

Kommentar

zum
Gesamtarbeitsvertrag 2022 – 2025
für das Schreinergewerbe

gültig ab
1. Oktober 2026

Änderungen sind
gelb hervorgehoben

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

Inhaltsverzeichnis

I. GELTUNGSBEREICH

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

A: NORMATIVE BESTIMMUNGEN

II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

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

III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

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

IV. LOHN

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

V. AUSRICHTUNG DES LOHNES

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

VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

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

VII. AUSLAGENERSATZ

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

VIII. FERIEN- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG

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

IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

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

B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

X: KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 46: Konventionalstrafen

XI: VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

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

C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

XII: PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

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

XIII: PENSIONSKASSE

Art. 60: Pensionskasse

XIV: VERTRAGSDAUER

Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten

ANHANG I: Mindestlöhne
ANHANG II: Entschädigungspflichtige Feiertage
ANHANG III: Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs
ANHANG IV: Definition Projektleiter

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

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

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

Zur besseren Lesbarkeit von Personenbezeichnungen & personenbezogenen Wörtern wird die männliche Form genutzt. Diese Begriffe gelten für alle Geschlechter.

I. GELTUNGSBEREICH

Art. 1: Räumlicher Geltungsbereich

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Zürich, Bern (ausgenommen der Verwaltungskreis Berner Jura), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Baselland, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau, Thurgau und Tessin.

[2] Der GAV gilt auch in Regionen mit Zusatzvereinbarungen.

Kommentar:
Sprache der Korrespondenzen:
Das Entsendegesetz (EntsG) äussert sich nicht zu der Frage, in welcher Sprache die Vollzugsorgane mit einem Entsendebetrieb die Korrespondenz führen müssen. Es verpflichtet allerdings den Arbeitgeber zur Einreichung der Unterlagen zum Nachweis der Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen in einer Amtssprache. Die Amtssprachen in der Schweiz sind nach SECO-Kommentar zu Art. 7 Abs. 2 EntsG Deutsch, Französisch und Italienisch. Daraus ergibt sich, dass die Vollzugsorgane die Unterlagen, die in einer der drei Amtssprachen eingereicht werden, zu akzeptieren haben. Da das EntsG den Vollzugsorganen keine Vorgaben betreffend der Korrespondenzsprache macht, sind aus Sicht des SECO die bestehenden kantonalen Regelungen bzw. die allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge zur Ermittlung derselben massgebend. Gemäss Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) ist die Allgemeinverbindlicherklärung und die darin enthaltenen Bestimmungen in den massgebenden Amtssprachen zu veröffentlichen. Welche Amtssprache massgebend ist, ergibt sich dabei aus dem Geltungsbereich des GAV. Da der Geltungsbereich des ave GAV für das Schreinergewerbe lediglich Regionen und Kantone umfasst, in denen Deutsch oder Italienisch gesprochen wird, müssen die Korrespondenzen lediglich auf Deutsch oder Italienisch geführt werden.

Anwendung des GAV-Schreinergewerbe im Entsendebereich:
Gemäss Art. 4 Abs. 1 EntsG gelten die Mindestvorschriften für die Entlöhnung und die Ferien nicht für 1) Arbeiten in geringem Umfang, 2) Montage oder erstmaligen Einbau, wenn die Arbeiten weniger als 8 Tage dauern und Bestandteil eines Warenlieferungsvertrages bilden. Dabei werden die Begriffe „Arbeiten in geringem Umfang“ und „Montage oder erstmaliger Einbau“ in den Art. 3 und 4 EntsV definiert.

Die Ausnahmeregelung ist in Art. 4 Abs. 3 EntsG festgehalten (Ausnahme der Ausnahme). Daraus ist ersichtlich, dass die Mindestvorschriften für die Entlöhnung und die Ferien in den Bereichen des Bauhaupt- und des Baunebengewerbes auch bei Arbeiten von geringem Umfang und Montage oder erstmaligem Einbau Anwendung finden. In diesen Branchen (Bauhaupt- und Baunebengewerbe) kann es somit definitionsgemäss weder Arbeiten von geringem Umfang noch Montage oder erstmaligen Einbau geben.

Die Begriffe des Bauhaupt- und Baunebengewerbes werden in Art. 5 EntsV definiert. Danach werden alle Tätigkeiten, welche die Fertigstellung, die Wiederinstandstellung, den Unterhalt, die Änderung

oder den Abbruch von Bauten umfassen unter die Begriffe des Bauhaupt- und Baunebengewerbes subsumiert. Dabei ist das Schreinergewerbe unter das Baunebengewerbe zu subsumieren.

Entsandte Fahrer und Möbelträger:
Für entsandte Fahrer (welche nur fahren) oder Möbelträger, findet der GAV-Schreinergewerbe somit keine Anwendung. Diese fallen unter den Begriff der Möbellieferanten. Sollten hingegen die entsandten Fahrer und Möbelträger auch montieren oder bei der Montage mithelfen, ist der GAV-Schreinergewerbe anwendbar.

Art. 2: Betrieblicher Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile und Montagegruppen), die Schreinererzeugnisse oder Erzeugnisse verwandter Berufszweige herstellen, montieren oder reparieren.

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

[3] Dem GAV unterstellt sind ferner sämtliche dem vertragschliessenden Arbeitgeberverband angeschlossenen Betriebe. Die ZPK kann in begründeten Fällen Ausnahmen von diesem Grundsatz beschliessen.

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

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

[6] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

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

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

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

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

Planungsbüros:
Planungsbüros, welche weder produzieren noch montieren, unterstehen nicht dem GAV-Schreinergewerbe.

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

Sockelleisten-Hersteller und Sockelleisten-Montageunternehmen, Parkettgewerbe:
Da diese Sparten eher dem Bodenbelagsgewerbe bzw. Parkettgewerbe zuzuordnen sind, unterstehen diese Unternehmen nicht dem GAV-Schreinergewerbe.

Montage von Glastrennwänden:
Der Einbau von Glastrennwänden fällt nicht unter den GAV-Schreinergewerbe (GL-Entscheid vom 15. August 2012).

Verlegung von Parkett-Böden:
Bei der reinen Verlegung von Parkett-Böden ist der GAV- Schreinergewerbe nicht anwendbar. Auch ist zum jetzigen Zeitpunkt in der West-Schweiz kein anderer GAV anwendbar. Es müssen jedoch die branchenüblichen Löhne eingehalten werden. Deshalb muss sich der Betrieb bei der Tripartiten Kommission des Einsatzkantones entsprechend informieren.

Montage von Metallregalen:
Die Montage von Regalen aus Metall (keine sonstigen Materialien) fällt nicht unter den GAV Schreinergewerbe, sondern unter den GAV Metallbau. Auch wenn es sich um Ladenbau handelt. Sind aber noch andere Materialien (Holzplatten, Pavatexplatten oder andere Holzwerkstoffe) montiert worden, dann fallen die Arbeiten unter den GAV Schreinergewerbe.

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

Metallfenster:
Montiert ein Schweizer Betrieb ausschliesslich Metallfenster, wird er nicht dem GAV-Schreinergewerbe unterstellt. Montieren entsandte Arbeitnehmende ausschliesslich Metallfenster, ist nicht der GAV-Schreinergewerbe anwendbar, sondern der GAV des Metallbaus.

Entsandte:
Bei entsandten Arbeitnehmenden wird aufgrund des Territorialitätsprinzips lediglich die effektive Tätigkeit auf Schweizer Boden geprüft. Von daher ist nur die effektiv ausgeübte Tätigkeit bedeutend und der Bericht des Kontrolleurs sollte diese möglichst genau festhalten und mit Fotos dokumentieren. Die Standardbeschreibungen Montagetätigkeit / Schreinerarbeit / Ladenbau / etc. helfen hier wenig, um einen qualitativen Entscheid zu fällen. Von daher sind die Kontrolleure darauf hinzuweisen, in mindestens drei kurzen Sätzen zu erläutern, was effektiv auf der Baustelle vorgefallen war bzw. welche Tätigkeiten (Reparatur, Montage, Herstellung) die kontrollierten Personen ausübten und

welche Materialien und Hilfsmittel sie dazu verwendeten. Diese Feststellungen sind in den Baustellen-Kontrollrapport einzubauen und vom kontrollierten Arbeitnehmenden und Arbeitgeber (wenn vorhanden) unterzeichnen zu lassen.

Entsandte Fahrer und Möbelträger:
Für entsandte Fahrer (welche nur fahren) oder Möbelträger, findet der GAV-Schreinergewerbe somit keine Anwendung. Diese fallen unter den Begriff der Möbellieferanten. Sollten hingegen die entsandten Fahrer und Möbelträger auch montieren oder bei der Montage mithelfen, ist der GAV-Schreinergewerbe anwendbar.

Art. 3: Personeller Geltungsbereich

[1] Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben oder Betriebsteilen nach Artikel 2 Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie gelten namentlich auch für Arbeitsvorbereiter, Sachbearbeiter Planung, Kalkulatoren, CAD-Planer und Schreiner-Techniker.

[2] Dem GAV nicht unterstellt sind:
a) Die in geschäftsleitender Funktion tätigen dipl. Schreinermeister, Betriebsleiter, Werkmeister, Schreiner-Techniker und Projektleiter (Definition gemäss Anhang IV), sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse über den Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgeblich Einfluss nehmen können;
b) die im Rahmen der Erstellung, der Aufrechterhaltung bzw. der Wartung der betriebsinternen EDV-Systeme und der dazugehörigen Infrastruktur tätigen Mitarbeitenden (Systemtechniker, IT- und Netzwerkspezialisten, PC-Supporter, etc.);
c) das kaufmännische und das Verkaufspersonal;
d) die Lernenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

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

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

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

Familienmitglieder:
Für Familienangehörige des Geschäftsinhabers sieht der GAV-Schreinergewerbe keine Ausnahmeregel vor. Auch Familienmitglieder können unter den GAV fallen. Sie werden wie alle anderen Personen im Betrieb nach Art. 3 GAV qualifiziert.

Definition Projektleiter:
Als Projektleiter gelten Mitarbeitende, welche zwingend

- über einen Abschluss Schreiner EFZ oder über einen gleichwertigen Berufsabschluss verfügen und mindestens 5 Jahre Berufserfahrung aufweisen
- und entweder die Berufsprüfung Projektleiter mit eidgenössischem Fachausweis bzw. eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben oder mindestens zwei der nachfolgend aufgeführten Bedingungen seit mindestens 5 Jahren erfüllen, in dem sie:

- Im Betrieb eine zentrale Schlüsselfunktion inne haben, bei deren Ausübung sie Projekte von der Bedürfnisaufnahme über die Vorbereitung der Produktionsunterlagen bis hin zur Montageorganisation planen, betreuen und koordinieren;
- Als Ansprechpartner für Architekten, Bauherren, Lieferanten und andere an einem Auftrag beteiligte Handwerker auftreten;
- Planungsaufgaben zu Handen der Produktion wahrnehmen, Kostenkalkulationen betreffend den Auftrag durchführen und die Ausführung des Auftrages bis und mit Montage und Vorbereitung der Endabrechnung begleiten.

Wichtig, geschäftsleitende Funktion nötig:
Um den Projektleiter aus dem personellen Geltungsbereich des GAV entlassen zu können, braucht es gezwungenermassen zusätzlich eine geschäftsleitende Funktion im Sinne der untenstehenden Definition.

Geschäftsleitende Funktion:
Es wird auf Art. 9 ArGV 1 (Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes) abgestützt. Folglich ist der Arbeitnehmende in einer geschäftsleitenden Funktion, wenn er „über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann“.
Das Bundesgericht legt im Entscheid BGE 98 I 344 diese Definition eng aus; somit muss in jedem Fall gegeben sein, dass der Arbeitnehmende in wesentlichen Angelegenheiten selbst entscheiden kann und nicht einen Antrag an den Geschäftsführer stellen muss. Wesentlich ist eine Angelegenheit nach Bundesgericht, wenn sie einen bedeutenden Teil des Unternehmens betrifft. Somit verfügt das mittlere Kader nicht über eine geschäftsleitende Funktion.

Die ZPK empfiehlt, im Zweifelsfalle eine vorsichtige Lösung zu wählen und den Mitarbeiter entsprechend bei der ZPK zu melden und die Vollzugskostenabzüge zu tätigen.

Lernende, Lehrlinge:
Lernende bzw. Lehrlinge unterstehen nicht dem GAV, sondern dem Berufsbildungsgesetz (BBG), dem Obligationenrecht (OR) und dem Arbeitsgesetz (ArG). Der Lehrvertrag muss schriftlich sein und vom Berufsbildungsamt genehmigt werden. Der VSSM hat für Lehrverträge mit Beginn ab 1. Juli 2024 folgende Richtlöhne für Lernende herausgegeben (diese sind jedoch nicht verbindlich). Ziel ist es, im Verbandsgebiet möglichst einheitliche Entschädigungen zu haben. Der Lehrbetrieb soll gute Leistungen des Lernenden durch freiwillige Gratifikation honorieren:

Schreinerlehre
1. Lehrjahr: CHF 700.-- pro Monat
2. Lehrjahr: CHF 1’000.-- pro Monat
3. Lehrjahr: CHF 1’350.-- pro Monat
4. Lehrjahr: CHF 1’650.-- pro Monat

EBA Schreinerpraktiker
1. Lehrjahr: CHF 600.-- pro Monat
2. Lehrjahr: CHF 800.-- pro Monat

Pensionierte Arbeitnehmende:
Der GAV ist auf pensionierte Arbeitnehmende weiterhin anwendbar, denn sie sind nicht im Katalog von Art. 3 Abs. 2 GAV erwähnt. Die Bestimmungen des GAV (Mindestlohn, Arbeitszeiten, Auslagenersatz, etc.) sind somit weiterhin anzuwenden. Die Vollzugskosten müssen hingegen nicht mehr abgerechnet werden, denn die pensionierten Mitarbeiter sind generell von der Beitragspflicht befreit (siehe auch Kommentar zu Art. 48 GAV).

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

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

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

A: NORMATIVE BESTIMMUNGEN

(Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden)

Kommentar:
Gemäss Bundesgericht (BGE 127 III 318) sind die normativen Bestimmungen eines allgemeinverbindlich erklärten GAV nach den für das Gesetz geltenden Grundsätzen auszulegen. Somit sind die folgenden Bestimmungen in erster Linie nach dem Wortlaut auszulegen.

II. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITNEHMENDEN

Art. 4: Sorgfalts- und Treuepflicht

1 Der Arbeitnehmende hat die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

3 Der Arbeitnehmende darf geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

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

Art. 5: Schwarzarbeit

1 Schwarzarbeit ist verboten.

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

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

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

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

Art. 6: Rechenschafts- und Herausgabepflicht

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

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

III. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDENARBEIT

Art. 7: Jahresarbeitszeit

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

[2] Die Jahresarbeitszeit beträgt brutto:

JAZ	jahresdurch-schnittlich monatlich	jahresdurch-schnittlich wöchentlich
2164	180.33	41,5

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

[3] Die jahresdurchschnittliche Sollarbeitszeit gemäss Absatz 2 ist massgebend zur Berechnung
- der monatlich fixen Lohnzahlungen an Arbeitnehmende im Stundenlohn,
- des dreizehnten Monatslohnes für Arbeitnehmer im Stundenlohn,
- der Ferien, Feiertage, bei Krankheit oder Unfall und während Militär- oder Zivilschutzdienst sowie Kurzarbeit,
- sowie bei anderen ganztägigen Absenzen, sofern nichts anderes vereinbart ist.

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

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

Art. 8: Betriebliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

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

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

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

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

Kommentar:
Jahresarbeitszeit und Austritt während des Jahres:
Wird ein ganzes Jahr gearbeitet, so hat der Arbeitnehmende 2'164 Stunden zu leisten. In diesen 2'164 Stunden sind Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall, Militärdienst und Weiterbildungstage enthalten (siehe Art. 7 Abs. 1 GAV). Wie verhält sich jedoch die Jahresarbeitszeit bei Austritt während des Jahres?

Beispiele:
Austritt Ende September:
2164 : 12 * 9 = Soll-Arbeitszeit bis Ende September

Austritt am 15. September:
2164 : 12 * 8 + (Anzahl Wochentage (Mo-Fr) bis 15. September * 8.3 Stunden)

1) Arbeitszeiten nach GAV:
Gilt in einem Betrieb die Arbeitszeit gemäss GAV, so hat der Arbeitnehmende wöchentlich 41.5 Stunden, monatlich 180.33 Stunden und jährlich 2´164 Stunden zu leisten.

a) mit Möglichkeit der flexiblen betrieblichen Arbeitszeit:

Vorbemerkung:
Die ZPK empfiehlt, die Möglichkeit der flexiblen betrieblichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder Betriebsteil schriftlich festzuhalten. Ob Mehrstunden geleistet wurden, muss per Jahresende abgeklärt werden, ausser es wurde für den ganzen Betrieb ein anderer Arbeitszeit-Ausgleichstermin festgelegt (Art. 10 Abs. 2 GAV). Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 41.5 Stunden und 45 Stunden entstehen Mehrstunden. Gemäss Art. 10 Abs. 3 GAV dürfen maximal 120 dieser Mehrstunden zuschlagsfrei auf die folgende 12-Monatsperiode übertragen werden. Die darüber hinaus gehenden Mehrstunden (somit ab 120 Stunden) gelten als Überstunden und diese sind innert 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Ebenfalls entstehen direkt Überstunden, wenn wöchentlich mehr als 45 Stunden gearbeitet wird (Kommentar zu Art. 13 GAV).

