



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Schweizerisches Handelsamtsblatt SHAB  
Feuille officielle suisse du commerce FOSC  
Foglio ufficiale svizzero di commercio FUSC  
Swiss Official Gazette of Commerce SOGC

**Rubrik:** Arbeit

**Unterrubrik:** Arbeitsvertrag

**Publikationsdatum:** SHAB 06.10.2020

**Meldungsnummer:** AB04-0000000500

**Publizierende Stelle**

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

**Im Auftrag von:**

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das schweizerische Metzgereigewerbe

## **Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe**

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF einerseits, der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV). (GAV-Text im PDF)

**Rechtliche Hinweise:**

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

**Frist:** 30 Tage

**Ablauf der Frist:** 05.11.2020

## Arbeitsvertrag:

### Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Schweizer Fleisch-Fachverband SFF einerseits, der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz MPV andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV).

#### Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

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

<sup>2</sup> Der «Paritätische Fonds für Bildung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für den GAV-Vollzug» («Vollzugskostenfonds») bezweckt die Förderung der Aus- und Weiterbildung, der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und dient dem Vollzug dieses GAV.

**Art. 5**            Beiheft zum GAV

<sup>1</sup> Als integrierter Bestandteil dieses Vertrages gilt das Beiheft zum GAV (...).

**Art. 8a**           Paritätische Kommission

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

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

- a. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- b. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden;
- c. Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV;
- d. Ausfällen von Konventionalstrafen bei Verstössen gegen den GAV;
- e. Inkasso und Verwaltung des Vollzugskostenbeitrages;
- f. Überwälzung der Kosten der Betriebskontrolle auf die kontrollierten Betriebe.

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

## **Art. 8b** Vollzugskostenbeitrag

<sup>1</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende (inkl. Lernende) sind verpflichtet, für jeden Kalendermonat, in welchem der Arbeitnehmende ganz oder teilweise angestellt ist, Beiträge in den «Paritätischen Fonds für Bildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für den GAV-Vollzug» (sog. «Vollzugskostenbeitrag») einzuzahlen. Der Arbeitgeber überweist den ganzen Vollzugskostenbeitrag der zuständigen Inkassostelle und weist den entsprechenden Lohnabzug für den arbeitnehmerisch geschuldeten Teil des Vollzugskostenbeitrags auf der monatlichen Lohnabrechnung des Arbeitnehmenden aus.

<sup>2</sup> Die Höhe der Beiträge gemäss Absatz 1 werden im Beiheft zum GAV in Ziffer 4 festgelegt. Beitragspflichtig sind Arbeitnehmende, welche diesem GAV unterstehen und für welche bei den zuständigen AHV-Kassen ein individuelles Konto geführt werden muss, sowie der Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Der Vollzugskostenbeitrag wird zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (insbesondere Lehrmeisterbeiträge, Finanzierung von Lehrmitteln, Übernahme von Kurskosten, zinslose Darlehen für Weiterbildung), zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV eingesetzt.

## **Art. 8c** Konventionalstrafen

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

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

- a. bei Verstössen durch Arbeitgeber höchstens 50'000 Franken;
- b. bei Verstössen durch Arbeitnehmende bis zu zwei Monatslöhnen pro Zuwiderhandlung.

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

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

<sup>4</sup> Die Einnahmen der Paritätischen Kommission aus Konventionalstrafen dienen dem Vollzug und der Durchsetzung des GAV.

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

<sup>1</sup> Der Abschluss von Arbeitsverträgen hat schriftlich zu erfolgen. Vom Erfordernis der Schriftlichkeit sind befristete Arbeitsverhältnisse von der Dauer von bis zu drei Monaten ausgenommen. Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages ist jeder Arbeitnehmende explizit auf diesen GAV hinzuweisen.

## **Art. 13** Probezeit

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

<sup>2</sup> Die Probezeit wird verlängert, wenn eine tatsächliche Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder in Erfüllung einer nicht freiwilligen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) vorliegt (Art. 335b Abs. 3 OR).

## **Art. 14** Befristetes Arbeitsverhältnis

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

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

<sup>3</sup> Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis fortgesetzt, dann gilt es als unbefristete Anstellung. Eine Probezeit entfällt. Als Beginn des Arbeitsverhältnisses gilt der erste Tag der Anstellung des befristeten Arbeitsverhältnisses.

