



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



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

Gesamtarbeitsvertrag 2015

für das schweizerische Metzgereigewerbe

abgeschlossen zwischen dem
Schweizer Fleisch-Fachverband SFF
und dem
Metzgereipersonal-Verband der Schweiz mpv

auf den 1. Januar 2015

Gesamtarbeitsvertrag 2015

für das schweizerische Metzgereigewerbe

abgeschlossen zwischen dem

Schweizer Fleisch-Fachverband SFF

und dem

Metzgereipersonal-Verband der Schweiz mpv

auf den 1. Januar 2015

Abkürzungen

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

Vertragszweck

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

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

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

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	7
Geltungsbereich	
Art. 1 Räumlich	7
Art. 2 Betrieblich und persönlich	7
Verhältnis der Vertragsparteien unter sich	
Art. 3 Vertragstreue	7
Art. 4 Friedenspflicht	8
Art. 4a Vollzug, Berufsbildung und Arbeitssicherheit	8
Art. 5 Beilage zum GAV und deren Anpassung	8
Art. 6 Betriebsverträge	8
Vollzug des GAV	
Art. 7 Grundsätzliche Auslegung	9
Art. 8 Vertragsverletzungen	9
Art. 8a Paritätische Kommission	9
Art. 8b Vollzugskostenbeitrag	10
Art. 8c Konventionalstrafen	10
II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	11
Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	
Art. 9 Koalitionsfreiheit	11
Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht	11
Art. 11 Haftung des Arbeitnehmers	11
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Art. 12 Abschluss des Arbeitsvertrages	11
Art. 13 Probezeit	12
Art. 14 Befristetes Arbeitsverhältnis	12
Art. 15 Ordentliche Kündigung	12
Art. 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	13
Art. 17 Kündigungsschutz	13
Art. 18 Ansprüche bei Kündigung	13
Art. 19 Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung	13
Arbeitszeit	
Art. 20 Normalarbeitszeit	14
Art. 21 Nacharbeit	14
Art. 22 Pausen	15
Art. 23 Überstundenarbeit	15
Art. 24 Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überzeit	15
Art. 25 Sonntagsarbeit	16
Art. 26 Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit	16
Ferien	
Art. 27 Feriendauer	16
Art. 27a Ferienzeitpunkt	17
Art. 28 Betriebsferien	17

Art. 29	Ferienentschädigung	17
Art. 30	Mitarbeitende im Stundenlohn	17
Art. 31	Kürzung der Ferien - Unbezahlter Urlaub	18
Art. 32	Arbeit während der Ferien	18
Art. 33	Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	18
Freier Halbtag, Feiertage		
Art. 34	Freier Halbtag	18
Art. 35	Feiertage	19
Absenzen, Urlaub		
Art. 36	Absenzen	19
Art. 37	Ausserschulische Jugendarbeit	20
Art. 38	Berufliche Aus- und Weiterbildung	20
Art. 38a	Arbeitssicherheit	20
Entlöhnung		
Art. 39	Lohnauszahlung	20
Art. 40	Vorschuss	21
Art. 41	Lohnbuch, Lohnquittung	21
13. Monatslohn, Dienstaltersgeschenke		
Art. 42	13. Monatslohn	21
Art. 43	Dienstaltersgeschenke	22
Entschädigung bei Verhinderung des Arbeitnehmers		
Art. 44	Grundsätzliche Bestimmungen	22
Art. 45	Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit	22
Art. 45a	Krankentaggeldversicherung	23
Art. 46	Schwangerschaft und Niederkunft	24
Art. 47	Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	24
Krankenpflege- und Unfallversicherung		
Art. 48	Krankenpflegeversicherung	24
Art. 49	Unfallversicherung	25
Todesfall des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, berufliche Vorsorge		
Art. 50	Todesfall des Arbeitnehmers	25
Art. 51	Todesfall des Arbeitgebers	26
Art. 52	Berufliche Vorsorge	26
III. Schlussbestimmungen		
Art. 53	Rechtsdomizil, Gerichtsstand	27
Art. 54	Vertragsdauer, Vertragskündigung, Vertragsänderungen	27
IV. Anhänge		
1	Erläuterungen zum GAV	28
2	Vorschriften des Obligationenrechtes	30
3	Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung	37
V. Bundesratsbeschluss		
Beilage zum GAV (gemäss Art. 5)		

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Räumlich

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

Art. 2 Betrieblich und persönlich

- Der vorliegende GAV findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den Mitgliedern des Schweizer Fleisch-Fachverbandes (SFF) und
 - den Mitgliedern des Metzgereipersonal-Verbandes der Schweiz (MPV);
 - allen übrigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern von Betrieben, welche überwiegend im Metzgereigewerbe und in der Fleischwirtschaft tätig sind;
 - Lernenden, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehrverträge.
- Singemäss sind die Bestimmungen des GAV auf Arbeitnehmer anzuwenden, die Teilzeitarbeit oder Arbeit im Stundenlohn im Dienste des Arbeitgebers leisten (Art. 319 Abs. 2 OR).
- Beschäftigt ein Einsatzbetrieb Arbeitnehmer eines Personalverleih-Betriebs, so hat er darauf zu achten, dass die Verleihfirma ihrerseits die allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des vorliegenden GAV einhält (Art. 3 Abs. 1 GAV-Personalverleih).
- Dem GAV nicht unterstellt sind Familienangehörige von Betriebsinhabern.
- Dieser GAV wurde vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt.

Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 3 Vertragstreue

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

Art. 4 Friedenspflicht

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

Art. 4a Vollzug, Berufsbildung und Arbeitssicherheit

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

Art. 5 Beilage zum GAV und deren Anpassung

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

Art. 6 Betriebsverträge

Der MPV kann Betriebsverträge oder Zusatzabkommen zu diesem GAV abschliessen. Solche Vereinbarungen dürfen die Bestimmungen dieses GAV nicht verletzen.

Vollzug des GAV

Art. 7 Grundsätzliche Auslegung

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

Art. 8 Vertragsverletzungen

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

Art. 8a Paritätische Kommission

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

Art. 8b Vollzugskostenbeitrag

- 1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer (inkl. Lernende) sind verpflichtet, für jeden Kalendermonat, in welchem der Arbeitnehmer ganz oder teilweise angestellt ist, Beiträge in den «Paritätischen Fonds für Bildung und Arbeitssicherheit sowie für den GAV-Vollzug» (sog. «Vollzugskostenbeitrag») einzuzahlen.
- 2 Die Beiträge gemäss Absatz 3 betragen: je Fr. 2.50 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag pro Monat und Arbeitnehmer. Die Abgabepflicht richtet sich nach den Einträgen im Individuellen Konto (IK) des unterstellten Arbeitnehmers bei den zuständigen AHV-Ausgleichskassen.
- 3 Der Vollzugskostenbeitrag wird zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitssicherheit und zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV eingesetzt.

Art. 8c Konventionalstrafen

- 1 Die paritätische Kommission kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, mit den Verfahrenskosten bis maximal Fr. 150'000.- belangen.
- 2 Sie kann ausserdem Konventionalstrafen bis zu den folgenden Höchstbeträgen aussprechen:
 - a) bei Verstössen durch Arbeitgeber bis zu 130 % des geforderten Nachzahlungsbetrages;
 - b) bei Verstössen durch Arbeitnehmer bis zu zwei Monatslöhnen pro Zuwiderhandlung.
- 3 Die Konventionalstrafe ist durch die paritätische Kommission in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:
 - a) Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - b) Verletzung nicht geldwerter gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen;
 - c) Bedeutung der verletzten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung;
 - d) Grösse der Unternehmung;
 - e) Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen im Wiederholungsfall;
 - f) Erfüllung von Verpflichtungen nach Mahnung oder Verzug.
- 4 Bei Verletzungen der Bestimmungen des GAV können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gemäss internem Reglement durch die Paritätische Kommission gebüsst werden.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 9 Koalitionsfreiheit

Das Vereinsrecht (Koalitionsfreiheit) ist gewährleistet. Dem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Personalverband von keiner Seite ein Nachteil erwachsen. Die Vertragsparteien empfehlen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sich ihnen anzuschliessen.

Art. 10 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

Art. 11 Haftung des Arbeitnehmers

Die Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers für Schäden sowie Mass der Sorgfalt sind in Art. 321e OR geregelt (siehe Anhang 2).

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 12 Abschluss des Arbeitsvertrages

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

Art. 13 Probezeit

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

Art. 14 Befristetes Arbeitsverhältnis

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

Art. 15 Ordentliche Kündigung

- 1 Während der Probezeit kann beidseitig auf sieben Tage gekündigt werden. Die Kündigung kann jederzeit ausgesprochen werden.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf Ende des Monats:
 - im 1. Dienstjahr 1 Monat
 - im 2.–9. Dienstjahr 2 Monate
 - nach vollendetem 9. Dienstjahr 3 MonateEine längere Kündigungsfrist kann schriftlich vereinbart werden.
- 3 Die Kündigung ist empfangsbedürftig. Sofern sie nicht mit eingeschriebenem Brief versandt wird, muss ihr Empfang durch persönliche Unterschrift der Gegenpartei bestätigt werden. Die Kündigung hat spätestens am letzten Werktag des Monats auf Ende des betreffenden Monats zu erfolgen.
- 4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335, Abs. 2 OR).
- 5 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens auf das Ende des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Art. 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Art. 17 Kündigungsschutz

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

- Art. 336 bis 336b über die missbräuchliche Kündigung
- Art. 336c und 336d über die Kündigung zur Unzeit
- Art. 337c über die Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung
- Art. 337d über die Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 18 Ansprüche bei Kündigung

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

Art. 19 Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung

- 1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis; dies gilt auch für Lernende.
- 2 Bei Temporäreinsätzen oder Kurzanstellungen (bis 6 Monaten) genügt auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Arbeitsbestätigung.
- 3 Der Arbeitnehmende im unbefristeten Arbeitsverhältnis hat jederzeit Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.