Beispiele:
Wird im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Jahresarbeitszeit gemäss GAV gelten soll, so hat der Arbeitnehmende pro Jahr 2´164 Stunden Arbeitszeit zu vollbringen. Werden nun in diesem Fall, bei regelmässiger wöchentlicher Arbeitszeit von 41.5 Stunden, lediglich 2`158 Stunden gearbeitet, hat der Arbeitnehmende noch 6 Stunden Arbeitszeit zu leisten, um auf die jährlich geschuldeten 2´164 Stunden zu kommen. Ansonsten weist der Arbeitszeitsaldo Ende Jahr 6 Minderstunden aus.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres:
Wird das Arbeitsverhältnis während des Jahres aufgelöst, so muss zuerst berechnet werden, wieviele Stunden der Arbeitnehmende bis zu seinem letzten Arbeitstag leisten muss. Dies kann anhand der monatlich zu leistenden 180.33 Stunden oder wöchentlichen zu leistenden 41.5 Stunden vorgenommen werden. Die bis anhin geäufneten Mehrstunden sind in erster Linie während der Kündigungsfrist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Können nicht alle Mehrstunden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, so muss das Arbeitszeitkonto am letzten Arbeitstag des Mitarbeiters saldiert werden. Im Zeitpunkt der Saldierung darf es keine Mehrstunden mehr geben, das heisst, dass die noch vorhandenen Mehrstunden automatisch zu Überstunden werden und deshalb mit einem entsprechenden Zuschlag ausbezahlt werden müssen.

b) ohne Möglichkeit der flexiblen betrieblichen Arbeitszeit:

Wird keine flexible betriebliche Arbeitszeit vereinbart, so hat der Arbeitnehmende keine Möglichkeit, Mehrstunden zu äufnen und diese auf die nächste 12-Monatsperiode zu übertragen. Leistet der Arbeitnehmende mehr, als er nach GAV sollte (über 41.5 Stunden wöchentlich, über 180.33 Stunden monatlich, über 2´164 Stunden jährlich) so entstehen direkt Überstunden. Diese Überstunden müssen innert 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden. Sind bei Ablauf der Kündigungsfrist noch Überstunden vorhanden, so sind diese zwingend mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen (Kommentar zu Art. 13 GAV).

2) Einzelvertraglich vereinbarte günstigere Arbeitszeiten (vom GAV abweichend):

Vorbemerkung:
Wird vertraglich eine höhere Arbeitszeit festgelegt als die Obergrenzen gemäss GAV (jährlich 2´164 Stunden / monatlich 180.33 Stunden / wöchentlich 41.5 Stunden), so entfalten die vertraglichen Bestimmungen keine Wirkung. Es gelten die Arbeitszeiten gemäss GAV, da die gewählte Lösung nicht vom Günstigkeitsprinzip gedeckt wird (Kommentar zu Art. 44 GAV, vom GAV darf nur abgewichen werden, wenn die gewählte Lösung für den Arbeitnehmenden günstiger ist als die Lösung des GAV).

Wird vertraglich eine für den Arbeitnehmenden günstigere Arbeitszeit vereinbart, als dies der GAV vorsehen würde, so muss das Günstigkeitsprinzip angewendet werden. Der Arbeitnehmende hat nur das zu leisten, was vertraglich vereinbart wurde. Wird mehr geleistet, entstehen Überstunden. Die entstandenen Überstunden sind entweder innert 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren oder mit Zuschlag auszuzahlen.

Beispiel 1:
Wird im Einzelarbeitsvertrag die jährliche Arbeitszeit auf 2´150 Stunden pro Jahr festgelegt, so sind im Sinne des Günstigkeitsprinzips gemäss Art. 357 OR, lediglich die vereinbarten 2´150 Stunden pro Jahr geschuldet (nicht 2´164 Stunden gemäss GAV). Die wöchentlich geschuldete Arbeitszeit wird durch Division mit der Zahl 52.14 erreicht. Bei einer vereinbarten Jahresarbeitszeit von 2´150 Stunden sind somit wöchentlich 41.24 Stunden Arbeitszeit geschuldet. Die monatlich geschuldete Arbeitszeit wird durch die Division mit der Zahl 12 erreicht. Bei einer vereinbarten Jahresarbeitszeit von 2´150 Stunden sind somit monatlich 179.17 Stunden Arbeitszeit geschuldet.

Beispiel 2:
Wird der Arbeitnehmende zu wöchentlich 20 Stunden angestellt, so hat er jährlich insgesamt 1´042.8 Stunden (20*52.14) zu leisten, monatlich sind 86.9 Stunden (1´042.8/12) geschuldet. Alles was er mehr arbeitet (Leistung von Überstunden), hat er entweder innert 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren oder er hat ein Recht darauf, dass ihm die zusätzlich geleisteten Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden (Kommentar zu Art. 13 GAV).

Fazit:
Wird nun mehr als die im Sinne des Günstigkeitsprinzips vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet, so äufnet der Mitarbeiter direkt Überstunden an. Werden diese Überstunden nicht innert 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert, müssen sie mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden (Kommentar zu Art. 13 GAV).

Wird somit vertraglich eine für den Arbeitnehmenden günstigere Arbeitszeit vereinbart, so wird alles, was der Arbeitnehmende über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit leistet, direkt als Überstunde qualifiziert.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres:
Wird das Arbeitsverhältnis während des Jahres aufgelöst, so muss zuerst errechnet werden, wie viele Stunden der Arbeitnehmende bis zu seinem letzten Arbeitstag zu leisten hat (Berechnung der Soll-Arbeitszeit siehe weiter oben). Hat der Arbeitnehmende Überstunden geleistet, so hat er diese während der Kündigungsfrist in erster Linie durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Können während der Kündigungsfrist nicht alle Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, so muss das Arbeitszeitkonto am letzten Arbeitstag des Mitarbeiters saldiert werden. Im Zeitpunkt der Saldierung muss alles, was über dem vertraglich vereinbarten Pensum geleistet wurde, mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden (Kommentar zu Art. 13 GAV).

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

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

Pausen:
Die Pausen werden in Art. 15 ArG folgend geregelt:

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

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

Art. 9: Schichtarbeit

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

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

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

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

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

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

Schichtpauschale:
Die Schichtpauschale muss zwingend in Geld ausbezahlt werden. Es gibt keine Wahlmöglichkeit „Zeit anstelle von Geld“. Die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer oder eine Zeitgutschrift ist nicht möglich.

Regelmässiger Schichtbetrieb:
- Von einem regelmässigen 2-Schichtbetrieb wird ausgegangen, wenn 7 Tage und mehr im Monat Schicht gearbeitet wird.
- Von einem regelmässigen 3-Schichtbetrieb wird ausgegangen, wenn 5 Nächte und mehr im Monat Schicht gearbeitet wird.

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

Weitere Zuschläge geschuldet?
Die Zuschläge gemäss Art. 14 GAV (25% für Abendarbeit (bei 2-Schichtbetrieb) und 100% für Nachtarbeit (bei 3-Schichtbetrieb)) sind bei regelmässiger Schichtarbeit nicht mehr geschuldet.

Ein 2-Schichtbetrieb von 6 bis 23 Uhr oder von 5 bis 22 Uhr ist möglich. Die Zuschläge nach Art. 14 GAV sind nicht geschuldet; dies wird mit der Schichtzulage nach Art. 9 GAV abgegolten.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10: Arbeitszeitkontrolle und Zeitausgleichsregelung

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

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

[3] Auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode dürfen höchstens 120 Mehr- oder 65 Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen, sofern diese nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden sind. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen. Die zusätzlichen Mehrstunden gelten als Überstunden gemäss Artikel 13.

[4] Wird ein Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, innerhalb der massgeblichen Rechnungsperiode, beendet und weist das Arbeitszeitkonto einen Mindersaldo aus, ohne dass dieser im Rahmen der geltenden betrieblichen Arbeitszeit und ohne zusätzliche Überstunden ausgeglichen

werden kann, so verfällt der Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers; soweit der Mindersaldo nicht auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden entstanden ist.

Kommentar:
Siehe hierzu auch Kommentare zu den Art. 8 und 13 GAV

Mehrstunden:
Mehrstunden können nur geäufnet werden, wenn im Betrieb oder Betriebsteil die Möglichkeit der flexiblen betrieblichen Arbeitszeit vereinbart wurde. Wurde diese Möglichkeit nicht vereinbart, so entstehen bei Mehrarbeit direkt Überstunden.

Bei flexibler Arbeitszeit gemäss GAV, entstehen Mehrstunden, wenn zwischen 41.5 Stunden und 45 Stunden die Woche gearbeitet wird. Von den wöchentlich geäufneten Mehrstunden dürfen maximal 120 zuschlagsfrei auf die nächste 12-Monatsperiode übertragen werden. Darüberhinausgehende Mehrstunden gelten als Überstunden und sind innert 6 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem entsprechenden Zuschlag auszuzahlen.

Auszahlung von Mehrstunden während dem laufenden Arbeitsverhältnis:
Wenn ausnahmsweise, in einem individuell begründeten Fall, Mehrstunden während dem laufenden Arbeitsverhältnis ausbezahlt werden, muss darauf ein Zuschlag von 25% (plus Zuschlag für den 13. Monatslohn) ausbezahlt werden (gleich wie die Auszahlung von Überstunden). Im Jahresarbeitsmodell gemäss GAV ist eine unterjährige Auszahlung von Stunden aber eigentlich nicht vorgesehen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Jahres:
Die geäufneten Mehrstunden sind in erster Linie während der Kündigungsfrist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Können nicht alle Mehrstunden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, so muss das Arbeitszeitkonto am letzten Arbeitstag des Mitarbeiters saldiert werden. Im Zeitpunkt der Saldierung darf es keine Mehrstunden mehr geben, das heisst, dass die noch vorhandenen Mehrstunden automatisch zu Überstunden werden und deshalb mit einem entsprechenden Zuschlag ausbezahlt müssen (Kommentar zu Art. 13 GAV).

Minderstunden:
Minderstunden entstehen durch Arbeitsverhinderungen, die der Arbeitnehmende zu vertreten hat. Bei Abwesenheit durch Krankheit, Militär und Ferien entstehen somit grundsätzlich keine Minderstunden. Minderstunden bei Ferien entstehen lediglich durch zu viel bezogene Ferien.

Minderstunden können nicht in pauschaler Weise mit Ansprüchen des Mitarbeiters verrechnet werden. Dies auch dann nicht, wenn er sein Einverständnis gibt. Der Arbeitnehmende kann z.B. keinen Ferientag geben, um sein Minderstundenkonto aufzubessern.

Auf die nächste 12-Monatsperiode dürfen maximal 65 Minderstunden übertragen werden. Die zusätzlichen Minderstunden verfallen und sind nicht nachzuholen. Sind bei Austritt noch Minderstunden vorhanden, ohne dass diese im Rahmen der geltenden betrieblichen Arbeitszeit und ohne zusätzliche Überstunden aufgeholt werden können, so verfällt der Leistungsanspruch des Arbeitgebers und diese Minderstunden bleiben unberücksichtigt. Dies ergibt sich daraus, dass grundsätzlich der Arbeitgeber die Folgen der Minderstunden zu tragen hat.

Lohnanspruch bei Minderstunden?
Ist die Arbeitsleistung aufgrund eines Umstandes unmöglich geworden, der in den Risikobereich des Arbeitgebers fällt (z.B. saisonal unterschiedlicher Arbeitsanfall), muss dieser den vollen Lohn für die entstandenen Ausfallstunden bezahlen. Liegt hingegen der Ausfall der Arbeitsleistung im Risikobereich des Arbeitnehmenden, so gilt der Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“ (siehe Kommentar zu Art. 7 GAV, Annahmeverzug)

12-Monatsperiode:
Auf das Arbeitszeitkonto der folgenden 12-Monatsperiode dürfen höchstens 120 Mehr- oder 65 Minderstunden übertragen werden. Somit wurde offengelassen, wie viele Mehr- oder Minderstunden pro Monat übertragen werden dürfen. Die Rechnung wird erst am Ende der 12-Monatsperiode gemacht. Als Grundsatz gilt, dass die 12-Monatsperiode von Januar bis Dezember dauert. Es kann jedoch für den ganzen Betrieb schriftlich eine andere Periode festgelegt werden (z.B. Juni bis Mai).

Arbeitszeitkontrolle:
Aus der Arbeitszeitkontrolle muss ersichtlich sein, wie viele Stunden täglich gearbeitet wurde, um welche Zeit die Arbeit begonnen und beendet und an welchem Wochentag (inklusive Datum) sie geleistet wurde. Die Reisezeit gilt als Arbeitszeit. Sie ist gesondert zu erfassen, wenn sich der Arbeitgeber auf Art. 13 Abs. 4 letzter Satz GAV berufen möchte. Entsendebetriebe sind dazu angehalten, die Reisezeit immer auszuweisen (ansonsten wird die Reisezeit zusätzlich aufgerechnet). Ebenfalls festzuhalten sind die Einsatzorte (zur Kontrolle, ob die Spesen korrekt bezahlt worden sind). Die Arbeitszeitkontrolle muss für jeden GAV unterstellten Arbeitnehmenden geführt werden.

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

Fehlt die Arbeitszeitkontrolle kann dies bei der Festsetzung der Konventionalstrafe unter „zusätzliche nicht geldwerte Leistungen verletzt“ berücksichtigt werden. (Der Kontrolleur könnte aber in der Buchhaltung nachschauen, wie der Arbeitgeber dem Kunden die Aufträge verrechnet.)
Weiter ist dem kantonalen Amt zu melden, dass der Betrieb kein Zeiterfassungssystem im Sinne von Art. 46 ArG führt. Allenfalls wird dem fehlbaren Arbeitgeber vom Amt eine Strafe auferlegt.

Art. 11: Besondere Arbeitszeitregelungen

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

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

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

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

Beispiel:
Zur Veranschaulichung wird ein Beispiel herangezogen: Der Arbeitnehmende hat einen üblichen Arbeitsweg zu seinem Betrieb von 20 Minuten. Am Montag fährt er direkt auf die Baustelle und benötigt dafür 50 Minuten. Folglich kann er 30 Minuten Reisezeit als Arbeitszeit aufschreiben. Am Dienstag fährt er direkt zu einer anderen Baustelle und hat dorthin nur 10 Minuten. Somit darf er dafür keine Reisezeit aufschreiben.

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

Reisezeit am Sonntag:
Der Zuschlag von 100% ist auch auf die am Sonntag angefallene Reisezeit zu bezahlen, denn Reisezeit = Arbeitszeit (die Ausnahme des Art. 13. Abs. 4 GAV bezieht sich lediglich auf die Überstunden).

Art. 12: Fünftagewoche

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

[2] Die ZPK kann begründete Gesuche um eine auf Dienstag bis Samstag verteilte wöchentliche Arbeitszeit für im Ladenbau tätige Betriebe sowie für im Betrieb beschäftigte Einzelpersonen bewilligen

Kommentar:
Die Sonntagsarbeit benötigt eine kantonale Bewilligung (siehe Kommentar zu Art. 9 GAV) und es ist gemäss Art. 14 GAV zwingend ein Zuschlag von 100% zu bezahlen. Dies muss nicht dahin interpretiert werden, dass Samstagarbeit verboten ist. Es sollte jedoch die Ausnahme bleiben.

4-Tage-Woche:
Beim nachfolgenden Text handelt es sich lediglich um eine Empfehlung der ZPK. Die Einführung einer 4-Tage-Woche ist unter gewissen Voraussetzungen möglich. Dabei hat unterschieden zu werden, ob die 4-Tage-Woche vom Arbeitgeber eingeführt oder von den Arbeitnehmenden / dem Arbeitnehmer gewünscht wird.

- Arbeitgeber will 4-Tage-Woche:
Die Wochenarbeitszeit muss auf 40 Stunden reduziert werden. Der Lohn darf nicht gekürzt werden.

- Arbeitnehmer will 4-Tage-Woche:
Der Arbeitnehmende muss sein Pensum von 41.5 auf 40 Stunden reduzieren. Der Lohn kann um diesen Anteil gesenkt werden.

Meldepflicht:
Jede Einführung oder Änderung in Bezug auf die 4-Tage-Woche hat der ZPK gemeldet zu werden.

Art. 13: Überstundenarbeit

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

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

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

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

Kommentar:
Siehe hierzu auch Kommentare zu Art. 8 und 10 GAV. Wird die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer vorgenommen, muss die Freizeit gewährt und auch bezahlt (zu 100%) werden. Die Bezahlung der Kompensationszeit erfolgt somit nicht mit einem Zuschlag von 25%.

Überstunden:

- Schweizer Betriebe:
- Es wird mehr als 45 Stunden pro Woche gearbeitet (Art. 13 Abs. 1 GAV).

- Arbeitszeit nach GAV:
  - es werden mehr als die erlaubten 120 Mehrstunden auf die nächste 12-Monatsperiode übertragen (Art. 10 Abs. 3 GAV).

  - es sind bei Austritt während des Jahres (Saldierung des Arbeitszeitkontos) noch Mehrstunden vorhanden. Diese werden nun automatisch zu Überstunden.

- Für Arbeitnehmenden günstigere Arbeitszeit:
    - es wird die im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte wöchentliche / monatliche / jährliche Arbeitszeit überschritten. Insbesondere bei Teilzeitarbeitnehmenden ist dies von Bedeutung. Wird jemand zu wöchentlich 15 Stunden angestellt und arbeitet er mehr, so entstehen Überstunden im Sinne von Art. 13 GAV (Vergleiche auch Kommentar zu Art. 7 GAV).

    - es sind bei Austritt während des Jahres (Saldierung des Arbeitszeitkontos) noch nicht kompensierte Mehrstunden vorhanden

Entsandte:
Aufgrund der oft sehr kurz dauernden Einsätze rechtfertigt sich bei den Entsandten eine tägliche Betrachtung der gearbeiteten Stunden. Gemäss Art. 12 GAV die wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag zu verteilen. Daher ergibt sich Folgendes:

- Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt 8.3 Stunden. Alles, was über 8.3 Stunden pro Tag gearbeitet wird, ist als Überstunde zu qualifizieren und ist mit einem entsprechenden Zuschlag auszuzahlen.

