

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe**

vom 3. November 2015

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 11. April 2014 für das schweizerische Metzgereigewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

<sup>2</sup> Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Betriebe des Metzgereigewerbes und der Fleischwirtschaft sowie für die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen sowie Aushilfen inbegriffen). Darunter fallen insbesondere Betriebe, die überwiegend folgende Tätigkeiten ausüben:

- a. Gewinnung, Verarbeitung und Veredelung von Fleisch;
- b. Herstellung von Fleischerzeugnissen;
- c. Grosshandel und Detailhandel mit Fleisch und Fleischerzeugnissen.

<sup>3</sup> Ausgenommen sind Grossverteiler des Detailhandels einschliesslich ihrer Filialen sowie die mit ihnen wirtschaftlich verbundenen Betriebe. Ausgenommen sind weiter:

- a. Direktoren, Betriebsleiter und Arbeitnehmer mit gleichwertigen Funktionen;
- b. Familienmitglieder des Arbeitgebers (Ehegatten, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
- c. Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes;

<sup>1</sup> SR 221.215.311

- d. Mitarbeiter, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind;
- e. das Verkaufspersonal im Kanton Genf (inkl. Teilzeitbeschäftigte, Hilfspersonal, Temporärpersonal und Aushilfen).

### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Beiträge (Art. 8b GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich die Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

### **Art. 4**

<sup>1</sup> Die Bundesratsbeschlüsse vom 18. Februar 2002, 19. Februar 2004, 4. November 2004, 13. März 2006, 24. Mai 2007, 23. Juli 2008, 19. März 2009, 22. April 2010, 21. April 2011, 17. Oktober 2011, 2. September 2014 und vom 23. April 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung für das Schweizerische Metzgereigewerbe werden aufgehoben.

<sup>2</sup> Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

3. November 2015

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga  
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

## **Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Metzgereigewerbe**

abgeschlossen am 11. April 2014  
zwischen  
dem Schweizer Fleisch-Fachverband SFF  
*einerseits*

und  
dem Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV  
*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

**Art. 4a**           Vollzug, Berufsbildung und Arbeitssicherheit

<sup>2</sup> Der «Paritätische Fonds für Bildung und Arbeitssicherheit sowie für den GAV-Vollzug» bezweckt die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und dient dem Vollzug dieses GAV.

### **Vollzug des GAV**

**Art. 8a**           Paritätische Kommission

<sup>1</sup> Zur Durchführung des GAV besteht eine paritätische Kommission.

<sup>2</sup> Der paritätischen Kommission obliegt der Vollzug dieses GAV. Dabei hat sie insbesondere die folgenden Aufgaben und Befugnisse:

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

<sup>3</sup> Den Vertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Artikel 357b OR zu.

**Art. 8b** Vollzugskostenbeitrag

<sup>1</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmer (inkl. Lernende) sind verpflichtet, für jeden Kalendermonat, in welchem der Arbeitnehmer ganz oder teilweise angestellt ist, Beiträge in den «Paritätischen Fonds für Bildung und Arbeitssicherheit sowie für den GAV-Vollzug» (sog. «Vollzugskostenbeitrag») einzuzahlen.

<sup>2</sup> Die Beiträge gemäss Absatz 3 betragen: je Fr. 2.50 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag pro Monat und Arbeitnehmer. Die Abgabepflicht richtet sich nach den Einträgen im Individuellen Konto (IK) des unterstellten Arbeitnehmers bei den zuständigen AHV-Ausgleichskassen.

<sup>3</sup> Der Vollzugskostenbeitrag wird zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV eingesetzt.

**Art. 8c** Konventionalstrafen

<sup>1</sup> Die paritätische Kommission kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten ... belangen.

<sup>2</sup> Sie kann ausserdem Konventionalstrafen bis zu den folgenden Höchstbeträgen aussprechen:

- a. bei Verstössen durch Arbeitgeber bis zu 130 % des geforderten Nachzahlungsbetrages;
- b. bei Verstössen durch Arbeitnehmer bis zu zwei Monatslöhnen pro Zuwiderhandlung.

<sup>3</sup> Die Konventionalstrafe ist durch die paritätische Kommission in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

- a. Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- b. Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
- c. Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung;
- d. Grösse der Unternehmung;
- e. Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
- f. Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.