Arbeitszeit

Art. 20 Normalarbeitszeit

- 1 Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt bei einem Anstellungsgrad von 100% sowohl in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5, Abs. 2 ArG) als auch in nichtindustriellen Betrieben 43 Stunden. Vorbehalten sind besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziff. 1.1D der Beilage zum GAV (siehe Anhang 1, Ziff. 1d).
- 2 Tagesarbeit ist die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr. Mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertretung kann der Beginn der Tagesarbeit bis 5 Uhr bewilligungsfrei vorverschoben werden. Sie erstreckt sich zusammen mit der Abendarbeit und der Pausen über höchstens 17 aneinanderhängende Stunden. Für das tägliche Höchstpensum je Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes: siehe Anhang 3, Art. 10, Abs. 3 des Arbeitsgesetzes. Die Bereitschaft der Arbeitnehmer für einen Beginn der betrieblichen Tagesarbeit ab 5 Uhr wird vorausgesetzt.
- 3 Abendarbeit ist die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr. Sie kann nach Anhörung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertretung bewilligungsfrei angeordnet und mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertretung bis 24 Uhr ausgedehnt werden.
- 4 Die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche darf neun Stunden nicht überschreiten (Art. 31, Abs. 1 ArG).
- 5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Antreten und Verlassen des Arbeitsplatzes.
- 6 Eine in einer Woche sich ergebende kürzere oder längere Arbeitszeit muss innert 14 Wochen, spätestens aber innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen oder bezahlt werden (Vorbehalt siehe Anhang 3: Art. 13 ArG).

Art. 21 Nachtarbeit

- 1 Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr, sofern der Beginn bzw. das Ende der Tages- oder Abendarbeit gemäss Art. 20 dieses GAV nicht anders festgesetzt worden sind. Nachtarbeit bedarf des Einverständnisses des Arbeitnehmers sowie einer behördlichen Bewilligung aufgrund des Nachweises, dass Nachtarbeit unentbehrlich ist (Art. 17, Abs. 2 ArG). Der Arbeitnehmer hat Anspruch
 - a) bei vorübergehender Nachtarbeit, d.h. max. 25 Mal pro Jahr, auf einen Lohnzuschlag von 25% (siehe Anhang 3: Art. 17b, Abs. 1 ArG).
 - b) bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit (siehe Anhang 3: Art. 17b, Abs. 2 ArG) ab 1. August 2003 auf Kompensation von 10% der Zeit, während der er Nachtarbeit geleistet hat.
- 2 Arbeitnehmern, die regelmässig abends oder morgens bis eine Stunde nach Beginn bzw. vor Abschluss der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich anstelle der Zeitkompensation gemäss 1 lit. b) auch als Lohnzuschlag gewährt werden (siehe Anhang 3: Art. 17b, Abs. 2 ArG).

Art. 22 Pausen

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

Art. 23 Überstundenarbeit

- 1 Als Überstundenarbeit gilt jede vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter in dringenden Fällen angeordnete Mehrarbeit, welche die normale Arbeitszeit gemäss Art. 20 dieses GAV überschreitet.
- 2 Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c, Abs. 1 OR).
- 3 Die Überstundenarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen und in Notfällen.
- 4 Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, hat sie der Arbeitgeber – allerspätestens innerhalb von 12 Monaten – mit einem Lohnzuschlag von 25% auf dem Bruttolohn zu entschädigen.
- 5 Schriftliche Abmachungen im Einzelarbeitsvertrag mit Kadermitarbeitern gemäss Ziff. 1.1D der Beilage zum GAV bleiben vorbehalten.

Art. 24 Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überzeit

- 1 Die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit (siehe Anhang 3: Art. 9 ArG) beträgt
 - a) in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5 ArG) 45 Stunden,
 - b) in nichtindustriellen Betrieben 50 Stunden.Die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit gilt gemäss Arbeitsgesetz als Überzeit. Sie kann im Einverständnis des Arbeitnehmers mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Ansonsten ist sie allerspätestens innerhalb von 12 Monaten mit einem Lohnzuschlag von 25% auf dem Bruttolohn zu entschädigen.
- 2 Im Kalenderjahr darf die Überzeit gemäss Abs. 1 die folgende Stundenzahl nicht überschreiten:
 - a) in industriellen Betrieben (siehe Anhang 3: Art. 5 ArG) 170 Stunden,
 - b) in nichtindustriellen Betrieben 140 Stunden.

Art. 25 Sonntagsarbeit

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

Art. 26 Einteilung und Kontrolle der Arbeitszeit

- 1 Die Einteilung der Arbeitszeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen von Art. 20 dieses GAV vereinbart und für beide in geeigneter Weise verbindlich festgelegt.
- 2 Die Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit hat schriftlich zu erfolgen und muss mit Ausnahme von Zeiterfassungssystemen gegenseitig visiert werden. Falls die Stundenabrechnung durch Zeiterfassungssysteme erfolgt, gilt sie als genehmigt, sofern sie nicht binnen fünf Wochen nach Abrechnung/Bekanntgabe beanstandet wird.
- 3 Bei leitenden Angestellten (Lohnkategorien nach freier Vereinbarung gemäss Beilage) ist eine vereinfachte Zeiterfassung gemäss Weisung des Seco, Ziffer 2, Abs. b vom Dezember 2013 möglich.

Ferien

Art. 27 Feriendauer

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

■ bis zum vollendetem 5. Dienstjahr	4 Wochen
■ ab 6.–25. Dienstjahr oder ab vollendetem 50. Altersjahr	5 Wochen
■ ab 26. Dienstjahr	6 Wochen
- 2 Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien.
- 3 Lernende, unabhängig von deren Alter, haben ebenfalls Anspruch auf fünf Wochen Ferien.
- 4 Während des Dienstjahres gewährte freie Tage ohne Lohnabzug können auf die Ferien angerechnet werden. Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden.