- Für Samstagsarbeit ist kein Überstundenzuschlag oder sonstiger Zuschlag zu bezahlen.

- Wird durch die Samstagsarbeit hingegen die wöchentliche Arbeitszeit von 41.5 Stunden überschritten, so ist jede darüber hinaus gearbeitete Stunde als Überstunde zu qualifizieren und mit einem entsprechenden Zuschlag auszuzahlen.

- Werden die maximalen 8.3 Stunden täglich oder die maximalen 41.5 Stunden wöchentlich bloss aufgrund der Reisezeit überschritten, so sind die zusätzlichen Stunden nicht mit einem Zuschlag auszuzahlen, denn gemäss Art. 13 Abs. 4 GAV ist die Reisezeit zuschlagsfrei.

Personalverleih:
Im Personalverleih werden dem entliehenen Arbeitnehmenden sämtliche Stunden über 41.5 Wochenstunden als Überstunden qualifiziert und sind mit dem entsprechenden Zuschlag von 25% plus Anteil 13. Monatslohn zu versehen und auszubezahlen. Dauert ein Einsatz weniger als 5 Tage, rechtfertigt sich eine tägliche Betrachtung der Arbeitszeit. Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt auch hier, wie bei den Entsandten, 8.3 Stunden täglich. Alles, was über 8.3 Stunden pro Tag gearbeitet wird, ist als Überstunde qualifiziert.

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

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

Auszahlung oder Kompensation der Überstunden:
Diesbezüglich wollen die GAV-Parteien, dass die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber miteinander reden und eine einvernehmliche Lösung finden.

Geleistete, aber noch nicht ausgeglichene Überstunden (weder bezahlt noch kompensiert) sind nicht als Unterschreitung des Mindestlohnes bzw. Verletzung des GAV´s zu qualifizieren. Wird bei einer Kontrolle festgestellt, dass ein Arbeitnehmender seit längerer Zeit einen hohen Überstundensaldo aufweist, ist dem kontrollierten Betrieb eine Frist von 6 Monaten zu gewähren, um die festgestellten Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer abzubauen. Kann der Betrieb die Überstundensaldi

nicht abbauen oder will der Arbeitnehmende nicht mit Freizeit kompensieren, muss der Betrieb die Überstunden mit Zuschlag auszahlen.

Darf der Arbeitgeber die sofortige Kompensation der Überstunden durch Freizeit von gleicher Dauer verlangen?
Das OR hält in Art. 321c fest, dass Überstunden nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden dürfen. Art. 13 Abs. 4 GAV hält weiter fest, dass eine Auszahlung der Überstunden in Absprache mit den Arbeitnehmenden erfolgen muss. Über die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer steht nichts. Im Sinne des Kommentares zu Art. 34 GAV sollen die Parteien eine einvernehmliche Lösung finden. Die einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber zum Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer sollte, aufgrund des notwendigen Einverständnisses des Arbeitnehmenden, wenn möglich vermieden werden.

Vorholzeit:
Bei der Vorholzeit handelt es sich um eine Vorverschiebung der Arbeitszeit, die noch im selben Jahr für Betriebsferien, Brückentage oder über Weihnacht-Neujahr kompensiert wird. Die Vorholzeit ist somit in der Jahresarbeitszeitbetrachtung "saldoneutral", d.h. sie wird aufgebaut und später kompensiert. Die Vorholzeit wird auf Betriebsebene geregelt genauso wie die Tage, an denen sie kompensiert wird. Wird die Vorholzeitregelung korrekt angewendet, so entsteht deswegen beim Saldieren der Jahresarbeitszeit keine Mehrarbeit bzw. keine Überstunden. Im Einzelfall kann es vorkommen, dass ein MA wegen Krankheit, Militär oder anderer Abwesenheit die vorgeholte Zeit nicht kompensieren kann. In diesem Fall ist eine individuelle Kompensation zu vereinbaren oder Ende Jahr wie normale Mehrarbeit bzw. Überstunden zu behandeln. - Letztendlich ist es der Arbeitgeber, der über den Zeitpunkt der Vorholzeit und der Kompensation entscheidet.

Überzeit:
Die Überzeit wird in den Art. 12 und 13 ArG geregelt. Sie entsteht bei Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Die maximale Überzeit pro Kalenderjahr beträgt dann 170 Stunden pro Arbeitnehmenden. Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden. Die maximale Überzeit pro Kalenderjahr beträgt für diese Gruppe 140 Stunden pro Arbeitnehmenden. Die Überzeit ist mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% oder innert 14 Wochen (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1) durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Die Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer braucht aber das Einverständnis des Arbeitnehmenden. Den Zeitpunkt der Kompensation bestimmt jedoch der Arbeitgeber.

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

Reisezeit:
Möchte sich der Arbeitgeber auf Art. 13 Abs. 4 GAV (letzter Satz) GAV berufen, muss die Reisezeit dokumentiert sein.

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

[1] Für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber einen Zuschlag zum Normallohn zwingend zu bezahlen:
a) während der Abendarbeitszeit von 20 bis 23 Uhr: 25%,
b) für Nacht- und Sonntagsarbeit: 100%.

[2] Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden kann ein Betrieb den Zeitraum der Nachtarbeit zwischen 22 und 5 Uhr festlegen. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen.

Kommentar:
Die Zuschläge müssen in „Geldform“ ausbezahlt werden. Eine Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer ist nicht möglich.

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

Zuschläge im Sinne von Art. 14 GAV auf die Reisezeit:
Gemäss GAV-Schreinergewerbe gilt die Reisezeit als Arbeitszeit. Da ein entsprechender Hinweis („für die Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen“) lediglich bei Art. 13 GAV eingefügt wurde (und nicht auch noch bei Art. 14 GAV) ist auf die Reisezeit bei Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit der entsprechende Zuschlag gemäss Art. 14 GAV geschuldet. Die Systematik des GAV-Schreiner-gewerbe gibt diese Lösung vor.

Reisezeit am Sonntag:
Der Zuschlag von 100% ist auch auf die am Sonntag angefallene Reisezeit zu bezahlen, denn Reisezeit = Arbeitszeit (die Ausnahme des Art. 13. Abs. 4 GAV bezieht sich lediglich auf die Überstunden).

Beispiel für Nacht- und Sonntagsarbeit (Bitte den aktuellen entsprechenden Mindestlohn nehmen):

Grundstundenlohn	CHF 29.60
+ Zuschlag von 8.33% (13. ML)	CHF 2.47
= Normallohn	CHF 32.07
+ Zuschlag von 100% zum Normallohn	CHF 32.07
=	CHF 64.14

Verschiebung der Nachtarbeit:
Die Nachtarbeit kann für den ganzen Betrieb verschoben werden, wenn die Mehrheit der GAV-unterstellten Arbeitnehmenden, dem zustimmt. Wichtig ist aber, dass der innerbetriebliche Mitwirkungsprozess schriftlich zu dokumentieren ist (Protokoll der Betriebsversammlung mit Präsenzliste).

Art. 15: Mitwirkung in Betriebskommission und Stiftungsrat einer Pensionskasse

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

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

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

IV. LOHN

Art. 16: *Vereinbarter Lohn*

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

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

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

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

[5] Bei Uneinigkeiten entscheidet die Zentrale Paritätische Berufskommission.

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

[7] Vereinbaren die Parteien des Einzelarbeitsvertrags anstelle des grundsätzlich üblichen Zeitlohnes (Stunden- oder Monatslohn) die Entlöhnung in Akkordlohnarbeit, so haben sie dies schriftlich und ausdrücklich zu bestimmen und die Entlöhnungsart in Stück- bzw. Zeitakkord im Einzelarbeitsvertrag zu bezeichnen. Die im GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für die im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Insbesondere ist bei Akkordarbeit (Stück- oder Zeitakkord) die Arbeitszeit für die betroffenen Arbeitnehmenden gemäss GAV zu erfassen.
Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen in den Artikeln 326 und 326*a* OR.

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

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

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

- Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr:
  Bei Lehrabschluss nach vollendetem 24. Altersjahr wird der Anfangslohn in Absprache mit der ZPK festgelegt. Bei der Festlegung des Anfangslohnes sind der ZPK insbesondere folgende Daten mitzuteilen: Name, Geburtstag, Schulbildung (Matura, Studium etc. / Dauer der Ausbildung / Auslandaufenthalt), Abschlussdatum und Noten LAP, Repetent oder erstmaliges Bestehen? Ist der jetzige Arbeitgeber der Lehrbetrieb? War der Mitarbeiter bis zu Beginn der Lehre arbeitslos? War nach Lehrabschluss ein Auslandaufenthalt von mehr als 4 Monaten vorhanden? Wurde der Militärdienst inkl. RS als Durchdiener gemacht? Wurde die Schreinerlehre als zweite Berufslehre abgeschlossen? War die erste Berufslehre in einem branchenähnlichen Beruf? Diese Regelung gilt analog auch für Monteure und Fachmonteure (denn diese sind Berufsarbeiter).

Akkordlohn:
Der Lohn wird monatlich betrachtet. Allfällige Überschüsse über dem Mindestlohn können nicht mit Lohnzahlungen unter dem Mindestlohn in einem anderen Monat verrechnet werden.

Was tun, bei ausstehendem Lohn?
1) Lohnzahlungsverzug des Arbeitgebers:
- Beim Arbeitgeber oder bei der Bank den Grund der Verzögerung abklären.
- Mahnung via Einschreiben und Gewährung letztmaliger kurzer Frist zur Zahlung der ausstehenden Lohnforderung (5 Tage).

2) mögliche Schritte, wenn der Lohn trotz Mahnung nicht bezahlt wird:
- Arbeitsverweigerung schriftlich androhen und falls nötig, die Arbeit niederlegen. Die ausgefallenen Stunden müssen nicht nachgearbeitet werden. Ein solches Verhalten könnte jedoch vor Arbeitsgericht enden. Die rechtliche Beurteilung der Situation obliegt sodann dem Gericht
- Klage vor dem Friedensrichter: Die ausstehenden Löhne können klageweise beim zuständigen Friedensrichteramt geltend gemacht werden. Eine solche Klage ist vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht unbedingt empfehlenswert.
- Einleitung der Betreibung: Eine solche ist vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht unbedingt empfehlenswert.
- fristlose Kündigung: Bei Vorliegen von wichtigen Gründen kann gemäss Art. 337 OR das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden. Ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht, kann nur der Richter beurteilen. Der Ausgang eines solchen Verfahrens kann somit nicht im Voraus bestimmt werden. Die fristlose Kündigung sollte zuerst schriftlich angedroht werden.
- fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung (Art. 337a OR): Der Arbeitnehmende kann fristlos künden, sofern ihm bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers für seine Forderung aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird. Dies gilt jedoch nur für zukünftige Forderungen. Der Arbeitgeber muss vorgängig zur Sicherstellung aufgefordert werden. Erst wenn die Sicherstellung ausbleibt oder ungenügend ist, kann fristlos gekündigt werden.

Art. 17: Mindestlöhne und Arbeitnehmendenkategorien

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

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

[3] Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

a) Berufsarbeiter

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

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

b) Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader

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

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

c) Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung

d) Hilfskräfte

Hilfskräfte sind Arbeitnehmende für Hilfsdienstfunktionen ohne besondere Berufskenntnisse.

e) Fachmonteur

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

f) Monteur

Berufsarbeiter, die ständig auf dem Bau tätig sind.

g) Hilfsmonteur

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

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

Kommentar:
Erfahrungsjahre:
Gemäss Art. 17 Abs. 2 GAV sind zur Bestimmung des Mindestlohnes für Berufsarbeiter und Monteure (auch Fachmonteure) in erster Linie die Erfahrungsjahre massgebend. Die Erfahrungsjahre sind auch dann heranzuziehen, wenn ein Arbeitnehmender das 24. Altersjahr bereits vollendet hat. Vorsicht ist jedoch geboten, wenn die Lehre nach vollendetem 24. Altersjahr abgeschlossen wird. In diesem Fall wird der Anfangslohn in Absprache mit der ZPK festgelegt (Art. 17 Abs. 3 GAV). Die Altersjahre dürfen zur Bestimmung des Mindestlohnes erst herangezogen werden, wenn die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar sind.

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

Beachte jedoch:
Wenn jemand als Zimmermann tätig war, gilt diese Zeit als Erfahrungsjahr.

Längere Abwesenheiten durch Krankheit oder Unfall:
Der Arbeitnehmende hat einen Unterbruch in Kauf zu nehmen. Bei längeren Krankheiten oder Unfällen wachsen somit die Erfahrungsjahre nicht weiter an.

Erfahrungsjahre bei Teilzeit:
Die Erfahrungsjahre wachsen analog dem Arbeitspensum an. Wenn somit ein Berufsarbeiter lediglich zu 50% angestellt ist, so dauert es 2 Jahre, bis der Mitarbeiter ins nächste Erfahrungsjahr kommt.

Altersjahre:
Bei den Arbeitnehmerkategorien Sachbearbeiter Planung und mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung, Hilfskräfte und Hilfsmonteure bleiben weiterhin die Altersjahre für die Bestimmung des Mindestlohnes massgebend. Bei den Kategorien Berufsarbeiter, Fachmonteur und Monteur werden die Altersjahre zur Bestimmung des Mindestlohnes hingegen erst herangezogen, wenn die Erfahrungsjahre nicht bekannt sind oder nicht eruiert werden können.

Zusammenfassung: Erfahrungsjahre oder Altersjahre?
In erster Linie Erfahrungsjahre. Sind diese nicht bestimmbar, sind die Altersjahre massgebend:
- Berufsarbeiter
- Fachmonteur
- Monteur

Nur die Altersjahre sind massgebend:
- Schreinerpraktiker
- Sachbearbeiter Planung
- Hilfsmonteur
- Hilfskraft

Kalenderjahr massgebend:
Im Sinne des Wortlautes des GAV ist für die Bemessung des Alters das Kalenderjahr massgebend. Ein Kalenderjahr dauert vom 1. Januar bis zum 31. Dezember.

Beispiele:
1) Ein Arbeitnehmender hat am 10. April Geburtstag und wird 19 Jahre alt:
   Die entsprechende Lohnanpassung hat jedoch bereits auf den 1. Januar zu erfolgen.

2) Ab wann ist der Mindestlohn ab 24. Altersjahr geschuldet?
   Wenn der Arbeitnehmende am 10. April 23 Jahre alt wird, kommt er am 1. Januar in sein 24. Altersjahr. Die Lohnanpassung hat im Sinne des GAV somit bereits auf den 1. Januar zu erfolgen.

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

Arbeitet ein **Polymechaniker** in einer Schreinerei als Polymechaniker (auf seinem erlernten Beruf), so ist er als Berufsarbeiter zu qualifizieren. Arbeitet er hingegen als Schreiner (Werkbank, etc.) so ist er als Hilfskraft zu qualifizieren, weil er nicht seinen erlernten Beruf ausübt.

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

Vertragswille:
Es stellt sich die Frage, wie ein gelernter Maler, Koch, etc. bei einem Schweizer Arbeitgeber eingestuft werden muss, wenn er im Vertrag als „Monteur“ bezeichnet wird. Handelt es sich um einen Monteur im Sinne des Vertragswillens oder um einen Hilfsmonteur?

Antwort:
Der Vertragswille ist massgebend. Wenn im Arbeitsvertrag abgemacht wird, dass der Mitarbeitende als Monteur arbeitet, dann muss er auch als Monteur eingestuft und bezahlt werden. Der Vertragswille zur Einstufung als Monteur kann somit dazu führen, dass ein ungelernter wie ein gelernter Monteur bezahlt werden muss.

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

Sachbearbeiter Planung:
Zur Einstufung als Sachbearbeiter Planung ist keine entsprechende Ausbildung notwendig. Es wird lediglich geprüft, ob der Arbeitnehmende mehr als 50% seiner Arbeitszeit in der Arbeitsvorbereitung tätig ist. Beim Sachbearbeiter Planung gibt es nur einen Mindestlohn, egal wie alt der Arbeitnehmende ist oder wie viele Erfahrungsjahre er mitbringt.

Abgrenzung Sachbearbeiter Planung / kaufmännisches Personal:
Der Sachbearbeiter Planung verfügt, im Vergleich zu einem kaufmännischen Angestellten, über ein vertiefteres (technisches) Wissen im Bereich des Schreinergewerbes. Er kennt beispielsweise die Namen und Eigenschaften der verschiedenen Materialien und kann diese selbständig bestellen, weiss was Zargen sind, etc. Das kaufmännische Personal und das Verkaufspersonal, auf welche der GAV nicht anwendbar ist, erledigen hingegen „klassische“ kaufmännische Arbeiten im Betrieb (bspw. Rechnungen stellen, Büromaterialbestellungen, allg. Sekretariatsarbeiten, etc.).

Flexibilisierung der Mehrstunden beim mittleren Kader:
Der GAV sieht die Möglichkeit vor, für Mitarbeiter des mittleren Kaders (Projektleiter, Kalkulatoren, Werkstattleiter und Montageleiter) die Arbeitszeiten so zu flexibilisieren, dass 10% Mehrstunden nicht kompensiert, ausbezahlt oder mit Zuschlägen belegt werden können. Diese Regelung ist nicht dahin zu interpretieren, dass der Mitarbeiter pro Monat 18 Stunden mehr leisten muss.

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

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, können maximal 18.033 Stunden pro Monat flexibilisiert werden (bei einer Arbeitszeit von 180.33 Stunden gemäss GAV). Ist vertraglich ein tieferes monatliches Arbeitspensum vereinbart worden (z.B. 90 Stunden), so können maximal 10% des vereinbarten monatlichen Pensums flexibilisiert werden (in diesem Fall 9 Stunden pro Monat). Die Flexibilisierung von mehr als 18.033 Stunden pro Monat ist in jedem Fall ausgeschlossen.