## **Art. 15** Ordentliche Kündigung

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

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende des Monats:

im 1. Dienstjahr	1 Monat
im 2.–9. Dienstjahr	2 Monate
nach vollendetem 9. Dienstjahr	3 Monate

Eine längere Kündigungsfrist kann schriftlich vereinbart werden.

<sup>3</sup> Die Kündigung hat schriftlich, per Einschreiben, auf Ende des betreffenden Monats zu erfolgen.

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

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

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf mindestens ein jährliches Mitarbeitergespräch. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Parteien, dass das Gespräch stattgefunden hat.

## **Art. 20** Normalarbeitszeit

<sup>1</sup> Als Normalarbeitszeit gilt die Bruttoarbeitszeit einschliesslich bezahlter Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall, schweizerische Militär- und Schutzdiensttage und dergleichen; unbezahlte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Sie beträgt bei einem Anstellungsgrad von 100% sowohl in industriellen Betrieben als auch in nicht-industriellen Betrieben 43 Stunden pro Woche. Vorbehalten sind besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziffer 1 Buchstabe D von Anhang 1 bzw. des Beiheftes zum GAV.

<sup>6</sup> Mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen müssen manuell angebrachte Korrekturen der Stempelzeit ersichtlich und vom Mitarbeitenden visiert werden (siehe dazu auch Art. 27 Abs. 4). Abrundungen bei Saldi von unter 2.5 bzw. 7.5 Minuten auf der letzten Stelle vor bzw. nach dem Komma auf die nächsten darunter liegenden 10 bzw. 5 Minuten sind zulässig, wenn analog die Saldi von 2.5 bzw. 7.5 Minuten auf der letzten Stelle vor bzw. nach dem Komma und mehr auf die nächsten darüber liegenden 5 bzw. 10 Minuten aufgerundet werden (z.B. Einstampeln: 5.52 Uhr, ergibt Abrundung auf 5.50 Uhr bzw. Ausstempeln: 15.33 Uhr, ergibt Aufrundung auf 15.35 Uhr). Darüber hinausgehende Rundungen zu Ungunsten des Arbeitnehmenden sind hingegen nicht gestattet.

<sup>7</sup> Eine in einer Woche sich ergebende kürzere oder längere Arbeitszeit muss innert 14 Wochen, spätestens aber innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen oder bezahlt werden (siehe Art. 23, Vorbehalt: Art. 13 ArG).

## **Art. 23** Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreitet.

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

<sup>4</sup> Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

<sup>5</sup> Per 31. Dezember oder zu einem vom Unternehmen schriftlich definierten Stichtag ist der Zuwachs an Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Dies gilt ab einem Überstundensaldo, der grösser als 86 Stunden ist.

<sup>6</sup> Kadermitarbeitende, welche im Einzelarbeitsvertrag eine pauschale Überstunden-Kompensationsregelung haben, haben keinen Anspruch auf die Kompensation von einzelnen Überstunden.

## **Art. 26** Lohnzuschläge

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

## **Art. 27** Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Einteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden im Rahmen von Artikel 20 dieses GAV vereinbart und für beide in geeigneter Weise verbindlich festgelegt. Der jeweilige Arbeitsbeginn muss dem Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig, in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt sein, wobei Abweichungen in Ausnahmefällen möglich sind.

<sup>2</sup> Ein Einsatzplan gilt nicht als Arbeitszeiterfassung.

<sup>4</sup> Die Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit (Nettoarbeitszeit, ohne unbezahlte Pausen) hat zwingend schriftlich zu erfolgen und muss mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen gegenseitig visiert werden. Falls die Stundenabrechnung durch Zeiterfassungssysteme erfolgt und nachträgliche Änderungen als solche erkennbar sind, gilt sie als genehmigt, sofern sie nicht binnen fünf Wochentagen ab Aushändigung/Bekanntgabe beanstandet wird.

<sup>5</sup> Die Arbeitszeiterfassung hat zudem mindestens folgende Informationen zu enthalten:

- Ferienbezug/-guthaben: Anfangs- und Endsaldo
- Überstunden/Überzeit/Minusstunden: Anfangs- und Endsaldo
- Pausen
- jegliche Art von Absenzen

Alternativ können diese Angaben auch auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.

