

Allgemeine Vertragsbedingungen AVB

für die Anstellung von Personal

1. Arbeitsvertrag (V)

- 1.1. Die nachstehenden «Allgemeinen Vertragsbedingungen» sind integrierender Bestandteil des «Arbeitsvertrages» (V)

2. Anstellungsverhältnis

- 2.1. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die $\frac{1}{4}$ des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 2.2. Der Arbeitnehmer hat seine ganze Arbeitskraft für den Betrieb des Arbeitgebers einzusetzen und die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Dazu gehören auch andere Arbeiten, die sich durch die Umstände ergeben, auch wenn diese gelegentlich nicht zu seinem Einsatzbereich zählen.
Er verpflichtet sich ferner, die Interessen des Arbeitgebers nach seinem besten Wissen und Können zu vertreten. Sowohl während den Ferien als auch in der übrigen freien Zeit ist es dem Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers untersagt, Berufsarbeiten für Dritte auszuführen. Über geschäftliche Vorgänge und Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer Verschwiegenheit zu wahren.
- 2.3. Der Arbeitnehmer haftet für jeden Schaden, den er dem Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig zufügt.

3. Arbeitszeit und Feiertage

- 3.1. Fällt ein gesetzlich den Sonntagen gleichgestellter Feiertag auf einen Werktag, so vermindert sich die Arbeitszeit in dieser Woche um einen Fünftel. Der Arbeitnehmer hat trotzdem Anspruch auf den vereinbarten vollen Lohn.
- 3.2. In die Ferien fallende Feiertage zählen nicht als Ferientage, wenn der Zeitpunkt des Ferienbezugs durch den Arbeitgeber bestimmt wurde (z.B. Betriebsferien) und auch dann nur insoweit, als die Feiertage nicht auf Kalendersonntage fallen.
- 3.3. Angeordnete Überzeit wird nach Möglichkeit innert 16 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Ist ein solcher Freizeitausgleich nicht möglich, dann ist für Überstunden ein Zuschlag von 25% zu bezahlen.

4. Entlöhnung

- 4.1. Der Arbeitnehmer darf seine Lohnforderungen oder Teile davon nicht an Dritte abtreten. Der Arbeitgeber anerkennt trotzdem vorgenommene Lohn-

zessionen nicht. Er wird seine Lohnzahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmer leisten, womit er sich zum Voraus von einer Zahlungspflicht gegenüber Dritten befreit.

5. Gratifikation

- 5.1. Gratifikationen werden vom Arbeitgeber als freiwillige Leistungen ohne Anerkennung einer Rechtspflicht ausbezahlt, wenn es das Geschäftsergebnis erlaubt und gleichzeitig gute Leistung des Arbeitnehmers dazu Anlass gibt. Bei Austritt aus dem Betrieb im Verlaufe eines Kalenderjahres werden keine Teilgratifikationen ausgerichtet.

6. Ferien

- 6.1. Der jährliche Ferienanspruch des Arbeitnehmers beträgt 4 Wochen; für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen.
- 6.2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhält der Arbeitnehmer für jeden Monat einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches. Beim Austritt werden zu viel bezogene Ferien mit dem Lohngut haben verrechnet. Dies gilt auch im Fall von Betriebsferien.
- 6.3. Bei Teilzeitarbeit, die erheblich unter der betriebsüblichen Arbeitszeit liegt, ist die Feriendauer dieselbe, es wird jedoch nur derjenige Ferienlohn bezahlt, welcher während der Dauer der Ferien verdient würde.
- 6.4. Aushilfsarbeitnehmenden mit unregelmässiger Arbeitszeit wird der Ferienlohn in Form eines Zuschlags von 2% pro Ferienwoche auf dem vereinbarten Bruttolohn ausgerichtet.
- 6.5. In die Ferien fallende ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage mit gänzlicher Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferientage, soweit sie nicht auf Kalendersonntage oder Feiertage im Sinne von Ziff. 3.1. fallen.
- 6.6. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei er auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nimmt, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

7. Krankheit und Unfall

- 7.1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalles hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Lohnleistungen, sofern diese nicht durch mindestens gleichwertigen Taggeldversicherungsleistungen abgegolten werden:
 - 3 Wochen im 1. Dienstjahr, nach mindestens 3 Monaten Dienstdauer
 - 1 Monat im 2. Dienstjahr
 - 2 Monate im 3. und 4. Dienstjahr
 - 3 Monate im 5. bis 9. Dienstjahr
 - 4 Monate im 10. bis 14. Dienstjahr
 - 5 Monate im 15. bis 19. Dienstjahr
 - 6 Monate ab 20 Dienstjahren

Je nach Standort des Betriebes wird die Berner, Basler oder Zürcher Skala angewendet.