Fazit:
Sind alle Voraussetzungen gegeben, so muss der Arbeitgeber diese Mehrstunden nicht durch Geldleistung und nicht durch Freizeit kompensieren lassen. Diese Mehrstunden sind im Lohn des Arbeitnehmenden enthalten. Vom mittleren Kader darf somit ein gewisser Mehreinsatz erwartet werden, ohne dass diese dafür zusätzlich entschädigt werden.

Beispiele:

1) Leistung von Mehrstunden innerhalb der 10%-Regelung:
- Der Mitarbeiter (bei dem die oben genannten drei Voraussetzungen erfüllt sind) wurde zu einem Pensum von 180.33 Stunden pro Monat eingestellt. Gearbeitet hat er im Monat Juli 190.33 Arbeitsstunden. Der Mitarbeiter hat somit im Monat Juli 10 Mehrstunden geleistet.
- Im vorliegenden Fall ist im Einzelarbeitsvertrag vereinbart worden, dass 10% Mehrstunden nicht kompensiert oder ausbezahlt werden müssen.
- Die massgeblichen Mehrstunden berechnen sich anhand der Sollstunden pro Monat. 10% Mehrstunden entsprechen im vorliegenden Fall 18.033 Stunden (180.33 Monatssollstunden X 10%).
- 18.033 Mehrstunden müssen nicht kompensiert oder ausbezahlt werden. Somit unterliegen sämtliche der 10 geleisteten Mehrstunden dieser Regel. Der Arbeitgeber muss diese nicht durch Geldleistung oder durch Freizeit kompensieren lassen.
- Vorsicht: Die 10%-Regel ist nur auf die geleisteten Mehrstunden anzuwenden. Es können nicht einfach monatlich 18 Stunden von der geleisteten Arbeitszeit abgezogen werden. Zudem ist anzumerken, dass jeder Monat einzeln angeschaut werden muss.

2) Leistung von Mehrstunden ausserhalb der 10%-Regelung:
- Der Mitarbeiter (bei dem die oben genannten drei Voraussetzungen erfüllt sind) wurde zu einem Pensum von 180.33 Stunden pro Monat eingestellt. Gearbeitet hat er im Monat Juli 202.33 Arbeitsstunden. Der Mitarbeiter hat somit im Monat Juli 22 Mehrstunden geleistet.
- Im vorliegenden Fall ist im Einzelarbeitsvertrag vereinbart worden, dass 10% Mehrstunden nicht kompensiert oder ausbezahlt werden müssen.
- Die massgeblichen Mehrstunden berechnen sich anhand der Sollstunden pro Monat. 10% Mehrstunden entsprechen im vorliegenden Fall 18.033 Stunden (180.33 Monatssollstunden X 10%).
- 18.033 Mehrstunden müssen nicht kompensiert oder ausbezahlt werden. Somit muss der Arbeitgeber noch 3.967 (22 minus 18.033) Stunden mit einem Zuschlag von 25% auszahlen (siehe Kommentar zu Überstunden) oder durch Freizeit von gleicher Dauer kompensieren lassen.
- Vorsicht: Die 10%-Regel ist nur auf die geleisteten Mehrstunden anzuwenden. Es können nicht einfach monatlich 18 Stunden von der geleisteten Arbeitszeit abgezogen werden. Zudem ist anzumerken, dass jeder Monat einzeln angeschaut werden muss.

Schreinerpraktiker EBA und Angelernte mit Weiterbildung:
Sämtliche Anlehren und ähnliche Ausbildungen, die zwischen 1 und 2 Jahre andauern, werden dem Schreinerpraktiker EBA gleichgesetzt. Ausbildungen die länger als 2 Jahre andauern, werden als Berufslehre qualifiziert. Somit handelt es sich in diesem Fall um einen Berufsarbeiter bzw. Monteur.

Zudem werden Personen, welche eine Schreinerlehre nicht bestanden oder die Lehre nach mehr als 2 Jahren abgebrochen haben, als Schreinerpraktiker EBA eingestuft, weil ihre Berufskenntnisse einer Anlehre gleichkommen.

Ein zu mindestens zu 80% auf Montage tätiger Schreinerpraktiker (Mithilfe bei der Montage, auch ohne Werkzeug) ist als Hilfsmonteur einzustufen (Mindestlohn als Hilfsmonteur).
Ist der Schreinerpraktiker zwar auf der Baustelle tätig, leistet dort jedoch lediglich Handlangerarbeiten (aufräumen, putzen, Gegenstände hin und her tragen, etc.), so gilt der Mindestlohn des Schreinerpraktikers (nicht Hilfskraft).

Schreinerpraktiker macht nachträgliche EFZ-Lehre:
Wenn ein EBA-Absolvent nachträglich die EFZ-Lehre macht, gilt während dieser Zeit nicht der Mindestlohn für EBA, sondern mindestens der Lehrlingslohn.

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

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

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

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

Arbeitet der **entsandte Arbeitnehmende** in der Schweiz **alleine auf der Baustelle**, wird er **zwingend als Monteur** (Ausbildung ist nicht massgebend) eingestuft, denn ein Hilfsmonteur ist ein zudienender Mitarbeiter und kann nicht selbständig / alleine auf Montage sein. Sind mehrere Hilfsmonteure zusammen auf der Baustelle, so ist der älteste als Monteur einzustufen und die restlichen als Hilfsmonteure.

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

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

Hilfsmonteur oder Hilfskraft?
Grundsatz: Beide Kategorien können auf der Baustelle tätig sein. Die Hilfsmonteure helfen jedoch bei der Montage mit, die Hilfskräfte nicht. Hilfskräfte sind Mitarbeiter, die lediglich Gegenstände tragen, aufräumen oder putzen. Wenn eine Hilfskraft auf der Baustelle bei der Montage mithilft, so muss sie zwingend als Hilfsmonteur eingestuft werden. Beachte: Auf einer Baustelle können nicht nur Hilfskräfte beschäftigt werden. Auf einer Baustelle wird montiert, somit müssen Monteure / Hilfsmonteure vorhanden sein. Es ist unwahrscheinlich, dass ein 1 Monteur montiert, und 4 Hilfskräfte nicht bei der Montage mithelfen.

Schüler und Studenten, ohne branchen- resp. funktionsspezifische Ausbildung:
Schüler und Studenten, ohne branchen- resp. funktionsspezifische Ausbildung haben nach der Kurzanstellungszeit von bis zu max. 3 Monaten im Jahr Anspruch auf den Mindestlohn einer Hilfskraft. Zur Berechnung der Kurzanstellungszeit werden die Tage gezählt an denen der Schüler oder Student

im Betrieb arbeitet; sprich: nach 60 Arbeitstagen (3 Monate à 20 Arbeitstage) hat der Schüler oder Student Anspruch auf den Mindestlohn einer Hilfskraft.

Hilfskraft:
Arbeitet üblicherweise in der Werkstatt. Eine Hilfskraft kann jedoch auch ständig auf dem Bau tätig sein, verrichtet dann aber lediglich Handlangerarbeiten (Herumtragen der Fenster, aufräumen, putzen, etc.). Die Hilfskraft führt keine Montagearbeiten aus und hilft auch nicht bei der Montage mit (kein Festhalten des Fensterrahmens, während ein anderer diesen befestigt).

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

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

- Generelle Lohnerhöhung:
  Der Betrag der generellen Lohnerhöhung steht jedem Arbeitnehmenden zu (prozentual zu seinem Arbeitspensum). Ein zu 50% angestellter Monteur kann somit nur von der Hälfte der generellen Lohnerhöhung profitieren.

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

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

Mindestlohn, Lohnerhöhungen und Übergang ins nächste Dienstjahr:
Es stellt sich die Frage, wie mit Lohnerhöhungen in Verbindung mit Übergängen in folgende Dienstjahre umgegangen werden soll. Dies soll anhand eines Beispiels erklärt werden.

Der Arbeitnehmende beginnt im September 2010 sein Arbeitsverhältnis. Als Lohn wird der Mindestlohn eines Monteurs für das erste Erfahrungsjahr vereinbart (CHF 4´226.--). Im Januar 2011 kann der Mitarbeiter von der ersten Lohnerhöhung gemäss GAV profitieren. Die nach GAV zu gewährende Lohnerhöhung beträgt CHF 50.--. Der Lohn des Mitarbeiters steigt somit auf CHF 4´276.-- (Mindestlohn erstes Erfahrungsjahr plus Lohnerhöhung). Im September 2011 kommt der Mitarbeiter in sein zweites Erfahrungsjahr. Der Mindestlohn beträgt für das zweite Erfahrungsjahr CHF 4´428.--. Die Auszahlung an den Mitarbeiter Ende Monat beträgt somit neu CHF 4´428.-- (die bereits neun Monate zuvor gewährte Lohnerhöhung muss nicht auf den Mindestlohn des zweiten Erfahrungsjahres aufgerechnet werden). Der Mitarbeiter kann somit beim Übergang ins nächste Erfahrungsjahr nicht nochmals von der bereits ein halbes Jahr zuvor gewährten Lohnerhöhung profitieren.

Art. 18: 13. Monatslohn

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

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

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

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

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

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

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

13. Monatslohn und Probezeit:
Gemäss GAV gelten die ersten 3 Anstellungsmonate als Probezeit. Somit ist auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit, der 13. Monatslohn anteilsmässig für 2 Monate auszuzahlen, da lediglich für den ersten Monat der Probezeit (bei Auflösung) kein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht (Art. 18 Abs. 3 GAV).

Kalenderjahr:
Ein Kalenderjahr dauert vom 1. Januar bis zum 31. Dezember.

Ein voller Monat:
„Da die Arbeitsverhinderung auf einen Arbeitstag fallen muss, kann beim Begriff des Monats nicht auf den Kalendermonat (z.B. 30 Tage) abgestellt werden. Entscheidend ist der Arbeitsmonat. Dabei ist vom jährlichen Durchschnitt auszugehen, was einem Zwölftel der in einem Dienstjahr anfallenden Arbeitstage entspricht. Es wird somit auf das Dienst- und nicht auf das Kalenderjahr abgestellt. Eine in der Praxis tolerierte Lösung ist, wenn auf den Näherungswert von 21.75 Arbeitstagen abgestellt wird. Sobald also die Arbeitsverhinderung 21.75 Arbeitstage erreicht, liegt ein voller Monat vor. Die Arbeitsverhinderung muss dabei nicht am Stück erfolgen, sondern die verschiedenen Abwesenheiten können innerhalb eines Kalenderjahres (1. Januar bis 31. Dezember) zusammengerechnet werden.“ (Kommentar zu Art. 329b OR, N5).

Unbezahlter Urlaub, Art. 18 Abs. 4 GAV:
Während der Dauer des unbezahlten Urlaubes hat der Mitarbeiter kein Anrecht auf einen 13. Monatslohn. Die Kürzung darf anteilsmässig ab dem ersten Tag der Abwesenheit erfolgen. Es muss somit mit der Kürzung nicht abgewartet werden, bis ein voller Monat Abwesenheit vorliegt.

Art. 19: Familien- und Kinderzulagen

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

V. AUSRICHTUNG DES LOHNES

Art. 20: Lohnzahlungsfristen und -Termine

[1] Die Lohnzahlung in Schweizer Landeswährung hat 14-täglich oder monatlich zu erfolgen.

[2] Die Lohnzahlung wie auch die Spesenentschädigung ist bargeldlos vorzunehmen. Barzahlungen sind nur im Rahmen von Kleinstzahlungen zulässig.

[3] Bei bargeldloser Zahlung muss spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.

[4] Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.

Kommentar:
Definition Kleinstzahlung:
Als Kleinstzahlung gilt lediglich eine Zahlung von unter CHF 10.--. Somit können lediglich Zahlungen bis zu einem Betrag von CHF 9.95 in bar bezahlt werden.

Art. 21: Lohnrückbehalt

[1] Es darf gesamthaft nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.

[2] Der Arbeitgeber hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechtigte Gegenforderungen geltend machen kann.

Art. 22: Lohnzahlung

[1] Bei Anordnung von flexibler wöchentlicher Arbeitszeit im Rahmen von Artikel 8 Absatz 3 hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine regelmässige gleichbleibende Lohnzahlung auf der Basis der durchschnittlichen Sollarbeitszeit gemäss Artikel 7 Absatz 2.

[2] Eine Abrechnung im Stundenlohn, inklusive Ferienanteil, ist nur bei einer Anstellung von weniger als 2 Monaten pro Jahr und gleichzeitig sehr unregelmässigen Arbeitszeiten zulässig. Wird ausnahmsweise im Stundenlohn abgerechnet, so sind die zu zahlenden Zuschläge für Feiertage (3.58%) und für den 13. Monatslohn (8.33%) auf der Lohnabrechnung detailliert separat auszuweisen. Der Zuschlag für die Ferientage (9.70% bei 23 Ferientagen, 12.07% bei 28 Ferientagen) ist den Arbeitnehmenden im Stundenlohn buchhalterisch gutzuschreiben und während der Ferien auszuzahlen.

[3] Den Arbeitnehmenden ist zwingend eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

[4] Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

[5] Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

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

VI. LOHN BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

Art. 23: Allgemeines

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

Kommentar:
Nettolohnausgleich:
Mit dem Nettolohnausgleich wird erreicht, dass der Nettolohn genau gleich hoch ausfällt wie in Monaten ohne Verrechnung von Taggeldern. Bei einer Arbeitsunfähigkeit kann es nämlich vorkommen, dass der Nettolohn aufgrund Krankentaggeld, EO-Taggelder, etc. (welche nicht immer sozialversicherungspflichtig sind), höher ausfällt als ohne diese Leistungen. Die Korrektur erfolgt mit der Lohnart “Nettolohnausgleich”. Der Nettolohnausgleich wird aus rechtlicher Sicht kontrovers beurteilt. Da der GAV dies in Art. 23 GAV explizit vorsieht, spricht einem Nettolohnausgleich nichts entgegen.

Art. 24: Lohn bei Krankheit

[1] Der erste Krankheitstag gilt als unbezahlter Karenztag ohne Lohnausfallentschädigung.

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

[3] Der Arbeitnehmende bezahlt maximal die Hälfte der effektiv anfallenden Nettoprämie für die durch den Arbeitgeber mit dem Versicherungsträger abgeschlossene Krankentaggeldversicherung. Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden darf 1,5% Prozent des Lohnes jedoch nicht übersteigen.

[4] Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:
- Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns,
- Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab dem 2. Tag der Arbeitsverhinderung, oder
- Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 60 Tagen,
- Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit,
- Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

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

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

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

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

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

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

Kommentar:
Versicherungspflicht:
Der Arbeitgeber hat die Pflicht, jeden dem GAV unterstellten Mitarbeiter bereits ab seinem ersten Arbeitstag für die Firma im Sinne von Art. 24 GAV zu versichern (auch Stundenlöhner, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeitsverhältnisse, etc.).

Was gilt als Krankheit/Unfall?
Nur was von der Krankenkassen-Grundversicherung gedeckt oder von der Unfallversicherung bezahlt wird, gilt als Krankheitsfall/Unfall und geht zu Lasten des Arbeitgebers.

Alle anderen Absenzen (z.B. die meisten Schönheitsoperationen, freiwillige Gesundheitschecks, Darmspiegelungen vor dem 50. Lebensjahr (ausser vom Arzt angeordnet), etc.) gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Karenztag:
Gemäss Kommentar zu A: „Normative Bestimmungen“ ist der GAV in erster Linie nach dem Wortlaut auszulegen. Gemäss Art. 24 Abs. 1 GAV gilt der erste Krankheitstag als Karenztag. Der Arbeitnehmende hat somit an seinem ersten Krankheitstag keinen Lohn zugute. Als 1 Krankheitstag gelten bei einer Anstellung zu 100% die ersten 8.3 Stunden Krankheit. Ist der Arbeitnehmende lediglich zu 50% angestellt, gelten 4.15 Stunden Krankheit als 1 Krankheitstag, usw. Ist ein zu 100% angestellter Arbeitnehmender Freitag nachmittags krank und die Krankheit dauert noch den ganzen Montag an, so hat der Arbeitnehmende von den angefallenen Krankheitsstunden an 8.3 Stunden keinen Lohn zugute.

Die Frage der Zulässigkeit der Regelung betreffend den unbezahlten ersten Karenztag, wurde noch nicht richterlich entschieden.

Der erste unbezahlte Karenztag gilt pro Krankheitsfall (ausser bei chronischen Krankheiten, siehe unten).

Möglichkeit der Verrechnung mit Mehrstunden/Gleitzeitstunden:
In der Praxis kommt es häufig vor, dass die Betriebe den Karenztag mit den Mehrstunden oder mit den Überstunden verrechnen. Dies wird meistens von den Mitarbeitern ausdrücklich gewünscht, damit es Ende Monat nicht zu einem Lohnabzug kommt. Diese „praxistauglichere“ Lösung entspricht jedoch nicht dem Wortlaut des GAV, der ausdrücklich einen Lohnabzug fordert.

Es besteht die Möglichkeit, entgegen dem Wortlaut des GAV, den Karenztag bei Krankheit mit den Mehrstunden oder den Gleitzeitstunden zu kompensieren, damit es nicht zu einem Lohnabzug kommt. Eine Kompensation mit den Überstunden oder den Ferientagen ist ausgeschlossen. Diese Vorgehensweise braucht jedoch das Einverständnis des Arbeitnehmenden.

Langwierige Krankheitsbilder:
Bei langwierigen Krankheitsbildern (bspw. Krebserkrankung, multiple Sklerose, chronische Krankheiten) die dazu führen, dass der kranke Arbeitnehmende während eines längeren Zeitraumes mehrere Male von der Arbeit fernbleiben muss, muss der Arbeitnehmende nur einen einzigen unbezahlten Karenztag hinnehmen.