<sup>6</sup> Bei leitenden Angestellten (Lohnkategorie D) ist eine vereinfachte Zeiterfassung gemäss Artikel 73a und Artikel 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz möglich.

## **Art. 28a** Feriendauer

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

bis zum vollendeten 3. Dienstjahr 4 Wochen

ab dem 4. Dienstjahr oder ab  
vollendetem 50. Altersjahr 5 Wochen

ab dem vollendetem 19. Dienstjahr 6 Wochen

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

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

<sup>4</sup> Während des Dienstjahres gewährte freie Tage ohne Lohnabzug können auf die Ferien angerechnet werden. Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden.

## **Art. 29** Betriebsferien

<sup>1</sup> Wird die Arbeit wegen Betriebsferien ausgesetzt, so kann der Arbeitgeber für Arbeitnehmende, deren Ferienanspruch nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien

ausreicht, einen entsprechenden Arbeitszeitausgleich im Sinne von Artikel 20 Absatz 7 dieses GAV anordnen oder sie während den Betriebsferien mit Arbeiten beschäftigen, die mit dem Beruf zusammenhängen.

<sup>2</sup> Vom Arbeitgeber angeordnete Betriebsferien sind mindestens 3 Monate im Voraus anzukündigen.

### **Art. 30** Ferienentschädigung

<sup>2</sup> Können die Ferientage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, so ist dafür der Lohn ausbezahlt. Hat umgekehrt der Arbeitnehmende im Austrittsjahr zu viel Ferien bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, für die zu viel bezogenen Tage einen entsprechenden Lohnabzug zu machen.

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

### **Art. 31** Arbeitnehmende im Stundenlohn

<sup>1</sup> Die Ferienentschädigung darf erst bei Ferienbezug ausbezahlt werden. Sie muss separat ausgewiesen werden.

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

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

### **Art. 32** Kürzung der Ferien – Unbezahlter Urlaub

<sup>4</sup> Unbezahlter Urlaub hat ab dem 1. Tag eine pro-rata-Kürzung der Ferien zur Folge.

### **Art. 35** Freier Halbttag

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

### **Art. 36** Feiertage

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

<sup>2</sup> In Wochen mit lokalen, nicht gesetzlichen Feiertagen reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit nicht. Die ausfallende Arbeitszeit kann gemäss Art. 20 Abs. 7 dieses GAV vor- oder nachgeholt werden.

<sup>3</sup> Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), so reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag entfallende Zeit unabhängig davon, ob der Arbeitnehmende an diesem Tag tatsächlich arbeitet. Für diejenigen Arbeitnehmenden, welche regelmässig an Samstagen arbeiten, gilt diese Regelung auch dann, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt. Regelmässig bedeutet, dass ein Arbeitnehmender mindestens an 23 Samstagen pro Kalenderjahr arbeitet.

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

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

### **Art. 37 Absenzen**

Der Arbeitnehmende hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Freizeit:

- |  |   |
|--|---|
| – Heirat, eigene oder Eintragung Partnerschaft:  | 2 Tage  |
| – für Väter: Geburt eigener Kinder/Adoption:   | nach jeweils geltendem Bundesrecht bzw. mindestens 3 Tage |
| – Tod des Ehegatten oder Lebenspartners sowie eigener Kinder:  | 3 Tage  |
| – Tod eines Elternteils:   | 2 Tage  |
| – Tod eines Schwiegerelternteils bzw. Schwiegersohnes oder der Schwiegertochter:   | 1 Tag   |
| – Tod eines Grosselternteils, von Geschwistern, der Schwägerin oder des Schwagers:   | 1 Tag   |
| – Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen), sofern dieser nicht im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel steht: | 1 Tag   |
| – Orientierungstag, Rekrutierungstag und Entlassung aus der Schweizer Wehrpflicht:   | bis zu 3 Tage   |



- Mitwirkung in Lehrlings-, Berufs- und Meisterprüfungskommissionen (inklusive Expertentätigkeit): die dafür nötige Zeit, sofern die in diesem Zusammenhang erfolgten Vergütungen dem Arbeitgeber gutgeschrieben werden
- Erkrankung eines eigenen Kindes/Pflegekindes oder eines Angehörigen in direkter Linie sowie Ehe-/Lebenspartner: bis max. 3 Tage pro Krankheitsfall, wenn die Betreuung nicht anders organisiert werden kann und ein Arztzeugnis vorliegt.

