von ihr oder von Dritten für deren Rechnung erhalten hat.
- 2 Der Arbeitnehmer hat insbesondere Fahrzeuge und Fahrausweise zurückzugeben sowie Lohn- oder Auslagenvorschüsse soweit zurückzuerstatten, als sie seine Forderungen übersteigen.
- 3 Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Vertragsparteien.

Art. 341: Unverzichtbarkeit und Verjährung

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

Anhang 3

Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung

Art. 5 Abs. 2: Industrielle Betriebe

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

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

Art. 9: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:
 - a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
 - b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.
- 2 *aufgehoben*
- 3 Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.
- 4 Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.
- 5 Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.

Art. 10: Tägliches Höchstpensum je Arbeitnehmer

- 1 Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.
- 2 Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.
- 3 Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Art. 13: Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

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

Art. 15: Pausen

- 1 Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
 - a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
 - b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
 - c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
- 2 Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

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

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

Art. 19: Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

- 1 Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.
- 2 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- 3 Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen.
- 4 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom SECO, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.
- 5 Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zur Sonntagsarbeit heranziehen.
- 6 Die Kantone können höchstens vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen.

Art. 20: Freier Sonntag und Ersatzruhe

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

Art. 31: Arbeits- und Ruhezeit

- 1 Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.
- 2 Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen über die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2.
- 3 Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeitarbeit nicht eingesetzt werden.

- 4 Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung sowie für die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2, durch Verordnung vorgesehen werden.

Art. 35: Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

- 1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- 2 Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.
- 3 Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Art. 35a: Beschäftigung bei Mutterschaft

- 1 Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- 2 Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
- 3 Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- 4 Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Art. 35b: Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

- 1 Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.
- 2 Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Art. 46: Verzeichnisse und andere Unterlagen

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1922 über den Datenschutz.

Bestimmungen der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

Art. 60: Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 35 und 35a ArG)

- 1 Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.
- 2 Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:
 - a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten
 - b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten
 - c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten

Art. 61: Beschäftigungserleichterung (Art. 35 ArG)

- 1 Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Artikel 15 des Gesetzes eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.
- 2 Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

Art. 62: Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 35 ArG)

- 1 Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Vorbehalten bleiben weitere Ausschlussgründe nach Absatz 4.

- 2 Kann eine gefährliche gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind nur durch das Ergreifen geeigneter Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden, ist deren Wirksamkeit periodisch, mindestens vierteljährlich zu überprüfen. Stellt sich dabei heraus, dass das Schutzziel nicht erreicht wird, ist nach Artikel 64 Absatz 3 beziehungsweise nach Artikel 65 zu verfahren.¹
- 3 Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Dazu gehören namentlich:
 - a. das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
 - b. Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
 - c. Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
 - d. Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.;
 - e. Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
 - f. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
 - g. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
 - h. Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.
- 4 Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) legt in einer Verordnung fest, wie die in Absatz 3 aufgeführten gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten zu beurteilen sind. Überdies definiert es Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten, die auf Grund der Erfahrung und dem Stand der Wissenschaft mit einem besonderen hohen Gefahrenpotenzial für Mutter und Kind verbunden sind und die bei jeder Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern verboten sind.

Art. 63: Risikobeurteilung und Unterrichtung (Art. 35 und 48 ArG)

- 1 Ein Betrieb mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind nach Artikel 62 hat die Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person nach den Grundsätzen der Artikel 11a ff. der Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und den spezifischen Vorschriften über den Beizug von fachlich kompetenten Personen bei Mutterschaft vorzunehmen.
- 2 Die Risikobeurteilung erfolgt erstmals vor Beginn der Beschäftigung von Frauen in einem Betrieb oder Betriebsteil nach Artikel 62 und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen.
- 3 Das Ergebnis der Risikobeurteilung ist schriftlich festzuhalten, ebenso die vom Spezialisten der Arbeitssicherheit vorgeschlagenen Schutzmassnahmen. Bei der Risikobeurteilung sind zu beachten:
 - a. die Vorschriften nach Artikel 62 Absatz 4;
 - b. die Vorschriften der Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz; und
 - c. die Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.
- 4 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Frauen mit beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen informiert sowie angeleitet werden.