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

Hat der Arbeitgeber jedoch die Versicherung erst ab dem 60. Krankheitstag abgeschlossen und kommt er in der Zwischenzeit selber für den Krankenlohn auf, sind auf diesen Lohn die

Sozialversicherungsabzüge vorzunehmen, denn es handelt sich hierbei um massgebenden Lohn im Sinne von Art. 7 AHVV.

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

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

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

Rückwirkendes Arztzeugnis:
Ein rückwirkendes Arztzeugnis ist, im Gegensatz zum rückdatierten Arztzeugnis, zulässig. Es bleibt aber weiterhin problematisch. Die Rückwirkungsdauer sollte jedoch normalerweise eine Woche nicht überschreiten, da sonst eine eingeschränkte Beweisfunktion besteht. Als Mindestanforderungen können jedoch verlangt werden: Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit, Datum der Ausstellung, Datum der ersten Behandlung. Trotz allem bleibt die Widerlegung eines rückwirkenden Arztzeugnisses schwierig.

Vertrauensärztliche Untersuchung:
Im Rahmen der Treuepflicht ist man als Angestellter verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers von einem Vertrauensarzt untersuchen zu lassen. Trotz vorliegen einen Arztzeugnisses können an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden Zweifel aufkommen. Als Anhaltspunkte könnten beispielsweise gelten: formelle und materielle Mängel des Arbeitsunfähigkeitsnachweises, Verhalten des Arbeitnehmenden, Verhalten des Arztes sowie Zeitpunkt, Häufigkeit und Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Es wird empfohlen stets zwei, einen Arzt und eine Ärztin, zur Auswahl stellen, somit kann er eine unnötige Verlängerung des Verfahrens vermieden. Die Kosten für diese Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 25: Lohn bei Unfall

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

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

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

Kommentar:
Kein Karenztag:
Beim Unfall hat der Arbeitnehmende keinen Karenztag hinzunehmen.

Unfall am Montag (Unfalltag):
Der Arbeitgeber zahlt den Lohn zu 80% (mit Abzügen der Sozialversicherungsprämien) fort.

Dienstag (1. Tag nach Unfall):
Der Arbeitgeber zahlt den Lohn zu 80% (mit Abzügen der Sozialversicherungsprämien) fort.

Mittwoch (2. Tag nach Unfall):
Der Arbeitgeber zahlt den Lohn zu 80% (mit Abzügen der Sozialversicherungsprämien) fort.

Donnerstag (3. Tag nach Unfall):
Die Suva bezahlt das Taggeld ab dem 3. Tag nach dem Unfall, wenn der Versicherte arbeitsunfähig ist.

Art. 26: Lohn bei Militärdienst

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

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

* Die eingetragene Partnerschaft ist der Heirat gleichgesetzt.

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

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

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

[5] Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

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

Art. 27: Lohn bei anderen Absenzen

[1] Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

a)	Bei Heirat* des Arbeitnehmenden	2 Tag
b)	Bei Tod des Ehepartners*, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern	3 Tage
c)	Bei Tod von Geschwistern	2 Tage
d)	Bei Tod der Grosseltern	1 Tag
e)	Bei Tod von Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter	1 Tag
f)	Heirat* eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung (pro Jahr)	1 Tag
g)	Für den Zügeltag (pro Jahr)	1 Tag

h) Pflege eigener Kinder, soweit dies nicht anders organisiert werden kann — 3 Tage

* Die eingetragene Partnerschaft ist der Heirat gleichgesetzt.

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

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

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

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

[6] Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs erhält der Arbeitnehmende für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100% Beschäftigungsgrad) den vollen Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu.

Kommentar:
Die ganze Liste hat eine Lohnfortzahlung von 100% zu Gute und zwar für alle oben erwähnten Tage (keine unbezahlten Karenztage).

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

Ferien und Todesfall:
Stirbt jemand (im Sinne der obigen Liste) in den Ferien des Arbeitnehmenden, muss dieser dafür keine Ferien eingeben. Er bekommt die Tage frei und bezahlt, ohne dass diese Tage vom Feriensaldo abgezogen werden dürfen.

Vaterschaftsurlaub gemäss OR und GAV:
Gemäss Wortlaut des GAV hat der Mitarbeiter während des Vaterschaftsurlaubes den vollen Lohn zugute. Da die EO-Entschädigung lediglich 80% des Lohnes abdeckt, muss der Arbeitgeber den Lohn auf 100% aufstocken.

Neuerungen im Obligationenrecht:
1) Urlaub für die Betreuung von Angehörigen (329h OR):
Arbeitnehmende haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung (100%) bei kurzen Arbeitsabwesenheiten von maximal drei Tagen für die notwendige Betreuung von Kindern, Familienmitgliedern und des/der Lebenspartner/-in. Als Familienangehörige gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und Kinder) sowie die Geschwister. Hinzu kommen der/die Ehegatte/-in, der/die eingetragene/-r Partner/-in, die Schwiegereltern sowie der/die Lebenspartner/-in (mind. 5 Jahre im gemeinsamen Haushalt).

Die Dauer des Urlaubs beträgt drei Tage pro Ereignis (einmalig pro Ereignis und nicht wiederholend, auch nicht bei Langzeiterkrankung). Maximal werden 10 Tage pro Dienstjahr vergütet. Die Grenze von 10 Tagen gilt nicht für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Kindern, hier ist Art. 329c OR zu beachten. Teilzeitbeschäftigte haben im gleichen Umfang wie die Vollzeitbeschäftigten Anspruch auf arbeitsfreie Tage und Entschädigung des effektiven Lohnausfalles. Es sind dabei nur die Tage zu entschädigen, an denen gemäss der vertraglich vereinbarten Einsatzzeit effektiv gearbeitet worden wäre.

Voraussetzung sind gesundheitliche Beeinträchtigungen (Krankheit, Unfall, Behinderung). Zudem muss eine Notwendigkeit der Betreuung bestehen (könnte ein anderes Familienmitglied die Betreuung übernehmen?). Auch wichtig ist der Betreuungsbedarf der Person. Die Betreuung wird eher als

notwendig erachtet, wenn es sich um ein minderjähriges Kind oder ein Kleinkind handelt. Ein Arztzeugnis ist nicht notwendig, doch muss der Arbeitnehmende die gesundheitliche Beeinträchtigung beweisen können. Der Arbeitgeber könnte also ein Arztzeugnis verlangen.

Art. 329h OR und Art. 27 GAV:
Die in Art. 27 GAV vorgesehene bezahlte Kurzabsenz von bis zu drei Tagen bei Pflege des eigenen kranken Kindes stellt ein Anwendungsfall von Art. 324a OR dar. Dem Arbeitnehmenden steht es damit grundsätzlich frei, Urlaub nach Art. 324a OR beziehungsweise Art. 27 GAV zu beziehen, ohne den Urlaub nach Art. 329g OR anzubrechen.

Betreuungsurlaub für schwerkranke Kinder (329i OR):
Berufstätigen Eltern wird ein 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes gewährt. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (AHV-Lohn, jedoch maximal CHF 196.-- pro Tag) und wird von der EO bezahlt. Anspruchsberechtigt sind nur die Eltern eines minderjährigen, schwer gesundheitlich beeinträchtigten Kindes.

Die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung definiert sich wie Folgt:
- Es liegt eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustandes des Kindes vor (keine Bagatellkrankheiten oder leichte Unfallfolgen
- der Verlauf oder Ausgang dieser Veränderung ist schwer vorhersehbar oder es ist mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen
- es besteht ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern
- mindestens ein Elternteil muss erwerbstätig sein und die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen

Ein Arztzeugnis, welches die Notwendigkeit der Begleitung, Betreuung und Pflege bestätigt, ist notwendig. Für genauere Informationen hat sich der Betrieb mit der Ausgleichskasse Schreiner in Verbindung zu setzen.

unverschuldete Abwesenheit:
Hat der Arbeitnehmende die Absenz nicht zu verschulden, so hat er in erster Linie zu versuchen, die privaten Angelegenheiten in seiner Freizeit zu erledigen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Termin auf eine Randzeit zu verschieben. Ist auch dies nicht möglich und muss der Arbeitnehmende während der Arbeitszeit fehlen, so hat ihm der Arbeitgeber diese Stunden freizugeben und zu bezahlen. Was alles unter eine unverschuldete Absenz zu zählen ist, kann nicht im Voraus festgelegt werden (einzelfallabhängig). Im einen Fall kann eine Gerichtsvorladung verschuldet sein (schwerer Verstoss gegen die Verkehrsregeln) was keine Lohnfortzahlung rechtfertigen würde, während im andern Fall eine Gerichtsvorladung z.B. zur Zeugenaussage unverschuldet sein und dadurch eine Lohnfortzahlung hervorrufen kann. In den meisten Fällen wird es sich jedoch bei Arzt und Zahnarztbesuchen, Gängen auf öffentliche Ämter oder die Zeit zur Absolvierung von Prüfungen, und ärztlich indizierten Physiotherapien um unverschuldete Absenzen handeln. Es ist jedoch von Fall zu Fall einzeln zu entscheiden.

verschuldete Abwesenheit:
Eine verschuldete Abwesenheit fällt in die Risikosphäre des Arbeitnehmenden. Auch hier hat dieser zu versuchen, die Angelegenheiten in seiner Freizeit zu erledigen oder die Absenz auf eine Randstunde zu verlegen. Ist dies nicht möglich, so hat der Arbeitgeber die zur Erledigung der Angelegenheiten nötige Freizeit zu gewähren. Eine Verpflichtung zur Bezahlung der Abwesenheitsstunden besteht jedoch nicht. Die Bezahlung dieser Stunden ist nur geschuldet, wenn dies so verabredet oder üblich ist. Termine für Schönheitsoperationen sind immer als verschuldete Absenzen zu betrachten, weshalb diese keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hervorrufen (ausser gegenteilige Verabredung vorhanden).

Stellensuche:
Im zurzeit geltenden GAV ist die Stellensuche nicht mehr explizit geregelt, weshalb Art. 329 Abs 3 OR Anwendung findet. Gemäss Art. 329 Abs 3 OR ist dem Arbeitnehmenden nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren und zu bezahlen. Insbesondere gilt dies für Vorstellungsgespräche bei anderen Betrieben oder bei Stellenvermittlern. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmende gekündigt hat. Wie viel Zeit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden zugestehen muss, ist gesetzlich nicht festgelegt. In der Praxis wird ein halber Tag pro Woche als üblich angesehen, allenfalls aufgeteilt auf zweimal zwei Stunden.

Dennoch sollte der Arbeitnehmende diese Termine so weit wie möglich auf Randstunden verlegen. Dies gilt vor allem für Arbeitnehmende, die Gleitzeit haben. Von Arbeitnehmenden, die Teilzeit arbeiten, kann verlangt werden, dass sie Vorstellungsgespräche, wenn irgend möglich in die Freizeit verlegen. Bei Vollzeitangestellten hingegen, kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass sie die Vorstellungstermine auf Zeiten ausserhalb ihrer Arbeitszeit legen. Beachten Sie: Bei Arbeitnehmenden, die im Monatslohn angestellt sind, erfolgt für diese freie Zeit kein Abzug vom Lohn, es sei denn, dies sei vertraglich so vereinbart worden. Angestellte im Stundenlohn stehen hingegen schlechter da: Ist keine anderslautende einzelvertragliche Vereinbarung vorhanden, muss der Arbeitgeber ihnen diese Absenzen nicht vergüten.

Konkubinat:
Konkubinatspartner werden wie Ehepartner behandelt. Ein Konkubinat ist eine dauerhafte Lebensgemeinschaft (mindestens zwei Jahre) zwischen zwei unverheirateten Personen gleichen oder unterschiedlichen Geschlechts.

Jugend und Sport:
Beim Jugend und Sport handelt es sich um eine freiwillige Abwesenheit, für welche der Mitarbeiter eine EO-Karte bekommt. Wird diese Absenz unter Art. 26, 27 Abs. 3 oder 28 GAV subsumiert?

- Art. 26 GAV ist nicht anwendbar, da der Arbeitnehmende keinen obligatorischen Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst leistet (obwohl er eine EO-Karte bekommt).
- Art. 28 GAV ist nicht anwendbar, da es sich nicht um eine fachbezogene, berufliche Weiterbildung handelt.
- Fazit: Analoge Anwendung von Art. 27 Abs. 3 GAV, obwohl es sich höchst wahrscheinlich nicht um ein öffentliches Amt handelt. Arbeitnehmende und Arbeitgeber sollen sich somit über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.

Freiwillige Feuerwehr:
Dieser Fall ist unter Art. 27 Abs. 3 GAV zu subsumieren. Die Parteien haben sich über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall zu einigen. Falls die Parteien sich nicht einigen können, dann kann der Arbeitgeber durchaus eine Lohnzahlung verneinen (Abzug von den Mehrstunden oder Lohnabzug). Die Gefahr dieser Einsätze muss nicht vom Arbeitgeber getragen werden.

Militär: Orientierungstag, Entlassungstag und Abgabetag:
Diese Tage werden von der EO nicht bezahlt und sie sind auch nicht in den Katalogen der Art. 26 und 27 GAV enthalten. Der Arbeitgeber hat diese Tage jedoch aufgrund von Art. 324a Abs. 1 OR (Erfüllung gesetzlicher Pflichten) zu 100% zu bezahlen. Die verlorenen Stunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgearbeitet werden.

Schwangerschaft und Mutterschaft:
Betreffend Schwangerschaft und Mutterschaft enthält der GAV keine Sonderbestimmungen.

Art. 28: Weiterbildung

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

[2] Der Kursbesuch ist nachzuweisen.
Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Kommentar:
Es sind somit maximal 4 Tage pro Kalenderjahr zu gewähren. Zudem wird bei Eintritt / Austritt während des Kalenderjahrs der Anspruch pro rata berechnet. Während dieser Tage entstehen beim Mitarbeiter keine Minusstunden.

Arbeitnehmende/r will Weiterbildung:
Der GAV hält fest, dass der Arbeitnehmende für fachbezogene, berufliche Weiterbildung einen Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr hat. Fehlt der Arbeitnehmende mehr als 3 Arbeitstage, so müssen sich die Parteien über eine allfällige Lohnzahlung einigen. Über die Kosten der Weiterbildung äussert sich der GAV nicht. Als Grundsatz gilt, dass der Arbeitnehmende die

Weiterbildungskosten selber zu tragen hat. Durch eine Weiterbildungsvereinbarung kann eine anderslautende Abmachung getroffen werden.

Weiterbildungsvereinbarung, Rückzahlung der Weiterbildungskosten:
Investiert ein Arbeitgeber in die Weiterbildung seiner Angestellten wird häufig eine Vereinbarung getroffen. Dabei verpflichtet sich der Arbeitnehmende nach Abschluss der Weiterbildung noch eine bestimmte Zeit zu bleiben. Kündigt er das Arbeitsverhältnis selber, so hat er die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise an den Arbeitgeber zurückzuzahlen (ausser der Arbeitgeber hat den Anlass für die Kündigung gegeben). Wird das Arbeitsverhältnis jedoch vom Arbeitgeber gekündigt, ohne dass ihm der Mitarbeiter dafür einen Anlass gegeben hat, so hat der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten zu tragen.

Der Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung wird empfohlen. Diese Rückzahlungsvereinbarung, muss schriftlich, klar und eindeutig formuliert sein. Unklarheiten werden zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt. Eine Rückerstattungspflicht sollte für maximal drei Jahre vereinbart werden. Zudem ist die Rückerstattungspflicht im Verlaufe der Zeit stets zu reduzieren

Arbeitgeber will Weiterbildung:
Will der Arbeitgeber, dass der Mitarbeiter eine Weiterbildung besucht, so hat er die dabei entstehenden Kosten zu übernehmen. Auch hat er ihm für sämtliche Arbeitsabwesenheiten den vollen Lohn zu bezahlen. Muss der Arbeitnehmende den Kurs ganz oder teilweise in seiner Freizeit besuchen, so gilt diese Zeit als bezahlte Arbeitszeit (Vorsicht Überstunden).

VII. AUSLAGENERSATZ

Art. 29: Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

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

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

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

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

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

Kommentar:
Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Verpflegung und Unterkunft, die den Ansätzen gemäss Art. 29 Abs. 1 entsprechen.

Frühstückspesen sind nur bei vorhergehender auswärtiger Übernachtung geschuldet.

Wird nun aber der Arbeitnehmende bspw. über Mittag in die Werkstatt zurückgefahren, hat er kein Anrecht auf Auslagenersatz. Die Reisezeit ist jedoch als Arbeitszeit zu rapportieren.
Abendessenspesen sind bei nachgehender Übernachtung an einem auswärtigen Ort oder wenn der Arbeitsschluss bei auswärtiger Arbeit in die Abendarbeitszeit (20 Uhr) fällt, geschuldet.

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

Wird nun unter dem üblichen Rahmen direkt für die Verpflegung und Unterkunft aufgekommen, werden die gesamten Pauschalspesen verrechnet.

Personalverleih:
Bei Personalverleihern wird auf den sogenannten Arbeitsort abgestellt. Der Arbeitsort wird im Arbeitsvertrag wie folgt definiert: „Der Arbeitsort befindet sich am Ort des jeweiligen Einsatzbetriebes." Somit sind Spesen erst geschuldet, wenn sich der vermittelte Arbeitnehmende ausserhalb des Einsatzorts befindet. Die Spesen müssen vom Personalverleiher übernommen werden, denn der Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Personalverleiher und dem vermittelten Arbeitnehmenden. Der Personalverleiher muss den Einsatzbetrieb als Arbeitsort definieren. Es ist nicht möglich, bspw. eine Baustelle als Arbeitsort zu definieren, um den Arbeitnehmenden keine Spesen bezahlen zu müssen. Dies ist eine Umgehung der Spesenregelung und verstösst deshalb gegen das Prinzip der gleich langen Spiesse für alle. Durch diese Lösung wären nicht alle direkten Konkurrenten in ihrer Wirtschaftsfreiheit gleichmässig eingeschränkt.