Art. 27a Ferienzeitpunkt

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

Art. 28 Betriebsferien

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

Art. 29 Ferienentschädigung

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

Art. 30 Mitarbeitende im Stundenlohn

- 1 Die Ferienentschädigung kann – als Zuschlag zum Grundlohn – mit dem laufenden Lohn ausbezahlt werden, wenn
 - a) es sich um sehr unregelmässige Teilzeit oder sehr kurze Einsätze handelt; und
 - b) der auf die Ferien entfallender Lohnanteil sowohl im Vertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat aufgeführt wird und der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die praktische Möglichkeit hat, die Ferien zu beziehen.
- 2 Die Ferienentschädigung gemäss Absatz 1 wird wie folgt berechnet:
 - 8,33% des Grundlohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 4 Wochen beträgt.
 - 10,64% des Grundlohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 5 Wochen beträgt.
 - 13,04% des Grundlohnes, wenn der jährliche Ferienanspruch 6 Wochen beträgt.
- 3 Dem Arbeitgeber wird empfohlen, die Ferienentschädigung bis zum realen Ferienbezug des Arbeitnehmers zurückzubehalten.

Art. 31 Kürzung der Ferien - Unbezahlter Urlaub

- 1 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.
- 2 Beträgt die Verhinderung mehr als einen Monat (z.B. während dem Militärdienst (Rekrutenschule, Durchdiener, Abverdiener), so kann der Arbeitgeber die Ferien vom zweiten Monat an für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 3 Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25.9.1952 (EOG) bezogen hat.
- 4 Unbezahlter Urlaub hat ab dem 1. Tag eine prorata-Kürzung der Ferien zur Folge.

Art. 32 Arbeit während der Ferien

Leistet der Arbeitnehmer 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 (Art. 329d, Abs. 3 OR).

Art. 33 Ferienanspruch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

Freier Halbtage, Feiertage

Art. 34 Freier Halbtage

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

Art. 35 Feiertage

- 1 Als gesetzliche Feiertage gelten die von den Kantonen gestützt auf Art. 20a ArG den Sonntagen gleichgestellten Feiertage. Im Metzgereigewerbe werden diese den Sonntagen gleichgestellten Feiertage als bezahlte Feiertage anerkannt.
- 2 In Wochen mit lokalen, nicht gesetzlichen Feiertagen reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit nicht. Die ausfallende Arbeitszeit gemäss Art. 20 Abs. 6 dieses GAV kann vor- oder nachgeholt werden.
- 3 Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag (Montag bis Freitag), so reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit um die auf den Feiertag entfallende Zeit. Für diejenigen Arbeitnehmenden, welche regelmässig an Samstagen arbeiten, gilt diese Regelung auch dann, wenn der Feiertag auf einen Samstag fällt.
- 4 Für Teilzeitmitarbeitende reduziert sich die wöchentliche Soll-Arbeitszeit anteilmässig.
- 5 Die Feiertagsentschädigung für im Stundenlohn angestellte Mitarbeiter von 3.2% ist im bereits vereinbarten Grundlohn enthalten. Bei Arbeitsverträgen, die ab 1.1.2015 neu abgeschlossen werden, ist diese Feiertagsentschädigung von 3.2% als Bestandteil des Grundlohnes explizit auszuweisen.

Absenzen, Urlaub

Art. 36 Absenzen

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

- Heirat, eigene: 2 Tage
- Geburt eigener Kinder: 2 Tage
- Tod des Ehegatten oder Lebenspartners sowie eigener Kinder: 3 Tage
- Tod eines Elternteils: 2 Tage
- Tod eines Schwiegerelternteils bzw. Schwiegersohnes oder der Schwiegertochter: 1 Tag
- Tod eines Grosselternteils, von Geschwistern, der Schwägerin oder des Schwagers: 1 Tag
- Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen): 1 Tag
- Rekrutierung und militärische Waffeninspektion: bis zu 3 Tagen
- Mitwirkung in Lehrlings-, Berufs- und Meisterprüfungskommissionen (inklusive Expertentätigkeit) sowie in branchenspezifischen Verbandsorganen: die dafür nötige Zeit

Art. 37 Ausserschulische Jugendarbeit

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

Art. 38 Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

Der Besuch solcher Kurse steht allen unterstellten Arbeitnehmern, welche Beiträge im Sinne von Artikel 9b entrichten, zu gleichen Rechten und Pflichten offen.

Art. 38a Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber erfüllt die ihm durch das Gesetz (Artikel 82, Abs. 1 UVG) auferlegten Pflichten zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten insbesondere im Rahmen der von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) genehmigten Branchenlösung oder mit gleichwertigen Massnahmen. Der Arbeitnehmer hat die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen. Der Arbeitgeber hat den Nachweis über die gesetzeskonforme Instruktion zu erbringen.