### **Art. 39** Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

### **Art. 39a** Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

<sup>1</sup> Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu ergreifen, deren Notwendigkeit die Erfahrung aufgezeigt hat, welche den gegebenen Bedingungen angepasst sind und die, vom Stand der Technik her, realisiert werden können. Diese sind in den EKAS-Richtlinien «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Betrieben der Fleischwirtschaft» in der jeweils aktuellen Fassung festgehalten.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise. Der Arbeitgeber dokumentiert die Instruktion des Arbeitnehmenden.

### **Art. 40** Lohn

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden werden im Monats- oder im Stundenlohn entlohnt.

## **Art. 41** Lohnauszahlung

<sup>1</sup> Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszurichten, bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn bis spätestens am 6. Arbeitstag des Folgemonates. In gegenseitigem Einvernehmen kann die Lohnzahlung auch am 15. und letzten Tag des Monats erfolgen.

<sup>2</sup> Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn zusammen mit der Schlussabrechnung bis spätestens am 6. Arbeitstag nach dem Austrittstag auszuzahlen.

<sup>3</sup> Dem Arbeitnehmenden ist bis spätestens am 6. Arbeitstag des Folgemonats eine monatliche schriftliche Abrechnung zu übergeben (Art. 323*b* Abs. 1 OR).

## **Art. 43** 13. Monatslohn

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmende hat jährlich Anspruch auf die Auszahlung eines 13. Monatslohnes, der aufgrund des durchschnittlichen Bruttolohnes pro Monat im betreffenden Kalenderjahr berechnet wird. Der 13. Monatslohn ist im laufenden Kalenderjahr auszuzahlen und auf der Lohnabrechnung entsprechend auszuweisen. Bei Austritt während der Probezeit besteht kein Anspruch.

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

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

<sup>4</sup> Die Berechnung des 13. Monatslohns von im Stundenlohn Beschäftigten basiert auf dem durchschnittlich bis Ende November erzielten Bruttolohnbezug der letzten 12 Monate.

## **Art. 44** Dienstaltersgeschenke

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

10 Jahre	¼ Bruttolohn mind. Fr. 1000.– *
15 Jahre	3/8 Bruttolohn mind. Fr. 1500.–*
20 Jahre	½ Bruttolohn mind. Fr. 2000.–*
25 Jahre	¾ Bruttolohn
30 Jahre	1 voller Bruttolohn
35 Jahre	1 voller Bruttolohn
40 Jahre	1½-facher Bruttolohn
45 Jahre	1½-facher Bruttolohn

\* bei einem 100%-Pensum, ansonsten abgestuft nach Anstellungsgrad

Pensionierungen werden individuell honoriert.

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

<sup>3</sup> Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des vertraglich festgelegten Eintritts. Als Anstellungsjahre gelten die geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch bis zum Wiedereintritt nicht länger als 4 Monate gedauert hat. Die Dauer der Grundauss-

bildung, zusammenhängende Beschäftigung im Stundenlohn sowie die Dienstjahre vor einem unbezahlten Urlaub werden angerechnet.

#### **Art. 45** Grundsätzliche Bestimmungen

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

<sup>2</sup> Absenzen von Krankheiten und Unfall sind vor Arbeitsbeginn dem Arbeitgeber / Vorgesetzten schnellstmöglich und in geeigneter Form zu melden. Dauert die dadurch bedingte Arbeitsunfähigkeit länger als einen Tag, hat der Arbeitnehmende binnen drei Tagen unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmenden zu eigenen Lasten zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung aufzubieten.

#### **Art. 46** Lohnfortzahlungspflicht und Krankentaggeldversicherung

<sup>1</sup> *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung*: Der Betrieb ist verpflichtet, die dem GAV Metzgereigewerbe unterstellten Arbeitnehmenden, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist, kollektiv für ein Taggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Der Versicherungsschutz beginnt spätestens mit dem ersten Tag des Monats, in welchem eine Lohnfortzahlungspflicht nach diesem Absatz besteht. Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a OR.