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

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

Art. 30: Reiseauslagen

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

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

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

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

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

Art. 31: Fälligkeit

[1] Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.
[2] Hat der Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss auszurichten.

VIII. FERIEN- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG

Art. 32: Feriendauer

[1] Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:
a) 23 Ferientage: Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf 23 bezahlte Ferientage.
b) 28 Ferientage: Jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Arbeitnehmende, die das 50. Altersjahr vollendet haben, haben Anspruch auf 28 bezahlte Ferientage.

[2] Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend.

[3] In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.

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

Kommentar:
Kalenderjahr massgebend:
Im Sinne des Wortlautes des GAV ist für die Bemessung des Alters das Kalenderjahr massgebend. Ein Kalenderjahr dauert vom 1. Januar bis zum 31. Dezember.

Im Jahr, in dem der Arbeitnehmende seinen 20. Geburtstag feiert, hat er 28 Ferientage zugute. Im Jahr, in welchem er seinen 21. Geburtstag feiert, hat er 23 Ferientage zugute.

Im Jahr, in dem der Arbeitnehmende seinen 50. Geburtstag feiert, hat er 28 Ferientage zugute.

Ferien bei Teilzeitangestellten:
Teilzeitangestellte haben den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitangestellte. Ein lediglich zu 50% angestellter Arbeitnehmender hat somit ebenfalls Anspruch auf die durch den Art. 32 Abs. 1 GAV gewährten 23 bzw. 28 Ferientage. Die Bezahlung dieser Ferientage erfolgt dann aber lediglich in seinem Anstellungspensum, in diesem Fall zu 50%. Eine Umrechnung des Ferienanspruches in Stunden erleichtert die Ferienberechnung, dies vor allem dann, wenn unregelmässig gearbeitet wird. Der zu 50% angestellte Arbeitnehmende hat (bei 23 Ferientagen pro Jahr gemäss GAV) Anspruch auf die Bezahlung von 95.45 Stunden Ferien (23 Tage * 4.15 Stunden).

Zeitpunkt der Ferien:
Im Sinne des OR's bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien. Er hat jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Betriebsferien, Zwangsferien:
Bei der Schliessung ganzer Betriebe für die Betriebsferien, ist der Arbeitnehmende aufgrund seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, seine Ferien dann zu beziehen. Eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten gilt heute als angemessen. Einen Arbeitnehmenden, der noch keinen entsprechenden Ferienanspruch hat, kann der Arbeitgeber nicht gegen seinen Willen in die Ferien schicken, auch nicht bei Betriebsferien. Der Arbeitnehmende muss dementsprechend beschäftigt werden (Möglichkeit der Ersatzarbeit). Die kurzfristige Anordnung von Ferien, vor allem tageweise, muss seitens des Arbeitnehmenden ebenfalls nicht akzeptiert werden. Nicht erlaubt ist auch die Anordnung unbezahlter Ferien.

Unfall oder Krankheit während der Ferien:
Die Ferien dienen der Erholung. Wer somit in den Ferien aufgrund von Krankheit oder Unfall das Bett hüten muss oder Arzt- oder Therapiebesuche wahrnehmen muss, kann sich nicht ausreichend erholen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmende Anspruch darauf, dass er die dadurch versäumten Ferientage ein zweites Mal beziehen darf. Der Arbeitgeber hat diese Zeit als Krankheit oder Unfall auszuzahlen, sofern der Arbeitnehmende dies durch Einreichung eines entsprechenden Arztzeugnisses auch nachweist.

Jedoch: Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht immer Ferienunfähigkeit:
Die Tatsache, dass ein Mitarbeiter nicht arbeitsfähig ist, bedeutet jedoch nicht immer, dass er nicht ferienfähig ist. Es kann durchaus sein, dass, trotz Arbeitsunfähigkeit, Ferienfähigkeit besteht. Nur wer durch Krankheit oder Unfall ferienunfähig ist (Erholungszweck nicht gewährleistet), kann einen Nachbezug der Tage geltend machen.
Beispiel: Ein Schreiner mit einer tiefen Schnittwunde in der Hand ist nicht arbeitsfähig. Seinem Badeurlaub steht hingegen nichts entgegen. Die Ferienfähigkeit ist zu bejahen.

Ein Ferienantritt trotz vorangegangener Arbeitsunfähigkeit lässt auf Ferienfähigkeit schliessen.

Der Arbeitgeber darf, sofern kein anderer Nachweis erbracht wird, davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer trotz Krankheit oder Unfall ferienfähig ist.

Zu viel bezogene Ferien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
Voraussetzung für einen Lohnabzug ist, dass der Arbeitnehmende die Ferien selber gewünscht hat und selber gekündigt hat. Ein Lohnabzug ist nicht zulässig, wenn der Arbeitgeber Betriebsferien ohne Möglichkeit einer Ersatzarbeit angeordnet hat

Art. 33: Kürzung der Ferien

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

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

Kommentar:
Ferienkürzung:

1) durch Verschulden des Arbeitnehmenden:
Da die Verhinderung während eines Kalenderjahres massgebend ist, muss immer die Periode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember betrachtet werden. Am 1. Januar des Jahres darauf, müssen die Berechnungen von neuem begonnen werden.

Beispiele:
- 1 voller Absenzmonat: Kürzung der Ferien um 1/12
- 2 volle Absenzmonate: Kürzung der Ferien um 2/12
- 3 volle Absenzmonate: Kürzung der Ferien um 3/12
- usw.

2) ohne Verschulden des Arbeitnehmenden (Unfall, Krankheit, Militär, usw.):
Da die Verhinderung während eines Kalenderjahres massgebend ist, muss immer die Periode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember betrachtet werden. Am 1. Januar des Jahres darauf, müssen die Berechnungen von neuem begonnen werden.

Beispiele:
- 1 voller Absenzmonat: keine Kürzung
- 2 volle Absenzmonate: Kürzung der Ferien um 1/12
- 3 volle Absenzmonate: Kürzung der Ferien um 2/12
- usw.

Ferienkürzung bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit:
Die herrschende Lehre geht heute davon aus, dass auch eine teilweise Arbeitsunfähigkeit anteilsmässig zu einer Ferienkürzung berechtigt. Dieser Meinung folgt die ZPK. Wenn also jemand

zwei Monate zu 50% arbeitsunfähig ist, entspricht dies einem vollen Absenzmonat. Nicht verlängert wird hingegen die Schonfrist (einen Monat gemäss Art. 33 Abs. 1 GAV bzw. zwei Monate gemäss Art. 33. Abs. 2 GAV). Diese Ansicht wird auch vom Arbeitsgericht Zürich gestützt, das die Kürzung des Ferienanspruches bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit bejahte. Begründet wurde dieser Entscheid mit dem Umstand, dass bei einer reduzierten Arbeitsfähigkeit auch der Kräfteverschleiss durch Arbeitsleistung vermindert ist. Falls also jemand, bei einer Schonfrist von einem Monat, fünf Monate zu 50% arbeitsunfähig ist, entsprechen die anderen vier Monate zwei vollen Absenzmonaten. Der Arbeitgeber hat also die Möglichkeit, den Ferienanspruch um 2/12 zu kürzen.

Vorsicht:
Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub:
Eine Ferienkürzung für den 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub ist ausgeschlossen. Die Ferien wachsen während der Dauer des Mutterschaftsurlaubes sogar proportional an. Jedoch Vorsicht: Bei schwangerschaftsbedingter Verhinderung sind es drei Monate volle Monate Absenz, die erst eine Kürzung um einen Zwölftel des Jahresferienanspruchs zulassen (und mit jedem weiteren vollen Monat um einen zusätzlichen Zwölftel).

Ist eine lange Abwesenheit wegen Weiterbildung verschuldet oder nicht verschuldet?
Wollte der Arbeitgeber die Weiterbildung, so ist die Abwesenheit unverschuldet. Wollte hingegen der Arbeitnehmende die Weiterbildung, so handelt es sich um eine verschuldete Abwesenheit.

Ein voller Monat:
„Da die Arbeitsverhinderung auf einen Arbeitstag fallen muss, kann beim Begriff des Monats nicht auf den Kalendermonat (z.B. 30 Tage) abgestellt werden. Entscheidend ist der Arbeitsmonat. Dabei ist vom jährlichen Durchschnitt auszugehen, was einem Zwölftel der in einem Dienstjahr anfallenden Arbeitstage entspricht. Es wird somit auf das Dienst- und nicht auf das Kalenderjahr abgestellt. Eine in der Praxis tolerierte Lösung ist, wenn auf den Näherungswert von 21.75 Arbeitstagen abgestellt wird. Sobald also die Arbeitsverhinderung 21.75 Arbeitstage erreicht, liegt ein voller Monat vor. Die Arbeitsverhinderung muss dabei nicht am Stück erfolgen, sondern die verschiedenen Abwesenheiten können innerhalb eines Dienstjahres zusammengerechnet werden.“ (Kommentar zu Art. 329b OR, N5).

Unbezahlter Urlaub, „blaumachen“:
Diese beide Absenzen sind weder unter Art. 33 Abs. 1 GAV, noch unter Art 33 Abs. 2 GAV zu subsumieren, da diesbezüglich keine Arbeitsverhinderung vorliegt. Die Kürzung kann in diesen beiden Fällen bereits ab dem ersten Tag der Abwesenheit anteilsmässig erfolgen, resp. die Ferien wachsen während der Dauer der Absenz nicht weiter an. Es muss somit mit der Kürzung nicht abgewartet werden, bis ein voller Monat Abwesenheit vorliegt.

Art. 34: Zeitpunkt der Ferien

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

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

Kommentar:
Wichtig ist die Abgrenzung zwischen Ferien, Überstunden und Überzeit:

- Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber. Allerdings muss er dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmenden soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes oder des Haushaltes vereinbar ist (Art. 329c OR). Bei Engpässen oder Interessenkollisionen darf der Arbeitgeber ein Machtwort sprechen. Wurde der Ferienzeitpunkt festgelegt, muss der Arbeitnehmende eine Verschiebung nur im Notfall tolerieren. Allfällige Annullierungskosten gehen zulasten des Arbeitgebers.

- Auszahlung oder Kompensation der Überstunden: Diesbezüglich wollen die GAV-Parteien, dass die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber miteinander reden und eine einvernehmliche Lösung finden.

Art. 35: Ferienlohn

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

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

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

[4] Leistet der Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

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

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

Ausnahmen vom Abgeltungsverbot:
Vom Abgeltungsverbot kann jedoch abgewichen werden, wenn das Arbeitsverhältnis zu Ende geht (Kündigung, Aufhebungsvertrag) und noch ein Ferienguthaben besteht. Dies jedoch nur, sofern die Ferien vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr bezogen werden können, deren Anordnung unzumutbar kurzfristig ist oder wenn die Stellensuche des Mitarbeiters während der Kündigungsfrist einen Ferienbezug verunmöglicht. Jedoch ist die Auszahlung der Ferien auch dann nur in den Fällen zulässig, wo der auf die Ferien entfallende Lohnzuschlag sowohl im Arbeitsvertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat ausgewiesen wird. Formulierungen wie „Ferienlohn inbegriffen“ genügen nicht. Gemäss Art. 329d Abs. 1 OR muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn entrichten. Der Arbeitnehmende muss somit gleichgestellt werden, wie wenn er gearbeitet hätte. Bei schwankendem Einkommen kann auf den Durchschnittslohn des letzten Dienstjahres vor Ferienbezug abgestellt werden. Der Arbeitnehmende hat auch Anrecht auf die Bezahlung der zusätzlichen Lohnleistungen wie Nacht- oder Sonntagsarbeit und Schichtzulagen, sofern diese Leistungen regelmässig und während einer gewissen Dauer ausgerichtet wurden.

Ausnahmsweise Abgeltung der noch verbleibenden Ferientage / Ferienstunden:
Wichtig ist, dass der Anteil des 13. Monatslohnes in die Berechnungen miteinbezogen wird. Sollte ausnahmsweise vom Abgeltungsverbot abgewichen werden, so hat sich die ZPK für Folgende zwei Berechnungsmethoden entschieden:

Aus dem Monatslohn:

$$\text{1 Tag Ferienauszahlung} = \frac{\text{Monatslohn + 8.33\% (13. Monatslohn)}}{21.75}$$

Aus dem Stundenlohn:

$$\text{1 Stunde} = \frac{\text{Monatslohn * 13}}{\text{(52.14 * 41.5 Stunden-Woche)}}$$

Sodann kann der errechnete Stundenlohn mit der Anzahl den noch auszuzahlenden Stunden multipliziert werden.

Stundenlöhner:
Sind die Voraussetzungen gegeben und wird ein Stundenlohn inklusive Zuschläge für Feiertagsentschädigung, Ferienanspruch und Anspruch auf einen 13. Monatslohn vereinbart, so sind diese Zuschläge im Arbeitsvertrag und auf jeder Lohnabrechnung detailliert (Prozentsatz bzw. Betrag) separat auszuweisen.

Hierzu ein Beispiel für einen Berufsarbeiter ab 24. Altersjahr:

Stundenlohn (Grundlohn)	CHF 28.40
+ Zuschlag für Feiertage: 3.58% auf Grundlohn	CHF 1.02
+ Zuschlag für Ferien (23 Tage): 9.70% auf Grundlohn, somit	CHF 2.75
= Summe aus Grundlohn, inkl. Entschädigung Feiertage und Ferientage	CHF 32.17
+ Zuschlag für 13. Monatslohn (8.33%)	CHF 2.68
= Stundenlohn brutto	CHF 34.85

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

Art. 36: Abweichende Ferienregelungen

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

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

Art. 37: Feiertagsentschädigung

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

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

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

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

Kommentar:
Gemäss Art. 37 Abs. 1 GAV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an höchstens neun Feiertagen gemäss Anhang I. Der Arbeitgeber hat zwei Möglichkeiten, diese Bestimmung umzusetzen: Entweder er zahlt dem Arbeitnehmenden bei Anfall eines vergütungspflichtigen Feiertages den üblichen Tageslohn aus (diese Abrechnungsweise ist nach unserer Ansicht bei Arbeitnehmenden mit einem regelmässigen Arbeitspensum zu favorisieren) oder er bezahlt nicht den effektiv anfallenden Feiertag, sondern gewährt dem Arbeitnehmenden auf dem Grundstundenlohn einen Zusatz von 3.58%.

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

Krankheit und Feiertag:
Erkrankt ein Arbeitnehmender an einem Feiertag, so hat er nicht das Recht, diesen zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen.

Krankheit und Feiertag, 80% oder 100% Lohn geschuldet?
Siehe Art. 37 Abs. 4 GAV: Während der Aufschubfrist (bevor die Krankentaggeldversicherung die Lohnzahlung übernimmt und somit der Arbeitgeber den Lohn zahlen muss) ist eine Feiertagsentschädigung von 100% zu bezahlen (Umkehrschluss aus Art. 37 Abs. 4 GAV).

Teilzeitangestellte, Feiertag fällt nicht auf Arbeitstag:
Teilzeitangestellte, die im Wochen- oder Monatslohn angestellt sind, haben ebenfalls Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern der Feiertag auf einen Tag fällt, der zur ordentlichen vertraglichen Arbeitszeit gehört. Wenn der Feiertag somit nicht auf einen Arbeitstag fällt, hat der Arbeitnehmende keinen Anspruch darauf, diesen nachzuholen. Es gilt dasselbe Prinzip, wie wenn ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag fällt.

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

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

sondern stets durch wechselnde Einsatzpläne durch den Arbeitgeber fixiert, so hat der Arbeitnehmende pro Freitag, an dem er nicht eingesetzt wird, so viel Prozente eines Taglohnes zugut, wie sein Beschäftigungsgrad."

Anzahl Feiertage bei Entsendebetrieben:
Bei Entsendebetrieben kann die Anzahl der gesetzlich anerkannten Feiertage mittels der Website www.feiertagskalender.ch ermittelt werden. Aufgrund der Tatsache, dass in der Gleichwertigkeitsprüfung auf der Soll-Seite (GAV) immer von der Maximalzahl gemäss GAV von 9 Feiertagen ausgegangen wird (egal ob diese auf einen Werktag fallen oder nicht), muss auf der Ist-Seite (Entsendebetrieb) gleich vorgegangen werden (Gleichbehandlungsgebot). Es müssen somit alle gesetzlich anerkannten Feiertage zur Berechnung herangezogen, egal ob diese auf einen Werktag fallen oder nicht.

IX. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Kommentar:
Form der Kündigung:
Im Schweizerischen Arbeitsvertragsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Triftige Gründe braucht es nicht. Sofern vertraglich nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist die Kündigung auch formfrei gültig. Mündliche Kündigungen (Problem der Beweisbarkeit), per E-Mail, SMS oder durch Sprechen auf die Combox sind somit gültig.

Wann gilt eine Kündigung als zugestellt?
Die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie die andere Partei erhalten hat. Die Beweislast für die erfolgte Kündigung liegt bei der kündigenden Partei. Wird per Brief gekündigt, ist dies der Fall, wenn das Kündigungsschreiben von der Post zugestellt wird (massgeblich ist also nicht das Datum des Poststempels). Legt die Post eine Abholaufforderung in den Briefkasten, so gilt die Kündigung an dem Tag als zugestellt, an dem die Abholung nach Treu und Glauben zu erwarten ist. Dies ist gemäss Bundesgericht normalerweise der erste Tag nach dem erfolglosen Zustellungsversuch. Anders ist es bei Abwesenheiten, die dem Arbeitgeber bekannt sind (Ferien, Spitalaufenthalt usw.). Eine Kündigung während den Ferien wird gemäss Bundesgericht erst nach der Rückkehr wirksam, ausser der betreffende Arbeitnehmer (oder Arbeitgeber) sei zu Hause geblieben oder habe sich die Post effektiv nachsenden lassen. Nach einer anderen Rechtsmeinung gilt die Kündigung erst dann als zugestellt, wenn der Adressat das Kündigungsschreiben bei der Post abholt, spätestens aber mit Ablauf der 7-tägigen Abholungsfrist. Angesichts dieser Unsicherheit ist es empfehlenswert, die Kündigung so frühzeitig abzuschicken, dass auch die 7-tägige Abholungsfrist noch eingehalten werden kann.