Entlöhnung

Art. 39 Lohnauszahlung

- 1 Der Lohn ist spätestens am Monatsende auszurichten, bei Arbeitnehmern im Stundenlohn bis spätestens am 5. Arbeitstag des Folgemonats. In gegenseitigem Einvernehmen kann die Lohnzahlung auch am 15. und letzten Tag des Monats erfolgen.
- 2 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohn zusammen mit der Schlussabrechnung bis längstens fünf Arbeitstage nach dem Austrittstag auszuzahlen (Geltendmachung von Forderungen siehe Art. 18 dieses GAV).
- 3 Dem Arbeitnehmer ist eine monatliche schriftliche Abrechnung zu übergeben (Art. 323b, Abs. 1 OR)

Art. 40 Vorschuss

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

Art. 41 Lohnbuch, Lohnquittung

- 1 Sofern der Arbeitnehmer keine Forderungen mehr geltend zu machen hat, ist bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich der letzten Lohnzahlung die Saldoquittung auf dem Anstellungsvertrag zu unterzeichnen (vorbehalten bleibt Art. 341 OR)
- 2 Metzgereibetriebe, die bei der AHV-Kasse mit Jahresbescheinigungen abrechnen, haben die Lohn- und Schlusszahlungen in sinngemässer Anwendung des Abs. 1 besonders quittieren zu lassen.

13. Monatslohn, Dienstaltersgeschenke

Art. 42 13. Monatslohn

- 1 Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf die Auszahlung eines 13. Monatslohnes, der aufgrund des durchschnittlichen Grundlohnes pro Monat im betreffenden Kalenderjahr berechnet wird. Der 13. Monatslohn ist im Dezember (bis spätestens am 15.) wie folgt auszuzahlen:
 - a) im 1. Kalenderjahr der Anstellung im gleichen Betrieb: halber Grundlohn,
 - b) im 2. Kalenderjahr und in den folgenden Kalenderjahren der Anstellung im gleichen Betrieb: voller Grundlohn.
- 2 Die Zählung der Kalenderjahre beginnt im Jahre des Eintritts in einen Betrieb.
- 3 Bei Ein- und Austritt aus einem Betrieb ergeben sich für das betreffende Jahr Ansprüche pro rata temporis.
- 4 Für im Stundenlohn Beschäftigte kann für die Berechnung des 13. Monatslohnes der durchschnittliche, bis Ende November erzielte Grundlohnbezug der letzten 12 Monate als Basis dienen.

Art. 43 Dienstaltersgeschenke

- 1 Langjährigen Mitarbeitern ist in Anerkennung ihrer Betriebstreue ein Dienstaltersgeschenk zu gewähren, und zwar:
 - für 10 Dienstjahre einen Viertel des monatlichen Grundlohnes
 - für 20 Dienstjahre die Hälfte des monatlichen Grundlohnes
 - für 30 Dienstjahre den vollen monatlichen Grundlohn
 - für 40 Dienstjahre das Eineinhalbfache des monatlichen Grundlohnes
- 2 Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegter Anstellung.
- 3 Die Zählung der Anstellungsjahre beginnt mit dem Tag des vertraglichen Eintritts. Als Anstellungsjahre gelten die geleisteten Jahre, sofern ein Unterbruch bis zum Wiedereintritt nicht länger als 4 Monate gedauert hat. Die Dauer der Grundausbildung, zusammenhängende Beschäftigung im Stundenlohn sowie die Dienstjahre vor einem unbezahlten Urlaub werden angerechnet.

Entschädigung bei Verhinderung des Arbeitnehmers

Art. 44 Grundsätzliche Bestimmungen

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

Art. 45 Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit

- 1 Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht ab dem 4. Monat des Arbeitsverhältnisses (Art. 324a OR).
- 2 Der erste Krankheitstag jedes Krankheitsfalles (ausgenommen Rückfälle) gilt als unbezahlter Karenztag ohne Lohn. Er darf nicht mit einem vorhandenen Feriensaldo verrechnet werden. Eine Zeitkompensation ist möglich.
- 3 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden bei einer Unterstellung unter eine Krankentaggeldversicherung den Lohn gemäss Art. 45a zu entschädigen. Im Falle einer Nicht-Unterstellung unter eine Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 45a, Ziff. 7 ist der volle Lohn während der gemäss Berner Skala festgelegten Dauer abzüglich des unbezahlten Karenztages zu entrichten.

Art. 45a Krankentaggeldversicherung

- 1 Die Arbeitgeber haben die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden spätestens ab dem 4. Dienstmonat kollektiv für ein Krankentaggeld bei Arbeitsunfähigkeit über 80% des Lohnes (vgl. Art. 324b OR) zu versichern.
- 2 Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden erstmals ab Versicherungsbeginn vom Betrieb und den Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- 3 Der Betrieb schliesst die Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen ab. Während der Aufschubzeit hat er den vollen Lohn mit Ausnahme des ersten Tages jedes Krankheitsfalles selber zu entrichten. Im Anschluss an die Aufschubzeit ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit nach Art. 324a/b OR mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers über 80% des Lohnes vollumfänglich abgegolten.
- 4 Soweit der Arbeitgeber selber Lohnfortzahlung vorleistet, stehen die entsprechenden Taggelder ihm zu.
- 5 Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:
 - a) Beginn des Versicherungsschutzes spätestens ab dem 4. Monat des Arbeitsverhältnisses.
 - b) Eine Leistungsaufschubfrist von höchstens 30 Tagen.
 - c) Entrichtung des Krankentaggeldes nach Ablauf der Aufschubfrist bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles.
 - d) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit.
 - e) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt.
 - f) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als 90 Tagen unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, an ders lautenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem, wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.
 - g) Die Taggelder der Krankentaggeldversicherung stellen keinen Lohn dar, so dass für die Sozialversicherungen keine Abzüge vorzunehmen sind. Eine Ausnahme bildet hier die berufliche Vorsorge, deren Beitragsbefreiung erst nach einer Wartefrist gemäss Vorsorge-reglement beginnt.
 - h) Im Übrigen sind die Allgemeinen Bedingungen der Krankentaggeldversicherung anwendbar.
- 6 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.
- 7 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 Art. 324a OR. Dabei richtet sich die angemessene Zeitdauer der Fortzahlung des vollen Lohnes nach der Berner Skala.