- 7.2. Mehrere Arbeitsverhinderungen im selben Dienstjahr werden zusammengezählt. Erkrankt oder verunfallt der Arbeitnehmer im 5. oder einem folgenden Dienstjahr, so wird sein Lohnanspruch um die Leistungsdauer gekürzt, für die der Arbeitgeber während krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit im Vorjahr aufgekomen ist.
- 7.3. Die Lohnansprüche bei Krankheit und Unfall können bei einer Abwesenheitsdauer von mehr als 3 Tagen nur geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber bis spätestens 6 Tage nach Beginn der Abwesenheit im Besitze eines ärztlichen Zeugnisses ist. Die Abwesenheit ist jedoch schon am 1. Tag dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitgeber kann periodisch weitere Arztzeugnisse verlangen.

8. Militär- und Zivildienst

- 8.1. Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivildienst hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen der Erwerbsersatzordnung. Während der in Ziff. 7. für die Lohnleistung für Krankheit oder Unfall bestimmten Fristen hat der Arbeitgeber die Leistungen der EO auf 80% zu ergänzen.
- 8.2. Bei längerer Dienstleistung können im Einzelfall spezielle für den Arbeitnehmer günstigere Abmachungen getroffen werden.

9. Kurzabsenzen

- 9.1. Die nachstehenden Absenzen werden dem Arbeitnehmer ohne Anrechnung auf Ferien oder Lohn gewährt, sofern diese auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte und der Arbeitgeber rechtzeitig informiert wurde:
 - Eigene Hochzeit 2 Tage
 - Hochzeit von Elternteilen, Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern 1 Tag
 - Niederkunft der Ehefrau/Partnerin 14 Tage
 - Tod des Ehegatten oder eines Kindes im gleichen Haushalt bis 3 Tage
 - Todesfall anderer Familienmitglieder bis 2 Tage
 - Todesfall von Verwandten (Teilnahme am Begräbnis) bis max. 1 Tag
 - Militärische Inspektion ½ bis 1 Tag
 - Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 1 Tag
- 9.2. Der Arbeitgeber erleichtert dem Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Prüfungen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen. Die dafür benötigte Zeit kann ganz oder teilweise mit der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Freizeit kompensiert werden.

10. Ausübung von Ämtern

- 10.1. Zur Ausübung von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband bedarf es der Einwilligung des Arbeitgebers, soweit sie Arbeitsversäumnisse verursacht.
- 10.2. Über die Lohnzahlung verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor-gängig unter Berücksichtigung der Entschädigung aus dieser Tätigkeit.

11. Lohnfortzahlung im Todesfall

- 11.1. Löst sich das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers auf, wird der Lohn den Hinterbliebenen (Partner, minderjährige Kinder) oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine ge-setzliche Unterstützungspflicht erfüllt hat, während des Todesfallmonats und während eines weiteren Monats, nach 5 Dienstjahren während 2 weiteren Monaten, ausbezahlt.

12. Kündigung

- 12.1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer 7-tägigen Kündigungsfrist jeweils auf Ende einer Arbeitswoche gekün-digt werden.
- 12.2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten je auf das Ende eines Kalendermonats unter Einhaltung folgender Fristen ge-kündigt werden:
 - im 1. Dienstjahr 1 Monat
 - im 2.-9. Dienstjahr 2 Monate
 - ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate
- 12.3. Aus wichtigen Gründen können Arbeitgeber wie Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glau-ben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 12.4. Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündi-gungsfrist im Besitze der Gegenpartei sein.

13. Kündigungsverbot

- 13.1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dau-ert, 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 dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen.

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

13.2. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Ziff. 13.1., Buchstabe a) aufgeführten Voraussetzung an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

14. Abgangsentschädigung

14.1. Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung in Höhe von mindestens einem halben Monatslohn auszurichten.

14.2. Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung den Hinterbliebenen (Ehegatte, minderjährige Kinder) oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der Verstorbene eine gesetzliche Unterstützungspflicht erfüllt hat, auszurichten.

14.3. Bemessungsgrundlage der Abgangsentschädigung bildet der in den letzten 12 Monaten durchschnittlich verdiente Bruttomonatslohn ohne Spesen oder Zulagen (Familien-, Kinderzulagen usw.).

Bei krankheits- oder unfallbedingter Teilzeitarbeit gilt der vom Arbeitnehmer durch die zuletzt voll ausgeübte Tätigkeit erzielte Bruttolohn als Bemessungsgrundlage. Liegt diese voll ausgeübte Tätigkeit mehr als 3 Jahre zurück, ist das aus Sozialversicherung erzielte Ergänzungseinkommen dem Teilzeitlohn bis höchstens 100% des Lohnes zuzurechnen, den der Arbeitnehmer bei voller Erwerbstätigkeit verdient hätte.

14.4. Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird.

14.5. Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, spätestens aber bei Erreichen der AHV-Altersgrenze.

14.6. Der Arbeitgeber hat insoweit keine Entschädigung zu leisten, als eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat, welche die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge, bei Spareinrichtungen samt Zins, übersteigen, unter Abzug der Aufwendungen zur Deckung eines Risikos für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

15. Ergänzendes Recht

15.1. Soweit in diesem Vertrag nicht etwas Anderes vereinbart wird, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (Art. 319 ff OR).

Copyright by Verband Leder Schweiz, Basel

Version 1.1 / 11.05.2021