Bei einer persönlichen Übergabe des Kündigungsschreibens ist der Zeitpunkt der Übergabe massgebend. Um dies später beweisen zu können, sollte sich der Kündigende den Empfang schriftlich quittieren lassen. Wird die Empfangsbestätigung verweigert, sollten Zeugen beigezogen und die Kündigung auch noch per Post zugestellt werden.

Wird mündlich gekündigt (Beweisprobleme), ist der Zeitpunkt der Kündigungserklärung massgebend. Dies gilt auch dann, wenn die Kündigung anschliessend noch schriftlich bestätigt wird.

Kündigung und Dienstjahre:
Es kann vorkommen, dass der Zeitpunkt der Kündigung mit dem Zeitpunkt des Überganges ins nächste Dienstjahr zusammenfällt. Dies kann Auswirkungen auf die Länge der Kündigungsfrist haben. Gemäss Rechtsprechung ist in so einem Fall der Zeitpunkt des Kündigungszugangs beim Empfänger entscheidend.

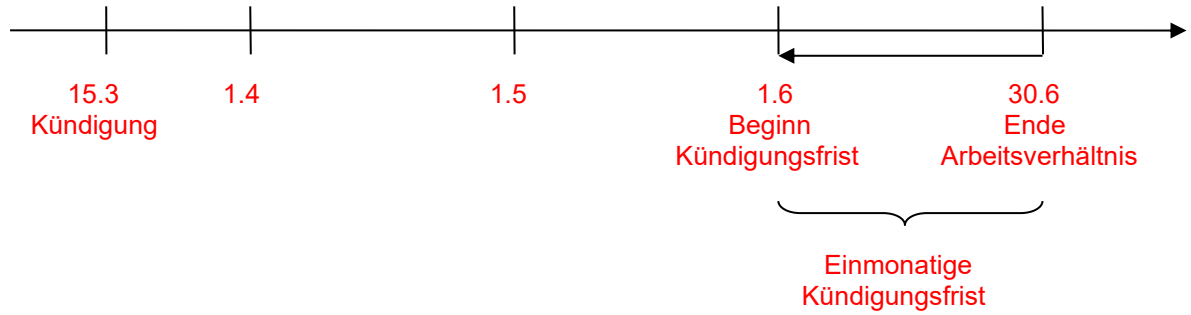
Beispiel:
Erfolgt somit der Zugang der Kündigung noch vor Ende des ersten Dienstjahres, gilt die kürzere Kündigungsfrist von einem Monat (auch wenn das Arbeitsverhältnis sodann im zweiten Dienstjahr endet).

Widerruf / Änderung einer Kündigung:
Der Widerruf einer Kündigung ist einseitig nicht mehr möglich. Soll eine Kündigung widerrufen werden oder das Arbeitsverhältnis auf einen anderen Tag beendet werden, so braucht dies die Zustimmung der Gegenpartei.

Massgebender Zeitpunkt für die Bestimmung der Länge Kündigungsfrist:
Für die Bestimmung der Länge der Kündigungsfrist ist der Kündigungszeitpunkt massgebend und nicht der (voraussichtlich) letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.

Bestimmung der Kündigungsfrist (Rückrechnung):
Gemäss Art. 335c OR und Art. 39 Abs. 1 GAV Endet das Arbeitsverhältnis (nach Ende der Probezeit) stets auf Ende eines Monats. Aktuell geht die Rechtsprechung (Urteil 4A_47/2008 vom 29. April 2008) davon aus, dass die Kündigungsfrist vom Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgerechnet wird.

Beispiel:
Die Kündigung erfolgt am 15.3 auf den 30.6. bei einer Kündigungsfrist von einem Monat. Die einmonatige Kündigungsfrist dauert somit vom 1.6. bis zum 30.6. Die Monate März, April und Mai gelten als „normale Arbeitsmonate“ und werden von der Kündigungsfrist nicht berührt. Die Kündigungsfrist wird somit vom letzten Arbeitstag zurückgerechnet.



Art. 38: Kündigung während der Probezeit

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

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

Kommentar:
Verlängerung und Kürzung:
Eine Kürzung der Probezeit ist möglich (Günstigkeitsprinzip). Die Vereinbarung einer Probezeit von mehr als 3 Monaten ist nicht möglich.

Werktage:
Bei der Kündigungsfrist von 7 Tagen handelt es sich um 7 Kalendertage und nicht um 7 Werktage.

Verlängerung infolge Krankheit oder Unfall:
Die Verlängerung der Probezeit infolge Unfalls oder Krankheit erfolgt proportional zur Arbeitsunfähigkeit. Hingegen gilt während der Probezeit der Kündigungsschutz (Krankheit, Unfall, Militär oder Schwangerschaft) nicht (keine Sperrfristen). Der Kündigungsschutz greift erst nach der Probezeit. Die Bestimmungen über die Missbräuchliche Kündigung (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Rachekündigung, usw.) sind hingegen bereits in der Probezeit anwendbar.

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

Kündigung bei Krankheit, Unfall und Militär während der Probezeit:
Die Kündigung ist gültig, denn der Kündigungsschutz im Sinne von Art. 40 Abs. 1 GAV greift erst nach Ablauf der Probezeit.

Art. 39: Kündigung nach der Probezeit

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

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

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

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

[5] Wird vom Arbeitgeber eine Kündigung eines Mitarbeitenden, welcher 10 Jahre oder näher vor dem ordentlichen Pensionierungstermin steht, in Betracht gezogen, so ist der Arbeitgeber angehalten rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzen und dem betroffenen Mitarbeiter zu veranlassen, an welchem dieser informiert und angehört wird. Zudem ist gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen. Dieses Gespräch ist schriftlich festzuhalten und das entsprechende Protokoll ist im Personaldossier abzulegen. Über die Vornahme der Kündigung entscheidet abschliessend der Arbeitgeber.

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

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

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

Definition Dienstjahr, Unterbrüche:
Art. 335 c OR zeigt, dass es bei der Länge der Kündigungsfrist auf die Vertragsdauer ankommt. Darum ist allen Manövern zur Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse und somit zur Kürzung der Kündigungsfrist ein Riegel zu schieben. Verträge mit demselben Arbeitgeber sind zusammenzurechnen, selbst bei kürzeren Unterbrüchen (auch wenn im Vertrag ausdrücklich davon die Rede ist, dass ein neuer Vertrag abgeschlossen wird). Auch ein Lehrverhältnis ist mitzurechnen (Arbeitsvertrag Praxiskommentar, Streiff, von Känel, Rudolph, Kommentar zu Art. 335c, N5).

Anrechenbare Dienstjahre:
Dazu gilt generell das Gleiche wie bezüglich der Kündigungsfrist. So ist bei den Dienstjahren auch die im gleichen Betrieb zugebrachte Ausbildungszeit mitzurechnen (Arbeitsvertrag Praxiskommentar, Streiff, von Känel, Rudolph, Kommentar zu Art. 324a/b, N7).

Art. 40: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

[1] Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der folgenden Sperrfristen nicht kündigen:

a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;

d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

[2] Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

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

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

Kommentar:
Art. 40 GAV setzt eine Kündigung des Arbeitgebers voraus. Die Sperrfristen kommen deshalb grundsätzlich nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmende selbst kündigt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird. Kündigt der Arbeitnehmende selbst, so muss Art. 41 GAV beachtet werden (siehe Kommentar zu Art. 41 GAV).

Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist auch während einer Sperrfrist möglich.

Für die Bestimmung der Dauer der Kündigungsfrist ist immer auf den Empfang der Kündigung abzustellen und nicht auf den Zeitpunkt, an dem die Kündigungsfrist beginnt oder der Vertrag endet. Empfängt der Arbeitnehmende somit noch im ersten Dienstjahr, so gilt die einmonatige Kündigungsfrist, auch wenn die Kündigungsfrist im zweiten Dienstjahr endet oder sogar durch eine unverschuldete Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall unterbrochen wurde.

Der Kündigungsschutz beginnt erst nach der Probezeit. Ein Krankheitsfall während der Probezeit verlängert diese um die Dauer des Krankheitsfalles.

Wird die Kündigung vor Eintreten der Sperrfrist ausgesprochen, so ist die Kündigung rechtsgültig. Die Kündigungsfrist wird dann während der Dauer der Sperrfrist unterbrochen und erst nachher wieder fortgesetzt.

Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig, d.h. sie entfaltet keine Wirkung (Art. 40 Abs. 2 GAV). Die Kündigung ist so zu betrachten, als wäre sie nie ausgesprochen worden. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist erneut kündigen.

Nach Ablauf der Sperrfrist kann aber gekündigt werden, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit weiter andauert.

Art. 40 Abs. 1 lit. a, Kündigung und Militär:
Eine Kündigung darf während der Militärdienstleistung (sofern sie mehr als 11 Tage dauert) nicht ausgesprochen werden. Zudem darf sie 4 Wochen vorher und 4 Wochen nachher auch nicht ausgesprochen werden (nichtig). Dies sind Sperrfristen. Eine Kündigung die vorher ausgesprochen

und somit gültig. Die Kündigungsfrist wird jedoch während 4 Wochen vorher, während des Militärdienstes und während 4 Wochen nach dem Dienst unterbrochen.

Dieser besondere Schutz gilt immer, sofern die Militärdienstleistung mehr als 11 Tage dauert. Die Sperrfristen von 30, 60 und 90 Tagen (je nach Dienstjahr) gelten hier nicht (Systematik beachten).

Art. 40 Abs. 1 lit. b GAV oder Art. 40 Abs. 4 GAV?
Zuerst ist immer die Anwendbarkeit von Art. 40 Abs. 4 GAV zu prüfen.

- Art. 40 Abs. 4 GAV
  Ist immer anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis schon mehr als ein Jahr (überjähriges Arbeitsverhältnis) und eine gänzliche Arbeitsunfähigkeit (100%) vorliegt. Beide Voraussetzungen müssen kumulativ gegeben sein. Sind beide Voraussetzungen gegeben, so kann das Arbeitsverhältnis bei Krankheit frühestens auf den Termin gekündigt werden, in welchem der Anspruch auf das Kranken- oder Unfallversicherungsgeld erlischt oder Anspruch auf eine mindestens halbe IV-Rente besteht.

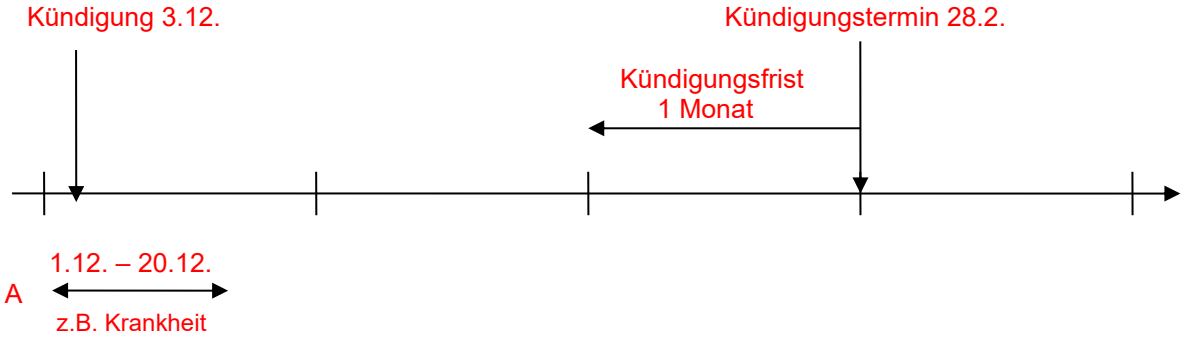
  Nach Ablauf der Sperrfrist nach Art. 40 Abs. 1 lit. b GAV (30, 90, 180 Tage) darf gekündigt werden, auch wenn sich der Arbeitnehmende noch innerhalb der 720 Tage befindet. Das Arbeitsverhältnis endet somit dann, wenn der Anspruch auf die Taggelder erlischt (am selben Tag). Es muss nach Ablauf der Taggeldleistungen nicht noch eine Kündigungsfrist angehängt werden. Taggeldleistungen und Arbeitsverhältnis enden gleichzeitig.

  Vorsicht:
  Da eine Kündigung nicht einseitig widerrufen werden kann, lohnt es sich nicht, nach Ablauf der Sperrfrist gleich zu kündigen, da man dann an das angegebene Datum gebunden ist. Würde der Arbeitnehmende bereits vor Ablauf der Taggeldleistungen (max. 720 Tage) trotzdem wieder arbeiten können, wäre man an das Kündigungsdatum gebunden. Es lohnt sich somit in so einem Fall erst auf den letzten Drücker zu künden, sodass der Ablauf Kündigungsfrist und der Ablauf der Taggeldleistungen auf den gleichen Tag fallen.

- Art. 40 Abs. 1 lit. b GAV
  Ist auf alle Fälle anzuwenden, in welchen die oben genannten Voraussetzungen nicht zusammen-gegeben sind.

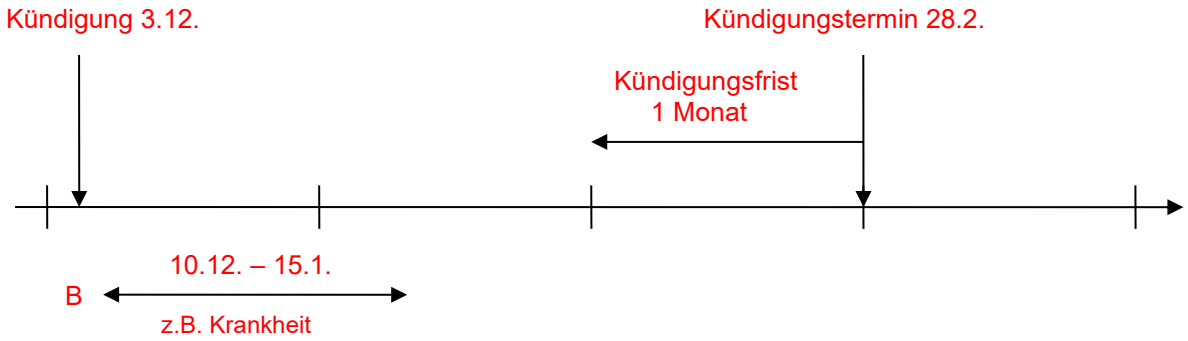
Verschiebung der Kündigungsfrist:
Zur besseren Veranschaulichung werden im Folgenden verschiedene Fallbeispiele erläutert. Als Grundsatz gilt bei allen Beispielen die Kündigung auf Ende des Monats bei einem Monat Kündigungsfrist:

- Sperrfrist A:



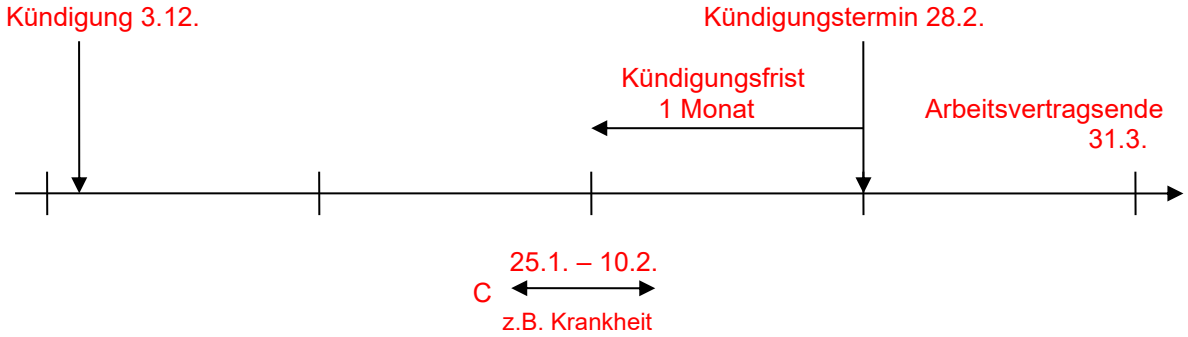
Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist nichtig, denn sie wurde während der Sperrfrist (z.B. Krankheit) ausgesprochen. Die Kündigung muss deshalb nach Ablauf der Sperrfrist nochmals ausgesprochen werden.

- Sperrfrist B:



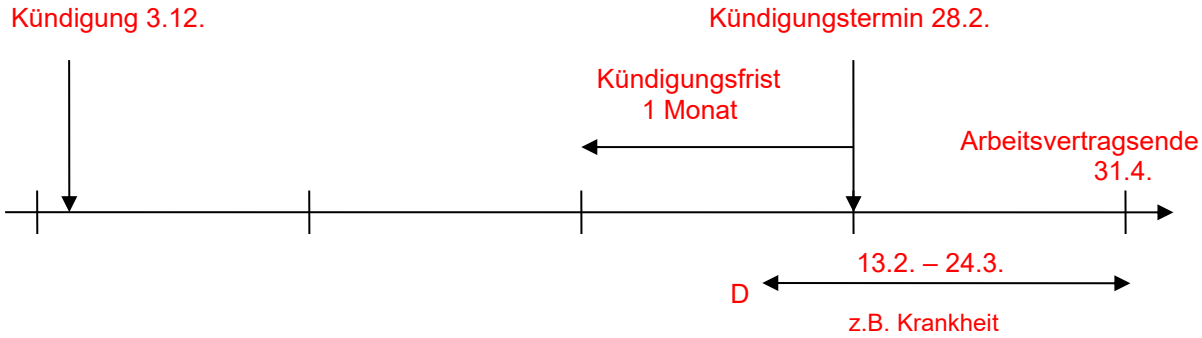
Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist gültig, denn die Sperrfrist (z.B. Krankheit) tangiert die Kündigungsfrist von 1 Monat nicht. Das Arbeitsverhältnis endet auf den 28.2 (Ende des Monats).

- Sperrfrist C:



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

- Sperrfrist D:



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

Sperrfrist bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit:
Bsp.: Mitarbeiter ist nur zu 50% arbeitsfähig. Wie verlängert sich die Sperrfrist?
Der Gesetzgeber hat seit dem 1. Januar 1989 klargestellt, dass auch bei Teilarbeitsunfähigkeit die Sperrfrist läuft. Sie verlängert sich aber nicht proportional bei Teilarbeitsunfähigkeit (Kommentar zu Art. 336c OR, N 8).

Wer somit während der Kündigungsfrist teilweise arbeitsunfähig ist, kann dadurch keine proportionale Verlängerung der Kündigungsfrist erreichen.

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit:
Grundsätzlich ist es möglich, dass ein Arbeitnehmender nur in Bezug auf seine konkrete Stelle an der Arbeit verhindert ist, bzw. die Arbeitstätigkeit ihm nicht zumutbar ist, er aber in seiner privaten Lebensführung und Freizeitgestaltung (z.B. Hobbys, Freizeit und Mobilität) kaum oder nicht eingeschränkt ist. Diese Konstellation tritt in der Praxis häufig im Umfeld von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf (Konflikte am Arbeitsplatz oder auch Mobbing).

Löst eine solche „arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit“ eine Sperrfrist aus oder nicht? Nein, denn ein solches „Krankheitsbild“ hat keinen Einfluss auf die Frage, ob der Arbeitnehmende eine andere Stelle finden könnte. Der Grund für die Verhinderung der Arbeitstätigkeit am aktuellen Arbeitsplatz hindert ihn nicht an der Annahme einer neuen Stelle, da dort die vorliegenden Gründe für die Arbeitsverhinderung nicht vorliegen. Der Kündigungsschutz hat den Zweck, den Arbeitnehmenden zu schützen, wenn seine Chancen verringert sind, während der Kündigungsfrist eine neue Stelle zu finden. Da die gesundheitliche Störung eben genau nicht diese Auswirkungen hat, sollte der Kündigungsschutz nicht greifen.

Art. 41: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmenden

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

[2] Artikel 40 Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Kommentar:
Die gleichen Sperrfristen wie zugunsten des Arbeitnehmenden gelten nach Ablauf der Probezeit auch zugunsten des Arbeitgebers, wenn dieser oder der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmenden wegen Militär-, Schutz- oder Zivildienst an der Arbeitsleistung verhindert wird und der Arbeitnehmende ihn während dieser Zeit zu ersetzen vermag. Der Arbeitnehmende muss jedoch für die Übernahme der Aufgaben geeignet sein und diese während der Abwesenheit des Arbeitgebers auch effektiv übernehmen. Die Rechtsfolgen der Verletzung der Sperrfristen zugunsten des Arbeitgebers sind gleich wie bei jenen zugunsten des Arbeitnehmenden.

Arbeitnehmende/r kündigt und wird krank:
Gemäss Art. 336c OR kommt der zeitliche Kündigungsschutz erst nach Ablauf der Probezeit zum Zug. Im Weiteren ist er nur bei Kündigungen seitens des Arbeitgebers anwendbar. Sofern der Mitarbeiter von sich aus kündigt und daraufhin krank wird, führt dies deshalb zu keiner Verlängerung der Kündigungsfrist. Dies gilt auch für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung, sondern durch eine zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden abgeschlossene Aufhebungsvereinbarung aufgelöst wird.

Art. 42: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

[1] Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

[2] Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

[3] Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

[4] Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

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

Kommentar:
Fristlose Kündigung:
Die ZPK empfiehlt bei einer fristlosen Kündigung Zurückhaltung. Das Gericht hegt sehr hohe Ansprüche an den wichtigen Grund, weshalb beide Seiten Schadenersatzklagen riskieren. Falls wirklich nicht mehr zusammengearbeitet werden kann, soll normal gekündigt werden (unter Einhaltung der Kündigungsfrist) und der Arbeitnehmende gleichzeitig freigestellt werden. Allenfalls kann auch die einvernehmliche Vertragsauflösung in Betracht gezogen werden.

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

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

- Wiederholte und beharrliche Verweigerung der zugewiesenen Arbeit, unberechtigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz, eigenmächtiger Ferienbezug, wiederholtes unentschuldigtes Blaumachen / Zuspätkommen.

- Illoyales Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber, Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Konkurrenzierung des Arbeitgebers, Schwarzarbeit, Verleumdung des Arbeitgebers, Annahme von Schmiergeldern.

- Falsche Angaben bei der Stellensuche, soweit sie Fähigkeiten und Ausbildungen betreffen, die im Zusammenhang mit dem betreffenden Arbeitsplatz wesentlich sind.

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

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

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

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber fristlos und **ohne wichtigen Grund** ausgesprochen, so gilt die fristlose Kündigung. Der Arbeitnehmende ist per sofort von seiner Arbeitspflicht befreit, selbst wenn die fristlose Kündigung zurückgezogen wird (Art. 337c OR; Streiff / von Kaenel N 10 zu Art. 337c OR). Weiter regelt Art. 337c OR: 1. „Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre. 2. Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeiten verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.“

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

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

Art. 43: Kündigungsschutz bei missbräuchlicher Kündigung

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

[2] Im Übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b OR.

Kommentar:
Die missbräuchliche Kündigung ist wirksam (nicht nichtig). Jedoch löst sie einen Schadenersatzanspruch im Sinne von Art. 336a OR aus.

Art. 44: Unverzichtbarkeit

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

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

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

Art. 45: Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

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

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

Kommentar:
Konkubinatspartner werden wie Ehepartner behandelt. Ein Konkubinat ist eine dauerhafte Lebensgemeinschaft (mindestens zwei Jahre) zwischen zwei unverheirateten Personen gleichen oder unterschiedlichen Geschlechts.

B: INDIREKT SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

(Verpflichtungen gegenüber den Vertragsparteien)

X. KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 46: Konventionalstrafen

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

[2] Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe darf bis zu einer Höhe von Fr. 150'000.- verhängt werden.

[3] Folgende Kriterien werden bei der Festlegung der Höhe der Konventionalstrafe (kumulativ) berücksichtigt:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Bei Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes, die Schwere der Verletzung;
3. Anzahl der begangenen Verletzungen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie deren Schwere;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Betriebes;
6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;
7. Eine allfällige Selbstanzeige;
8. Die Kooperationsbereitschaft und Mitwirkung der fehlbaren Betriebe.

[4] Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb im Sinne des Gesamtarbeitsvertrages nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 4‘000.- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrags entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

[5] Wer die Geschäftsunterlagen nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 20‘000.- belegt.

[6] Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 20‘000.- belegt.

[7] In leichten Fällen können ZPK und RPK einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

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

[9] Die ZPK wie auch die RPK können Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmenden, welche die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages verletzten, die Verfahrenskosten auferlegen.

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

[11] Die Ansprüche des geschädigten Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

XI. VOLLZUGSKOSTENBEITRAG

Art. 47: Zweck des Beitrages

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

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

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

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

[5] Die ZPK führt über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages Rechnung.

Art. 48: Höhe des Vollzugkostenbeitrages

[1] Der Vollzugskostenbeitrag beträgt:

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

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

2. für den Arbeitnehmenden:

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

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

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

Kommentar:
Die geschuldeten Beiträge berechnen sich wie folgt:

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

Arbeitnehmende schulden monatlich einen Beitrag von CHF 24.-- oder CHF 19.--. Die Beiträge sind so lange geschuldet, als dass zwischen dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag besteht. Die Beiträge sind erst dann nicht mehr geschuldet, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Ausnahme bilden die pensionierten Mitarbeiter, denn diese sind generell von der Beitragspflicht befreit. Des Weitern ist der Arbeitnehmende von der monatlichen Beitragspflicht an die ZPK befreit, wenn ein Invaliditätsgrad von 70% und mehr besteht. Zudem kann die Beitragspflicht bei Mitarbeitern mit Arbeitspensen von 20% und weniger, **auf Antrag** bei der ZPK in bestimmten Fällen, erlassen werden. Der ZPK muss dazu ein schriftliches Gesuch gestellt werden. Die Mitarbeiter sind trotzdem im Arbeitnehmerverzeichnis aufzuführen.

20%-Regelung:
Die 20%-Regelung ist monatlich zu betrachten. Dass der/die Arbeitnehmende weniger als 20% angestellt ist, kann der Arbeitgeber im Arbeitnehmerverzeichnis vermerken.

Grundbeiträge bei unterjähriger Geschäftstätigkeit:
Auch bei unterjähriger Geschäftstätigkeit ist immer der volle Grundbeitrag geschuldet. So ist zum Beispiel der volle Grundbeitrag von CHF 240.-- auch dann geschuldet, wenn der Betrieb bereits im Februar geschlossen wird.

Analog sind die monatlichen Beiträge der Mitarbeiter auch dann voll abzuziehen, wenn nicht der ganze Monat gearbeitet wurde.

Art. 49: Erhebung des Beitrages

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

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

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

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

[5] Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat der Zentralen Paritätischen Berufskommission ein Arbeitnehmerverzeichnis der von ihm beschäftigten und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von AHV-Nummer, Funktion und Adresse eines jeden

Arbeitnehmenden) einzureichen. Werden nur zeitweise Arbeitnehmende beschäftigt, ist das Arbeitnehmendenverzeichnis mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden.

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

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

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

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

C: SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

(Beziehungen zwischen den GAV-Parteien)

XII. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

Art. 50: Friedenspflicht

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

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

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

Art. 51: Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

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

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

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

Art. 52: Gemeinsame Durchführung

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

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

Art. 53: Gerichtsstandklausel

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

Art. 54: Zusatzvereinbarungen

Die vertragschliessenden Verbände verpflichten ihre Sektionen, ihre Mitglieder und sich selbst, keine besonderen Gesamtarbeitsverträge und Zusatzvereinbarungen abzuschliessen. Ausgenommen sind Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern für den Kanton Tessin und Kanton Baselland, Kanton

Basel-Stadt und für das Anschlägergewerbe der Stadt Zürich und Umgebung. Hier ist insbesondere die Einführung einer auf den örtlichen Geltungsbereich der Zusatzvereinbarungen beschränkten Kautionsregelung ausdrücklich zulässig.

Art. 55: Lohnverhandlungen

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

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

[3] Die Verhandlungspflicht über eine jeweilige Lohnanpassung unterliegt nicht der Beurteilung durch das vertragliche Schiedsgericht**.**

Kommentar:
Lohnerhöhungen gelten auch für Personalverleiher und Entsandte.

Art. 56: Allgemeinverbindlicherklärung

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

Art. 57: Paritätische Berufskommissionen

[1] Es wird eine Zentrale Paritätische Berufskommission eingesetzt.

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

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

Es werden Regionale Paritätische Berufskommissionen eingesetzt.

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

[3] Der Zentralen Paritätischen Berufskommission (ZPK) obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
b) Entscheid über die Unterstellung von Betrieben unter diesen Gesamtarbeitsvertrag;
c) Aufsicht über die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen sowie Genehmigung von deren Geschäftsreglementen;
d) Aufsicht über die Geschäftstätigkeit der „Kommission für Sicherheit und Gesundheit im Schreinergewerbe“;
e) Erlass eines Reglementes über das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
f) Erlass eines Reglementes über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;
g) Inkasso des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages;
h) Verwaltung und Verfügung über Vollzugskostenbeiträge sowie Beschlussfassung über die Ausrichtung von Weiterbildungsbeiträgen;

i) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, sowie deren allfällige zivilprozessuale Durchsetzung;
j) Entscheidung über Beschwerden gegen Beschlüsse der Regionalen Paritätischen Berufskommissionen; vorbehalten sind die Beschlüsse der Paritätischen Berufskommission des Kantons Baselland.

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

[5] Den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen (RPK), die der ZPK unterstellt sind, obliegen im Auftrage und namens der ZPK die folgenden Aufgaben:
a) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages in den Betrieben und auf den Baustellen sowie Auferlegung der Kontroll- und Verfahrenskosten, wenn jene Kontrolle ergibt, dass der Arbeitgeber GAV-Normen verletzt hat;
b) Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen, vorbehalten bleiben die Einforderung auf dem Rechtsweg durch die ZPK;
c) Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden;
d) Ausführung von Weisungen der Zentralen Paritätischen Berufskommission.

[6] Die von den Regionalen Paritätischen Berufskommissionen beauftragten und bevollmächtigten Vertreter sind berechtigt, in Fällen, in denen die Berufskommission eine Kontrolle angeordnet hat, unterstellte Betriebe zu betreten. Die Betriebsinhaber haben ihnen Zutritt zu gewähren und die einschlägigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen.

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

Kommentar:
Kostenlose Beschwerde an die ZPK:
Beim Beschwerde-Verfahren an die ZPK werden grundsätzlich keine zusätzlichen Kosten für den Betrieb erhoben. Das Verfahren vor der ZPK ist somit grundsätzlich kostenlos.

Ausnahmen:
Bei trölerischem oder nicht kooperativem Verhalten des Betriebes werden dem Betrieb die bei der ZPK entstandenen Kosten nach Aufwand auferlegt (zusätzlich zu den Kosten der RPK). Als Beispiele für trölerisches oder nichtkooperatives Verhalten gelten: der RPK werden keine Unterlagen eingereicht, es wird keine Stellungnahme zum Kontrollbericht eingereicht, Dokumente und Unterlagen werden erst beim Verfahren vor der ZPK erstmals eingereicht.

Art. 58: Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

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

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

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

Art. 59: Schiedsgericht

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

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

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

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

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

XIII. PENSIONSKASSE

Art. 60: Pensionskasse

[1] Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften im Bereich der beruflichen Vorsorge (BVG) unterhalten die Vertragsparteien die "Pensionskasse Schreinergewerbe, PKS“.

[2] Ist der Arbeitgeber keiner anderen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen, sind die Arbeitnehmenden bei der „Pensionskasse Schreinergewerbe“ zu versichern.

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

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

XIV. Vertragsdauer

Art. 61: Vertragsdauer, Inkrafttreten

[1] Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

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

[3] Dieser Vertrag ist befristet bis zum 31. Dezember 2025. Er ist während der Laufzeit von keiner Partei kündbar.

ANHANG I

Mindestlöhne: siehe Tabelle Mindestlöhne auf www.zpk-schreinergewerbe.ch

ANHANG II

Entschädigungspflichtige Feiertage

im Sinne von Artikel 37 Absatz 1 GAV

Kanton Aargau
Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Baden:
- Gemeinde Bergdietikon:
  Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

- Übrige Gemeinden:
  Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stephanstag.

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

Bezirke Laufenburg und Muri:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

Bezirk Rheinfelden:
- Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegstetten:
  Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten.

- Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen:
  Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

Bezirk Zurzach:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.
Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage.

Kanton Appenzell A. Rh.
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 1. Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Appenzell I. Rh.
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Basel-Stadt
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Kanton Basel-Landschaft
In allen Bezirken, ausser Bezirk Laufen:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag, Stephanstag.

Im Bezirk Laufen:
Neujahr, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

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

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

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

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

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

Kanton Obwalden
Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag.

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

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

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

Bezirk Bucheggberg:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten.

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

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

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

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

Kanton Zug
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt Christi, Fronleichnamsfest, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

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

ANHANG III

Pro-rata-Anspruch des Ferienbezugs

Berechnungsgrundlagen

1. <u>Ferienanspruch pro Kalenderjahr</u>:
(siehe Artikel 35)

- Alle Arbeitnehmenden	23 Tage
- 50-jährige Arbeitnehmende und Jugendliche bis zum 20. Altersjahr	28 Tage

2. <u>Berechnung des anteilsmässigen Ferienanspruches</u>
(siehe Artikel 33)

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

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

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

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

Prozentsatz der Jahres-Bruttolohnsumme

a) für den vollen (jährlichen) Ferienanspruch

bei 23 Tagen	9.70%*
bei 28 Tagen	12.07%*

* des Jahres-Bruttolohnes

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

Zu beachten ist:
Während des ungekündigten Vertragsverhältnisses besteht ein Barauszahlungsverbot (Artikel 35 Absatz 1).

ANHANG IV

Definition Projektleiter (siehe Art. 3 Abs. 2 GAV):

Als Projektleiter gelten Mitarbeitende, welche zwingend

- über einen Abschluss Schreiner EFZ oder über einen gleichwertigen Berufsabschluss verfügen und mindestens 5 Jahre Berufserfahrung aufweisen
- und entweder die Berufsprüfung Projektleiter mit eidgenössischem Fachausweis bzw. eine gleichwertige Ausbildung abgeschlossen haben oder mindestens zwei der nachfolgend aufgeführten Bedingungen seit mindestens 5 Jahren erfüllen, in dem sie:

    - Im Betrieb eine zentrale Schlüsselfunktion inne haben, bei deren Ausübung sie Projekte von der Bedürfnisaufnahme über die Vorbereitung der Produktionsunterlagen bis hin zur Montageorganisation planen, betreuen und koordinieren;
    - Als Ansprechpartner für Architekten, Bauherren, Lieferanten und andere an einem Auftrag beteiligte Handwerker auftreten;
    - Planungsaufgaben zu Handen der Produktion wahrnehmen, Kostenkalkulationen betreffend den Auftrag durchführen und die Ausführung des Auftrages bis und mit Montage und Vorbereitung der Endabrechnung begleiten.

Die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages:

VSSM **Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten**
Oberwiesenstrasse 2, 8304 Wallisellen

Zürich, 22. November 2021

T. Iten M. Fellner

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

Zürich, 22. November 2021

V. Alleva B. Campanello G. Reo

SYNA **Gewerkschaft SYNA**
Römerstrasse 7, 4600 Olten

Zürich, 22. November 2021

A. Kerst J. Tscherrig