Art. 46 Schwangerschaft und Niederkunft

- 1 Die Lohnzahlung während der schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin richtet sich nach Art. 45 dieses GAV und bedingt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis.
- 2 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen (Art. 329 f OR) der gemäss Art. 16e des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft entschädigt wird.
- 3 Weitere Bestimmungen über die Beschäftigung von Frauen bei Mutterschaft finden sich in ArG 35–35b sowie ArG V1 60–66 (Zusammenfassung, Anhang 3).

Art. 47 Militär-, Zivil- und Zivildienst

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

Krankenpflege- und Unfallversicherung

Art. 48 Krankenpflegeversicherung

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

Art. 49 Unfallversicherung

- 1 Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei der Branchen Versicherung Schweiz (BVS) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfällen jeder Art und von Berufskrankheiten. Die Versicherungspflicht für Nichtbetriebsunfall besteht erst ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden resp. monatlich mehr als 34 Stunden. Sofern zwingende gesetzliche Bestimmungen einen Anschluss an die Branchen Versicherung Schweiz (BVS) nicht zulassen, hat der Arbeitgeber die Leistungen dieses GAV anderweitig zu versichern.
- 2 Der Versicherte hat Anspruch auf die im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und den dazu gehörigen Verordnungen festgelegten Leistungen. Ergänzungen inbegriffen, steht ihm folgender Versicherungsschutz zu:
 - a) Bei Berufsunfällen und Berufskrankheiten:
Volle Lohnkostendeckung bis zur Festsetzung einer allfälligen Rente, längstens jedoch während 1095 Tagen.
 - b) Bei Nichtberufsunfällen:
Anrecht auf ein Taggeld von 80% des ausfallenden Lohnes.
 - c) Bei Spitalaufenthalt:
Verzicht auf Verköstigungsabzug.
 - d) Im Invaliditätsfall:
Kapitalleistung, die sich aus dem 400fachen Taglohn errechnet.
 - e) Im Todesfall:
Kapitalleistung an die nächsten Angehörigen, die dem 200fachen Taglohn entspricht.
- 3 Die Zusatzleistungen werden nur geschuldet, wenn eine Leistungspflicht nach UVG gegeben ist.
- 4 Alle Leistungen gemäss Abs. 2 sind bis zu dem vom Bundesrat festgelegten UVG-Höchstlohn zu versichern; die Versicherung von Lohnanteilen, die diesen Betrag überschreiten, bleibt der besonderen Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.
- 5 Die Prämienanteile der gesetzlichen Versicherung und der Zusatzversicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zulasten des Arbeitgebers, diejenigen für Nichtberufsunfälle, ohne anders lautende Abmachung, zulasten des Arbeitnehmers.

Todesfall des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, berufliche Vorsorge

Art. 50 Todesfall des Arbeitnehmers

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

Art. 51 Todesfall des Arbeitgebers

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

Art. 52 Berufliche Vorsorge

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

III. Schlussbestimmungen

Art. 53 Rechtsdomizil, Gerichtsstand

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

Art. 54 Vertragsdauer, Vertragskündigung, Vertragsänderungen

- ¹ Dieser GAV tritt am 1. Januar 2015 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Verträge.
- ² Er kann unter Beachtung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Wird er nicht gekündigt, so bleibt er jeweils ein weiteres Jahr in Kraft.
- ³ Auf Verlangen der einen oder anderen Vertragspartei können 2017 über Änderungen dieses GAV Verhandlungen aufgenommen werden. Frühere Verhandlungen sind auf Verlangen beider Parteien möglich. Die Verhandlungen zur Beilage dieses GAV werden jährlich geführt.

Zürich, 1. Januar 2015

Für den Schweizer Fleisch-Fachverband SFF
Der Präsident: Rolf Büttiker
Der Direktor: Dr. Ruedi Hadorn

Für den Metzgereipersonal-Verband der Schweiz
Der Präsident: Albino Sterli
Die Geschäftsführerin: Giusy Meschi

Anhang 1

Erläuterungen zum GAV

1. Umschreibung für die Lohnkategorien-Einteilung

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

2. Berechnung der Entschädigung für Überstundenarbeit

- a) Zur Berechnung der Überstundenarbeitsentschädigung wird der Monatslohn bei wöchentlicher Arbeitszeit von 43 Stunden wie folgt geteilt:
- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| Monatslohn Fr. 3600.- : 186 | = Fr. 19.35 pro Stunde |
| Überstundenzuschlag 25% (1/4) | = Fr. 4.84 pro Stunde |
| Überstundenarbeitsentschädigung | = Fr. 24.19 pro Stunde |
- b) Für Teilzeitbeschäftigte gilt in jedem Fall erst das Überschreiten der Normalarbeitszeit gemäss Art. 21 dieses GAV als zuschlagsberechtigte Überstundenarbeit.
- c) Bei Sonntagsarbeit plus 50% nach gleichem Schema.