<sup>4</sup> Bei Verletzungen der Bestimmungen des GAV können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gemäss internem Reglement durch die Paritätische Kommission gebüsst werden.

## **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 12** Abschluss des Arbeitsvertrages

<sup>1</sup> 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 Arbeitnehmer explizit auf diesen GAV hinzuweisen.

### **Art. 13** Probezeit

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt generell drei Monate, wobei eine kürzere Probezeit schriftlich vereinbart werden kann.

### **Art. 14** Befristetes Arbeitsverhältnis

<sup>1</sup> Ist ein Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen, so endet es ohne Kündigung am vereinbarten Zeitpunkt.

<sup>2</sup> In einem befristeten Arbeitsverhältnis beträgt die Probezeit einen Monat mit einer siebentägigen Kündigungsfrist.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann beidseitig auf sieben Kalendertage gekündigt werden. Die Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Kündigung ist empfangsbedürftig. Sofern sie nicht mit eingeschriebenem Brief versandt wird, muss ihr Empfang durch persönliche Unterschrift der Gegenpartei bestätigt werden. Die Kündigung hat spätestens am letzten Werktag des Monats auf Ende des betreffenden Monats zu erfolgen.

<sup>5</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens auf das Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht, sofern nichts anderes vereinbart ist.

### **Art. 19**           Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

<sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis; dies gilt auch für Lernende.

<sup>2</sup> Bei Temporäreinsätzen oder Kurzanstellungen (bis 6 Monaten) genügt auf Wunsch des Arbeitnehmenden eine Arbeitsbestätigung.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmende im unbefristeten Arbeitsverhältnis hat jederzeit Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.

### **Arbeitszeit**

#### **Art. 20**           Normalarbeitszeit

<sup>1</sup> Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt bei einem Anstellungsgrad von 100 % ... 43 Stunden. Vorbehalten sind besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziffer 1.1C der Beilage zum GAV (siehe Anhang 1, Ziff. 1c).

<sup>6</sup> Eine in einer Woche sich ergebende kürzere oder längere Arbeitszeit muss innert 14 Wochen, spätestens aber innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen oder bezahlt werden (Vorbehalt: Art. 13 ArG).

#### **Art. 23**           Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die normale Arbeitszeit gemäss Artikel 20 dieses GAV überschreitet.

<sup>2</sup> Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c, Abs. 1 OR).

<sup>3</sup> Die Überstundenarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen und in Notfällen.

<sup>4</sup> Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, hat sie der Arbeitgeber – allerspätstens innerhalb von 12 Monaten – mit einem Lohnzuschlag von 25 % auf dem Bruttolohn zu entschädigen.

#### **Art. 26**           Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Einteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 20 dieses GAV vereinbart und für beide in geeigneter Weise verbindlich festgelegt.

<sup>2</sup> Die Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit hat schriftlich zu erfolgen und muss mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen gegenseitig visiert werden. Falls die Stundenabrechnung durch Zeiterfassungssysteme erfolgt, gilt sie als genehmigt, sofern

sie nicht binnen fünf Wochentagen ab Aushändigung/Bekanntgabe beanstandet wird.

<sup>3</sup> Bei leitenden Angestellten (Lohnkategorien nach freier Vereinbarung gemäss Beilage) ist eine vereinfachte Zeiterfassung gemäss Weisung des Seco, Ziffer 2, Absatz b vom Dezember 2013 möglich.

## Ferien

### Art. 27a Feriendauer

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien von folgender Dauer:

|  |          |
|--|----------|
| bis zum 5. Dienstjahr                                      | 4 Wochen |
| ab 6.–25. Dienstjahr oder<br>ab vollendetem 50. Altersjahr | 5 Wochen |
| ab 25. Dienstjahr  | 6 Wochen |

<sup>2</sup> Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

<sup>3</sup> Lernende, unabhängig von deren Alter, haben ebenfalls Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

<sup>4</sup> 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. 28 Betriebsferien

Wird die Arbeit wegen Betriebsferien ausgesetzt, so kann der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, deren Ferienanspruch nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien ausreicht, einen entsprechenden Arbeitszeitausgleich im Sinne von Artikel 20, Absatz 6 dieses GAV anordnen oder sie während der Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

### Art. 29 Ferienentschädigung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. ...

<sup>2</sup> Können die Ferientage am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, so ist dafür der Lohn ausuzahlen. Hat umgekehrt der Arbeitnehmer im Austrittsjahr zu viel Ferien bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die zu viel bezogenen Tage einen entsprechenden Lohnabzug zu machen. (...)