<sup>2</sup> *Prämien*: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden erstmals ab Versicherungsbeginn vom Betrieb und dem Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

<sup>3</sup> *Aufgeschobenes Krankentaggeld*: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 100% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. Soweit der Arbeitgeber selber Lohnfortzahlung vorleistet, stehen die entsprechenden Taggelder ihm zu.

<sup>4</sup> *Minimale Versicherungsbedingungen*:

- b. Eine Leistungsaufschubfrist von höchstens 30 Tagen.
- c. Entrichtung des Krankentaggeldes nach Ablauf der Aufschubfrist bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles.
- d. Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit.
- e. Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt.
- f. Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als 90 Tagen unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im

Ausland, anders lautenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem, wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

<sup>5</sup> Verweigert oder kürzt die Taggeldversicherung ihre Leistungen, weil sich der Arbeitnehmende nicht an deren Weisungen hält (z.B. Auslandsaufenthalt ohne Genehmigung der Versicherung), ist auch der Arbeitgeber von der entsprechenden Leistung entbunden.

<sup>6</sup> Lassen sich die Krankentaggeldleistungen aus besonderen Gründen nicht versichern oder verweigert bzw. kürzt die Taggeldversicherung ihre Leistungen, ohne dass ein Verschulden des Mitarbeitenden besteht, z.B. aufgrund eines Vorbehalts wegen vorbestehenden Krankheiten oder wegen bereits erfolgter Pensionierung, so leistet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung unter den Voraussetzungen und im Umfang von Artikel 324a OR. Die Lohnfortzahlung ist gemäss Anhang 1 Ziffer 5 zu entrichten.

#### **Art. 48** Militär-, Zivil- und Zivildienst

<sup>1</sup> Bei Rekrutenschule, Kaderausbildung, Beförderungs-, Zivilschutz- und Zivildienst haben Arbeitnehmende Anspruch auf einen Lohn, welcher mind. der EO-Entschädigung entspricht, jedoch mind. 80% des Bruttolohnes beträgt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht vier Wochen vor Beginn des Ausbildungs- und Beförderungsdienstes durch ordentliche Kündigung geendet hat. Eine individuelle Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden ist möglich.

<sup>2</sup> Während der ordentlichen WK haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf 100% des Lohnes, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst mindestens drei Monate weiterbesteht. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser drei Monate vom Arbeitnehmenden aufgelöst, so beträgt sein Lohnanspruch 80%; der Arbeitgeber kann den zusätzlich bezahlten Lohnanteil von 20% zurückverlangen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dreier Monate durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, so bleibt die volle Lohnzahlung bestehen.

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

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

*Anhang 1*

### **Erläuterungen zum GAV**

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

- A. EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach  
0 – 2 Jahre ab Lehrabschluss  
Merkmale: Fleischfachperson muss noch Berufserfahrung sammeln.
- B. EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach  
Merkmale: mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in den letzten 5 Jahren.

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

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

## 2. Unterdurchschnittliche Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse gelten dann als unterdurchschnittlich, wenn das Sprachniveau A2 nicht erreicht wird.

## 5. Berner Skala

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

<b>Dienstjahr</b>	<b>Lohnfortzahlung</b>
im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	1 Monat