3. Berechnung des Ferienanspruchs bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die Entschädigung je Ferientag wird berechnet, indem man den Monatslohn durch 21.7 teilt. Bei einem Monatslohn von Fr. 3900.- beträgt die Ferienvergütung pro Tag somit: Fr. 3900.- : 21.7 = Fr. 180.-. Davon sind noch die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen.

4. Musterberechnung eines Stundenlohnes bei Mitarbeitern im Stundenlohn

Grundlohn (inkl. Feiertagsentschädigung)	CHF 10.00
plus Ferienentschädigung z.B. 10.64%* auf Grundlohn	CHF 1.06
plus 13. Monatslohn** 8,33% auf Grundlohn	CHF 0.83
Zwischensumme	CHF 11.90
minus AHV/IV/EO 5.15%	CHF 0.61
minus Pensionskasse, gemäss Versicherten-Ausweis***	CHF 2.00
minus ALV 1.1%	CHF 0.13
minus Krankentaggeld, z.B. 0.5%	CHF 0.06
minus NBU, z.B. 2.4% (gemäss Police)****	CHF 0.29
Total Abzüge	CHF 3.09
Total auszuzahlender Netto-Stundenlohn	CHF 8.81

* Bei Arbeitnehmern im Stundenlohn werden die Ferienentschädigung (Anspruch 4 Wochen = 8,33%, 5 Wochen = 10,64%, 6 Wochen = 13,04%) sowie der 13. Monatslohn (im ersten Kalenderjahr 4,17%, danach 8,33%) zusätzlich zum vereinbarten Grundlohn ausbezahlt, in der Regel monatlich.

** Der 13. Monatslohn kann auch Ende Jahr ausbezahlt werden.

*** Der Lohn ist erst ab einem jährlichen Einkommen von mindestens CHF 21'060.- versichert.

**** NBU-Pflicht besteht erst ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden resp. monatlich 34 Stunden.

Nicht enthalten ist der Vollzugkostenbeitrag gemäss Art. 8b Abs. 2 GAV, der monatlich zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber (CHF. 2.50) und Arbeitnehmer (CHF. 2.50) bezahlt wird.

Anhang 2

Vorschriften des Obligationenrechtes

Art. 321a: Sorgfalts- und Treuepflicht

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

Art. 321e: Haftung des Arbeitnehmers

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

Art. 324a: Lohn bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung, 2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers, a. Grundsatz

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

- 2 Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.
- 3 Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

Art. 324b: Lohn bei der Verhinderung an der Arbeitsleistung, 2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers, b. Ausnahmen

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

Art. 329e: Ausserschulische Jugendarbeit

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

Art. 330b1

3. Informationspflicht

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

Art. 336: Missbräuchliche Kündigung (Grundsatz)

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

Art. 336a: Sanktionen bei missbräuchlicher Kündigung

- 1 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 2 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Art. 336b: Verfahren bei missbräuchlicher Kündigung

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

Art. 336c: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2 Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 336d: Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

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

Art. 337: Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

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

Art. 337a: Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung

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

Art. 337b: Folgen bei gerechtfertigter Auflösung

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

Art. 337c: Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung

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

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

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

Art. 338: Tod des Arbeitnehmers

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

Art. 338a: Tod des Arbeitgebers

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

Art. 339a: Rückgabepflicht

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

Art. 341: Unverzichtbarkeit und Verjährung

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

Anhang 3

Vorschriften der Arbeitsgesetzgebung

Art. 5, Abs. 2 ArG: Industrielle Betriebe

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

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

Art. 9: Wöchentliche Höchstarbeitszeit

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

Art. 10, Abs. 3 ArG: Tägliches Höchstpensum je Arbeitnehmer

- 3 Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.

Art. 13, ArG: Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

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

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

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

Art. 19, Abs. 2 und 3 ArG: Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

- 2 Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.
- 3 Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Dem Arbeitnehmer ist ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen.

Art. 20, ArG: Freier Sonntag und Ersatzruhe

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

Art. 31, Abs. 1 ArG: Arbeits- und Ruhezeit

- 7 Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

Art. 46, ArG: Verzeichnisse und andere Unterlagen

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Art. 35–35b, ArG / Art. 60–66, ArGV 1: Sonderschutz von Frauen

Grundsätzlich gelten neu für alle erwachsenen Männer und Frauen dieselben Vorschriften. Schutzvorschriften für Frauen bestehen jedoch weiter im Zusammenhang mit der Mutterschaft und dem Bergbau.