<sup>3</sup> Bei angeordneten Betriebsferien und daraus resultierenden Minus-Stunden werden diese dem Arbeitnehmenden bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht abgezogen.

#### **Art. 30** Mitarbeitende im Stundenlohn

<sup>1</sup> Die Ferienentschädigung kann – als Zuschlag zum Bruttolohn – mit dem laufenden Lohn ausbezahlt werden, wenn

- a. es sich um sehr unregelmässige Teilzeit oder sehr kurze Einsätze handelt; und
- b. der auf die Ferien entfallende Lohnanteil sowohl im Vertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat aufgeführt wird und der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die praktische Möglichkeit hat, die Ferien zu beziehen.

<sup>2</sup> Die Ferienentschädigung gemäss Absatz 1 wird wie folgt berechnet:

- 8,33 % des Bruttolohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 4 Wochen beträgt.
- 10,64 % des Bruttolohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 5 Wochen beträgt.
- 13,04 % des Bruttolohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 6 Wochen beträgt.

### **Freier Halbtag, Feiertage**

#### **Art. 34** Freier Halbtag

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat in jeder Arbeitswoche mit sechs Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen freien Halbtag, der nach Möglichkeit immer auf den gleichen Wochentag fallen soll.

#### **Art. 35** Feiertage

<sup>1</sup> Als gesetzliche Feiertage gelten die von den Kantonen ... den Sonntagen gleichgestellten Feiertage. Im Metzgereigewerbe werden diese den Sonntagen gleichgestellten Feiertage als bezahlte Feiertage anerkannt.

<sup>2</sup> In Wochen mit lokalen, nicht gesetzlichen Feiertagen reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit nicht. Die ausfallende Arbeitszeit gemäss Artikel 20, Absatz 6 dieses GAV kann vor- oder nachgeholt werden.

<sup>3</sup> Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), so reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag entfallende Zeit. Für diejenigen Arbeitnehmenden, welche regelmässig an Samstagen arbeiten, gilt diese Regelung auch dann, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt.

<sup>4</sup> Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit anteilmässig.

<sup>5</sup> Die Feiertagsentschädigung für im Stundenlohn angestellte Mitarbeiter von 3.2 % ist im bereits vereinbarten Grundlohn enthalten. Bei Arbeitsverträgen, die ab 1. Januar 2015 neu abgeschlossen werden, ist diese Feiertagsentschädigung von 3.2 % als Bestandteil des Grundlohnes explizit auszuweisen.

## **Absenzen, Urlaub**

### **Art. 36** Absenzen

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

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| – Heirat, eigene:  | 2 Tage                |
| – Geburt eigener Kinder:   | 2 Tage                |
| – Tod des Ehegatten oder Lebenspartners sowie eigener Kinder:  | 3 Tage                |
| – Tod eines Elternteils:   | 2 Tage                |
| – Tod eines 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):   | 1 Tag                 |
| – Rekrutierung und militärische Waffeninspektion:  | bis 3 Tage            |
| – Mitwirkung in Lehrlings-, Berufs- und Meisterprüfungskommissionen (inklusive Expertentätigkeit) sowie in branchenspezifischen Verbandsorganen: | die dafür nötige Zeit |

### **Art. 38** Berufliche Aus- und Weiterbildung

Für die mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz verbundene berufliche Aus- und Weiterbildung ... stellt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer die dafür benötigte Zeit zur Verfügung und entschädigt diese, sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

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

## Entlöhnung

### Art. 39 Lohnauszahlung

<sup>1</sup> Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszurichten, bei Arbeitnehmern im Stundenlohn bis spätestens am 5. Arbeitstag des Folgemonates. In gegenseitigem Einvernehmen kann die Lohnzahlung auch am 15. und letzten Tag des Monats erfolgen.

<sup>2</sup> Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn zusammen mit der Schlussabrechnung bis längstens fünf Arbeitstage nach dem Austrittstag auszuzahlen (Geltendmachung von Forderungen siehe Artikel 18 dieses GAV).