Art. 64: Arbeitsbefreiung und Versetzung (Art. 35 und 35a ArG)

- 1 Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.
- 2 Frauen, die gemäss ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.
- 3 Der Arbeitgeber hat eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter an einen für sie ungefählichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen, wenn:
 - a. die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind ergibt und keine geeignete Schutzmassnahme getroffen werden kann; oder
 - b. feststeht, dass die betroffene Frau Umgang hat mit Stoffen, Mikroorganismen oder Arbeiten ausführt, die mit einem hohen Gefahrenpotenzial nach Artikel 62 Absatz 4 verbunden sind.

Art. 65: Verbotene Arbeiten während der Mutterschaft (Art. 35 ArG)

Ist eine Versetzung nach Artikel 64 Absatz 3 nicht möglich, darf die betroffene Frau im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht mehr beschäftigt werden.

Art. 73: Verzeichnisse und andere Unterlagen (Art. 46 ArG)

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

- Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

Bestimmungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Art. 4: Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für den ununterbrochenen Betrieb

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

Art. 12: Anzahl freie Sonntage

- Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.
 - bis* Im Kalenderjahr sind mindestens 18 freie Sonntage zu gewähren, sofern mindestens zwölfmal pro Jahr die wöchentliche Ruhezeit mindestens 59 aufeinanderfolgende Stunden umfasst. Diese 59 Stunden umfassen die tägliche Ruhezeit sowie den ganzen Samstag und den ganzen Sonntag. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
 - Im Kalenderjahr sind mindestens zwölf freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In den Wochen ohne freien Sonntag ist jedoch im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.
 - bis* Im Kalenderjahr sind mindestens zwölf freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In den Wochen ohne freien Sonntag ist eine wöchentliche Ruhezeit von 47 aufeinanderfolgenden Stunden oder von zweimal 35 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.
- Wird im Durchschnitt des Kalenderjahres die Fünf-Tage-Woche gewährt, so kann die Anzahl freie Sonntage bis auf vier herabgesetzt werden. Die freien Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.

Art. 13: Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit

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

Art. 14: Wöchentlicher freier Halbtag

- Der wöchentliche freie Halbtag darf für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.
- Der wöchentliche freie Halbtag darf in Betrieben mit erheblichen saisonmässigen Schwankungen für einen Zeitraum von höchstens zwölf Wochen zusammenhängend gewährt werden.
- Der wöchentliche freie Halbtag kann von 8 bis auf 6 aufeinanderfolgende Stunden verkürzt werden. Er ist am Vormittag bis 12 Uhr oder am Nachmittag ab spätestens 14.30 Uhr bis spätestens 20.30 Uhr zu gewähren. Die durch die Verkürzung ausfallende Ruhezeit ist innerhalb von sechs Monaten zusammenhängend nachzugewähren.

Art. 27a: Fleischverarbeitende Betriebe

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

Wichtige Adressen



Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

Sihlquai 255
Postfach
8031 Zürich

www.sff.ch
info@sff.ch

Geschäftsstelle
Telefon 044 250 70 60

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz mpv



Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Association Suisse du Personnel de la Boucherie
Associazione Svizzera del Personale della Macelleria

Berninastrasse 25
8057 Zürich

www.mpv.ch
info@mpv.ch

Geschäftsstelle:
Telefon 044 311 64 06

Paritätische Kommission zur Durchführung des GAV in der Fleischwirtschaft

c/o Schweizer Fleisch-Fachverband SFF
Sihlquai 255
Postfach
8031 Zürich

info@parikom-metzger.ch

Sekretariat:
Telefon 044 250 70 60