Art. 60, 61, ArGV 1:

Die Beschäftigung von Frauen bei Mutterschaft unterliegt im Interesse des Kindes verschiedenen Einschränkungen:

- Beschäftigung nur mit dem Einverständnis der betroffenen Frau.
- Beschäftigung nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung, jedoch höchstens neun Stunden pro Tag.
- Für das Stillen des Kindes ist der Mutter frei zu geben. Stillzeit wird ganz (im Betrieb) oder zu 50% (ausserhalb des Betriebes) an die Arbeitszeit angerechnet, kein Vor- oder Nachholen der übrigen Ausfallzeit.
- Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit hat die Frau ab dem vierten Schwangerschaftsmonat Anspruch auf eine längere tägliche Ruhezeit (12 Stunden) und mehrere Kurzpausen von 10 Minuten alle zwei Stunden; ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat darf sie für höchstens vier Stunden in stehender Tätigkeit beschäftigt werden.
- Nach der Niederkunft des Kindes besteht ein achtwöchiges absolutes Arbeitsverbot für die Mutter; danach darf sie bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft in diesem Zeitraum nicht mehr beschäftigt werden. Auch für die übrige Zeit der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft hat der Arbeitgeber eine Versetzung zu einer gleichwertigen Tagesarbeit anzubieten. Wo dies nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber 80% des Lohnes zu zahlen.

Art. 62–65, ArGV 1:

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten während der Mutterschaft können eingeschränkt oder ganz verboten werden. Der Arbeitgeber hat folgende Pflichten:

- durch einen Spezialisten der Arbeitssicherheit (allenfalls im Rahmen einer Branchenlösung) ist aufgrund der in den Art. 62 und 63 Abs. 3 aufgeführten Tätigkeiten, Stoffe und Mikroorganismen eine Risikobeurteilung vorzunehmen.
- Ergibt diese eine konkrete Gefährdung, dann ist zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung mit dem Treffen von Schutzmassnahmen möglich ist. Die Frauen sind diesfalls mindestens vierteljährlich medizinisch überprüfen zu lassen auf die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmassnahmen.
- Ist das Risiko von vorneherein oder nach Beurteilung zu hoch oder greifen die Schutzmassnahmen nicht oder nimmt der Arbeitgeber keine Risikobeurteilung vor, dann ist die betroffene Frau an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen.
- Ist auch das nicht möglich, dann hat der Arbeitgeber 80% des Lohnes zu zahlen.

Art. 27a, ArGV 2: Fleischverarbeitende Betriebe

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

Bestimmungen der ArGV 1 und ArGV 2 (Verordnungen 1 und 2 zum ArG)

Art. 73, ArGV 1: Verzeichnisse und andere Unterlagen (Art. 46 ArG)

- 1 Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:
 - a) die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
 - b) die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
 - c) die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
 - d) die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen;
 - e) die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr;

- f) die betrieblichen Abweichungen von der Tag, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Art. 10, 16 und 18 des Gesetzes;
 - g) Regelungen über den Zeitzuschlag nach Art. 17b Abs. 2 und 3 des Gesetzes;
 - h) die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge;
 - i) die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nacharbeit oder Mutterschaft;
 - j) das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf getroffene betriebliche Massnahmen.
- 2 Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.
 - 3 Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

Art. 4, ArGV 2: Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit

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

Art. 12, ArGV 2: Anzahl freie Sonntage

- 1 Im Kalenderjahr sind mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren.

Art. 13, ArGV 2: Ersatzruhetag für Feiertagsarbeit

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

Art. 14, ArGV 2: Wöchentlicher freier Halbtage

- 1 Der wöchentliche freie Halbtage darf für einen Zeitraum von höchstens acht Wochen zusammenhängend gewährt werden.

V. Bundesratsbeschluss

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Metzgereigewerbe

vom 3. November 2015

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 19561 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, *beschliesst*:

Art. 1

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

Art. 2

- 1 Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.
- 2 Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Betriebe des Metzgereigewerbes und der Fleischwirtschaft sowie für die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen sowie Aushilfen inbegriffen). Darunter fallen insbesondere Betriebe, die überwiegend folgende Tätigkeiten ausüben:
 - a. Gewinnung, Verarbeitung und Veredelung von Fleisch;
 - b. Herstellung von Fleischerzeugnissen;
 - c. Grosshandel und Detailhandel mit Fleisch und Fleischerzeugnissen.
- 3 Ausgenommen sind Grossverteiler des Detailhandels einschliesslich ihrer Filialen sowie die mit ihnen wirtschaftlich verbundenen Betriebe. Ausgenommen sind weiter:
 - a. Direktoren, Betriebsleiter und Arbeitnehmer mit gleichwertigen Funktionen;
 - b. Familienmitglieder des Arbeitgebers (Ehegatten, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
 - c. Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes; Mitarbeiter, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind;
 - e. das Verkaufspersonal im Kanton Genf (inkl. Teilzeitbeschäftigte, Hilfspersonal, Temporärpersonal und Aushilfen).

Art. 3

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

Art. 4

- 1 Die Bundesratsbeschlüsse vom 18. Februar 2002, 19. Februar 2004, 4. November 2004, 13. März 2006, 24. Mai 2007, 23. Juli 2008, 19. März 2009, 22. April 2010, 21. April 2011, 17. Oktober 2011, 2. September 2014 und vom 23. April 2015 über die Allgemeinverbindlicherklärung für das Schweizerische Metzgereigewerbe werden aufgehoben.
- 2 Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

3. November 2015 Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Das vollständige Dokument ist im Internet unter

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege/Metzgereigewerbe.html abrufbar.