## 13. Monatslohn, Dienstaltersgeschenke

### Art. 42 13. Monatslohn

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf die Auszahlung eines 13. Monatslohnes, der aufgrund des durchschnittlichen Grundlohnes pro Monat im betreffenden Kalenderjahr berechnet wird. Der 13. Monatslohn ist im Dezember (bis spätestens am 15.) wie folgt auszuzahlen:

- a) im 1. Kalenderjahr der Anstellung im gleichen Betrieb: halber Grundlohn,
- b) im 2. Kalenderjahr und in den folgenden Kalenderjahren der Anstellung im gleichen Betrieb: voller Grundlohn.

<sup>2</sup> Die Zählung der Kalenderjahre beginnt im Jahre des Eintritts in einen Betrieb.

<sup>3</sup> Bei Ein- und Austritt aus einem Betrieb ergeben sich für das betreffende Jahr Ansprüche pro rata temporis.

<sup>4</sup> Für im Stundenlohn Beschäftigte kann für die Berechnung des 13. Monatslohnes der durchschnittliche, bis Ende November erzielte Grundlohnbezug der letzten 12 Monate als Basis dienen.

### Art. 43 Dienstaltersgeschenke

<sup>1</sup> Langjährigen Mitarbeitern ist in Anerkennung ihrer Betriebstreue ein Dienstaltersgeschenk zu gewähren, und zwar:

|                    |  |
|--------------------|--|
| für 10 Dienstjahre | einen Viertel des monatlichen Bruttolohnes       |
| für 20 Dienstjahre | die Hälfte des monatlichen Bruttolohnes          |
| für 30 Dienstjahre | den vollen monatlichen Bruttolohn                |
| für 40 Dienstjahre | das Eineinhalbfache des monatlichen Bruttolohnes |

<sup>2</sup> Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegter Anstellung.

<sup>3</sup> Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des vertraglichen 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 Arbeitnehmers**

### **Art. 44** Grundsätzliche Bestimmungen

<sup>1</sup> Absenzen wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes sind unmittelbar nach deren Bekanntgabe dem Arbeitgeber anzukündigen.

<sup>2</sup> 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.

### **Art. 45** Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden bei einer Unterstellung unter eine Krankentaggeldversicherung den Lohn gemäss Artikel 45a zu entschädigen. Im Falle einer Nicht-Unterstellung unter eine Krankentaggeldversicherung gemäss Artikel 45a, Ziffer 7 ist der volle Lohn während der gemäss Berner Skala festgelegten Dauer abzüglich des unbezahlten Karenztages zu entrichten.

### **Art. 45a** Krankentaggeldversicherung

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber haben die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden spätestens ab dem 4. Dienstmonat kollektiv für ein Krankentaggeld bei Arbeitsunfähigkeit über 80 % des Lohnes (vgl. Art. 324b OR) zu versichern.

<sup>2</sup> Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden ... vom Betrieb und den Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

<sup>3</sup> Der Betrieb schliesst die Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen ab. Während der Aufschubzeit hat er den vollen Lohn mit Ausnahme des ersten Tages jedes Krankheitsfalles selber zu entrichten.

<sup>4</sup> Soweit der Arbeitgeber selber Lohnfortzahlung vorleistet, stehen die entsprechenden Tagelder ihm zu.

<sup>5</sup> Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- 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 Vorsorgereglement beginnt.

(...)

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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. Dabei richtet sich die angemessene Zeitdauer der Fortzahlung des vollen Lohnes nach der Berner Skala.

#### **Art. 46** Schwangerschaft und Niederkunft

<sup>1</sup> Die Lohnzahlung während der schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin richtet sich nach Artikel 45 dieses GAV und bedingt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis.

#### **Art. 47** Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

<sup>1</sup> Bei Kaderausbildung, Beförderungs-, Zivilschutz- und Zivildienst haben Arbeitnehmer 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.

<sup>2</sup> Während der ordentlichen WK und EK haben die Arbeitnehmer Anspruch auf 100 % des Lohnes, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens drei Monate weiterbesteht. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser drei

Monate vom Arbeitnehmer aufgelöst, so beträgt sein Lohnanspruch 80 %; der Arbeitgeber kann den zusätzlich bezahlten Lohnanteil von 20 % zurückverlangen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dreier Monate durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, so bleibt die volle Lohnzahlung bestehen.

<sup>4</sup> Leistet der Arbeitnehmer Zivildienst, so sind die oben erwähnten Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

<sup>5</sup> Die EO-Entschädigung wird an den Lohn angerechnet.

**Ziffer 1: Umschreibung für die Lohnkategorien-Einteilung**

(Aus dem Anhang 1 zum Gesamtarbeitsvertrag, Ziff. 1)

- a) *Fleischfachfrau bzw. Fleischfachmann EFZ*
- b) *Selbständige Fleischfachfrau bzw. Fleischfachmann*  
Der selbständige Fleischfachmann EFZ soll sämtliche in der Metzgerei vorkommenden Arbeiten ohne Anleitung und Anweisung des Arbeitgebers allein ausführen können. Er ist dem Arbeitgeber für die von ihm ausgeführten Arbeiten verantwortlich. Er soll nötigenfalls andere Fleischfachleute und seinen unmittelbaren Vorgesetzten vertreten können.
- c) *Fleischfachfrau bzw. Fleischfachmann mit besonderer Verantwortung*  
Solche Posten bestehen in grösseren Betrieben. Die betreffenden Arbeitnehmer sind befähigt, einer Abteilung (zum Beispiel Verkauf, Produktion, Schlachtung, Zerlegung) vorzustehen. Zu dieser Position zählen ebenfalls der Metzger-Kaufmann sowie erster Wurster und Filialleiter in mittleren Betrieben.
- d) *Betriebsleiter und Arbeitnehmer mit gleichwertigen Funktionen*  
Dazu gehören Betriebsleiter, Abteilungsleiter in grossen Betrieben, Leiter von Metzgerei-Abteilungen in Grossfilialen, Geschäftsführer sowie Personen mit gleichwertigen Funktionen.
- e) *Attestpersonal*  
Darunter fallen Fleischfach- und Detailhandelsassistenten EBA.
- f) *Fleischfachfrau bzw. Fleischfachmann mit unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen*  
Als solche werden gelernte Fleischfachleute bezeichnet, die nicht zu durchschnittlicher Arbeitsleistung fähig sind, sowie ausländische Metzger mit offensichtlich ungenügender Ausbildung und Leistung (Metzger, die sich über keine Berufsausbildung ausweisen können, die vom SBFJ als gleichwertig der schweizerischen Lehre für Fleischfachleute anerkannt wird).
- g) *Hilfspersonal*  
Hilfspersonal sind Metzgereiangestellte ohne abgeschlossene branchenspezifische Ausbildung.

## Ziffer 2: Löhne

(Aus der Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag, Ziff. 1)

Die monatlichen Mindestlöhne (Bruttolöhne) betragen für:

|  | Fr.                      |
|--|--------------------------|
| 1.1A Metzger(innen), Fleischfachleuten, Detailhandelsfachleute jeweils mit EFZ (dreijährige Ausbildung, vgl. Anhang 1, 1a)   | 4050.–                   |
| 1.1B Selbständige(r) Metzger(innen), Fleischfachleute, Detailhandelsfachleute jeweils mit EFZ (vgl. Anhang 1, 1b)  | 4220.–                   |
| 1.1C Metzger(innen), Fleischfachleute, Detailhandelsfachleute jeweils mit besonderer Verantwortung (vgl. Anhang 1, 1c)   | 4675.–                   |
| 1.1D Betriebsleiter(innen), Filialleiter(innen) und Arbeitnehmer(innen) gleichwertige Funktionen (vgl. Anhang 1, 1d)   | nach freier Vereinbarung |
| 1.1E Fleischfachassistenten(-innen), Detailhandelsfachassistenten(-innen) jeweils mit EBA (zweijährige Ausbildung, vgl. Anhang 1, 1e)  | 3650.–                   |
| 1.1F bei unterdurchschnittlichen Leistungsvermögen (vgl. Anhang 1)   | nach freier Vereinbarung |
| – Metzger(innen), Fleischfachleute, Detailhandelsfachleute jeweils mit EFZ   |                          |
| – Fleischfachassistenten(-innen) mit EBA: Reduktion auf max.   | 3350.–                   |
| – Detailhandelsfachassistenten(-innen) mit EBA. Reduktion auf max.   | 3600.–                   |
| 1.1G Hilfspersonal (gemäss Anhang 1, 1g) und Aushilfen (vgl. Art. 14 GAV)  | nach freier Vereinbarung |
| 1.2 Die vorstehenden Lohnansätze können bei neuen Arbeitsverträgen in den gemäss Ziff. 5 bezeichneten Tieflohngemeinden um maximal 5 % reduziert werden  |                          |
| 1.3 Die vorstehenden Lohnsätze dürfen nur unter den unter 1.2 definierten Ausnahmen unterschritten werden. Es bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen, den tatsächlichen Arbeitslohn des Arbeitnehmers nach Leistung und Verantwortung festzulegen |                          |
| 1.4 Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Kinderzulagen richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.  |                          |

### Ziffer 3: Werkzeuge, Arbeitskleider

(Aus der Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag, Ziff. 2)

- 3.1 Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer die Messer sowie die Arbeitskleider (zwei Blusen oder Überkleider und eine Gummischürze) zur Verfügung.
- 3.2 Der Arbeitnehmer kann nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber die Messer und die Arbeitskleider selbst stellen und das Waschen der Arbeitskleider selbst besorgen. In diesem Fall hat er Anspruch auf folgende Entschädigung durch den Arbeitgeber:

|                            | monatlich Fr. | jährlich Fr. |
|----------------------------|---------------|--------------|
| Messer insgesamt           | 4.–           | 48.–         |
| Blusen oder Überkleider    | 6.–           | 72.–         |
| 1 Gummischürze             | 4.–           | 48.–         |
| Waschen der Arbeitskleider | 30.–          | 360.–        |

- 3.3 Der Arbeitnehmer hat nach Art seiner Tätigkeit und nach den Weisungen des Arbeitgebers für genügenden Wechsel seiner Arbeitskleider zu sorgen.

### Ziffer 4: Verpflegung und Unterkunft

(Aus der Beilage zum Gesamtarbeitsvertrag, Ziff. 3)

- 4.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können den Bezug von Kost und Logis im Haushalt des Arbeitgebers vereinbaren.
- 4.2 Für die vom Arbeitnehmer bezogene Kost und Unterkunft sind folgende Beträge zu verrechnen:
- |                 |          |   |
|-----------------|----------|---|
| Morgenessen     | Fr. 3.50 |   |
| Mittagessen     | Fr. 10.— |   |
| Nachtessen      | Fr. 8.—, | total Fr. 21.50 je Tag = Fr. 645.– je Monat |
| Zimmer          |          | total Fr. 11.50 je Tag = Fr. 345.– je Monat |
| Kost/Unterkunft |          | total Fr. 33.— je Tag = Fr. 990.– je Monat  |
- 4.3 Die Vergütung für Zwischenmahlzeiten bleibt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.
- 4.4 Nicht eingenommene Mahlzeiten sind vom Arbeitnehmer zu bezahlen, wenn er sich nicht mindestens vier Stunden vor der Essenszeit abgemeldet hat. Abmeldungen für Sonn-, Feier- und freie Tage haben spätestens am Vorabend zu erfolgen.

## **Ziffer 5: Tieflohngemeinden**

### **Jura**

2926 Boncourt  
2923 Basse-Allaine  
2922 Courchavon  
2900 Porrentruy  
2916 Fahy  
2908 Grandfontaine  
2907 Rocourt  
2906 Haute-Ajoie  
2902 Fontenais  
2905 Courtedoux  
2889 Clos du Doubs  
2950 Courtemaury  
2950 Courgenay  
2942 Alle  
2952 Cornol  
2946 La Baroche  
2943 Vendlincourt  
2932 Coeuve  
2933 Dampfreux  
2933 Lugnez  
2935 Burnevésin  
2944 Bonfol

### **Tessin**

6830 Chiasso  
6834 Morbio Inferiore  
3835 Breggia  
6874 Castel San Pietro  
6850 Mendrisio  
6853 Ligornetto  
6864 Arzo  
6862 Rancate  
6866 Meride  
6875 Casima  
6826 Riva San Vitale  
6827 Brusino Arsizio  
6825 Capolago  
6818 Melano  
6821 Rovio  
6817 Maroggia  
6816 Bissone  
6855 Stabio