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

*Beiheft*

### **Ziffer 1: Löhne**

- 1.1 Mit Ausnahme der GAV-übersteuernden kantonalen Mindestlöhne, sofern diese höher sind, betragen die monatlichen Mindestlöhne für die Lohnkategorien gemäss Anhang 1:
- A EFZ, dreijährige Branchenausbildung im Fleischfach  
0 – 2 Jahre ab Lehrabschluss  
Fr. 4350.– pro Monat oder Fr. 23.39 pro Stunde
  - B EFZ, dreijährige Branchenausbildung  
im Fleischfach  
Fr. 4550.– pro Monat oder Fr. 24.46 pro Stunde
  - C Selbständige Fleisch-Fachperson mit besonderer Verantwortung  
Fr. 5100.– pro Monat oder Fr. 27.42 pro Stunde
  - D Kaderpersonal  
nach freier Vereinbarung
  - E EBA, zweijährige Branchenausbildung im Fleischfach  
Fr. 4050.- pro Monat oder Fr. 21.77 pro Stunde
  - F EFZ, dreijährige branchenfremde Ausbildung  
Lohn nach jeweiliger Branche
  - G EBA, zweijährige branchenfremde Ausbildung  
Lohn nach jeweiliger Branche
  - H Metzgereipersonal ohne abgeschlossene branchenspezifische  
Ausbildung (ohne Schüler und Studenten).  
nach freier Vereinbarung
  - I Bei unterdurchschnittlichem Leistungsvermögen bzw. mangelndem  
Sprachniveau unter A2  
(s. Anhang 1 Ziffer 1 Buchst. I)  
Reduktion des Mindestlohns pro Lohnkategorie mit vereinbartem  
Mindestlohn um maximal 5%
- 1.2 Die vorstehenden Lohnansätze können bei neuen Arbeitsverträgen in den gemäss Ziffer 7 bezeichneten Tieflohngemeinden um 5% reduziert werden.

## **Ziffer 2: Werkzeuge, Arbeitskleider**

- 2.1 Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmenden die notwendige Arbeitsausrüstung zur Verfügung.
- 2.2 Der Arbeitnehmende kann nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber die Messer und die Arbeitskleider selbst stellen und das Waschen der Arbeitskleider selbst besorgen. In diesem Fall hat er Anspruch auf folgende Entschädigung durch den Arbeitgeber:

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

## **Ziffer 3: Verpflegung und Unterkunft**

- 3.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmender können den Bezug von Kost und Logis im Haushalt des Arbeitgebers vereinbaren.
- 3.2 Für die vom Arbeitnehmenden bezogene Kost und Unterkunft sind folgende Beträge zu verrechnen:

Morgenessen	Fr. 3.50	
Mittagessen	Fr. 10.–	
Nachtessen	Fr. 8.–	total Fr. 21.50 je Tag = Fr. 645.– je Monat
Zimmer		total Fr. 11.50 je Tag = Fr. 345.– je Monat
Kost/Unterkunft		total Fr. 33.– je Tag = Fr. 990.– je Monat

## **Ziffer 4: Vollzugskostenbeitrag**

Die Vollzugskostenbeiträge betragen: Arbeitnehmerbeitrag: Fr. 2.00 pro Monat; Arbeitgeberbeitrag: Fr. 2.00 pro Arbeitnehmer und Monat.

## Ziffer 7: Tieflohngemeinden

### Jura/Ajoie

2926 Boncourt  
2922 Courchavon  
2900 Porrentruy  
2916 Fahy  
2908 Grandfontaine  
2905 Courtedoux  
2950 Courtemautruy  
2950 Courgenay  
2942 Alle  
2952 Cornol  
2946 Miécourt  
2943 Vendlincourt  
2932 Coeuve  
2933 Dampfreux  
2933 Lugnez  
2935 Beurnevésin  
2944 Bonfol

### Tessin

6830 Chiasso  
6834 Morbio Inferiore  
3835 Breggia  
6874 Castel San Pietro  
6850 Mendrisio  
6826 Riva San Vitale  
6827 Brusino Arsizio  
6818 Melano  
6821 Rovio  
6817 Maroggia  
6816 Bissone  
6855 Stabio

\* \* \*

### Beantragter Geltungsbereich

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

<sup>2</sup> Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe (Arbeitgeber) des Metzgereigewerbes und der Fleischwirtschaft. Dazu gehören Betriebe, die überwiegend folgende Tätigkeiten ausüben:

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

Ausgenommen sind Grossverteiler des Detailhandels sowie die mit ihnen wirtschaftlich verbundenen Betriebe.

<sup>3</sup> Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Lernende, Teilzeitarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer und Aushilfen inbegriffen). Ausgenommen sind:

- a. Direktoren, Geschäftsführer und Arbeitnehmende mit gleichwertigen Funktionen;
- b. Betriebsinhaber und deren Familienmitglieder (Ehegatten, Lebenspartner, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
- c. Arbeitnehmende, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind.

<sup>4</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2023.



**Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.**

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit