

GAV

Gesamtarbeitsvertrag
für das schweizerische
Coiffeurgewerbe

gültig ab 1. Januar 2024



Vertragspartner:

coiffuresuisse UNIA – die Gewerkschaft Syna



Paritätische Kommission für das schweizerische
Coiffeurgewerbe (PK Coiffure)
Radgasse 3
Postfach
8021 Zürich
Tel. +41 (0) 43 366 66 92
Fax +41 (0) 43 366 66 95
www.pk-coiffure.ch
info@pk-coiffure.ch

coiffureSUISSE

Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte
Association suisse de la coiffure
Imprenditori parrucchieri svizzeri

coiffureSUISSE
Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte
Moserstrasse 52
Postfach 641
3000 Bern 22
Tel. +41 (0) 31 335 17 00
www.coiffuresuisse.ch
mail@coiffuresuisse.ch



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

UNIA – die Gewerkschaft
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 15
Tel. +41 (0)31 350 21 11
www.unia.ch
info@unia.ch



Syna
Römerstrasse 7
Postfach
4600 Olten
Tel. +41 (0) 44 279 71 71
www.syna.ch
info@syna.ch

Inhaltsverzeichnis

Artikel		Seite
	Liste der Abkürzungen	3
	Allgemeinverbindlicherklärung	3
A.	Allgemeine Bestimmungen	4
1	Inhalt und Geltungsbereich	4
2	Ausnahmen und Zusatzabkommen	5
3	Begriffsbestimmungen	5
B.	Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
4	Form des Einzelarbeitsvertrages	6
5	Probezeit	6
6	Dauer des Arbeitsverhältnisses	6
7	Kündigung	6
8	Kündigungsschutz	7
9	Freistellung	7
10	Fristlose Auflösung	7
11	Übergang des Betriebs auf eine andere Inhaberin	7
C.	Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin	8
12	Persönlichkeitsschutz	8
13	Datenschutz	8
14	Koalitionsfreiheit (Verbandsrecht)	8
15	Sorgfaltspflicht	8
16	Besondere Werkzeuge	9
17	Konkurrenzverbot	9
18	Nebentätigkeit	9
19	Unerlaubte Kundenabwerbung; Pflichten der Arbeitnehmerin	9
20	Unerlaubte Kundenabwerbung; Pflichten der Arbeitgeberin	10
21	Bedienung von Arbeitnehmerinnen	10
22	Unverzichtbarkeit und Verjährung	10
23	Zeugnis	11
D.	Arbeitszeit, Ferien, Feiertage und Urlaubstage	11
24	Arbeitszeit	11
25	Überstundenarbeit	11
26	Wöchentlicher Freitag	12
27	Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen	12
28	Feriendauer und Ferienbezug	12
29	Ferien bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	13
30	Ferienlohn	13
31	Ferienkürzung bei Abwesenheit	14
32	Feiertage	14
33	Ferien- und Feiertagskontrolle	15

Artikel	Seite
34	15
35	16
E. Löhne	17
36	17
37	17
38	17
39	17
40	18
41	19
42	20
F. Versicherungen	20
43	20
44	22
45	22
46	22
G. Verschiedene Bestimmungen	22
47	22
48	23
H. Vertragsvollzug	23
49	23
50	24
51	25
52	25
53	26
54	26
I. Übergangs- und Schlussbestimmungen	27
55	27
56	27
57	27
Anhang zum GAV	29
I.	29
II.	31
III.	31
IV.	32
V.	33
VI.	43
VII.	46

Liste der Abkürzungen

GAV	Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe
coiffure ^{SUISSE}	Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte
UNIA	die Gewerkschaft
Syna	die Gewerkschaft
PK	Paritätische Kommission

Allgemeinverbindlicherklärung

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe wurde vom Bundesrat mit Beschluss vom 14. Dezember 2023 bis 31. Dezember 2027 allgemeinverbindlich erklärt.

Von der Allgemeinverbindlichkeit ausdrücklich ausgenommen sind die kursiv gedruckten Bestimmungen, teils weil sie Vorschriften wiedergeben, die schon im Gesetz zwingend sind (s. Hinweise in den einzelnen Artikeln), teils weil sie unverbindliche Empfehlungen enthalten.

Der GAV wurde abgeschlossen zwischen folgenden Vertragspartnern:

- **coiffure**^{SUISSE}
- UNIA – Die Gewerkschaft und Syna

Der vorliegende Vertrag tritt gleichzeitig mit der Erteilung der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2027.

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Inhalt und Geltungsbereich

- 1.1 *Die Verbände der Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen im Coiffeurgewerbe, nämlich*
- **coiffuresuisse**
 - *Unia – Die Gewerkschaft*
 - *Syna*
- vereinbaren den nachfolgenden GAV. Dem Bundesrat wird die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags beantragt.*
- 1.2 *Mit dem GAV bezwecken die Verbände*
- *die Festlegung von Lohn- und Arbeitsbedingungen*
 - *die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen*
 - *die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den vertragschliessenden Verbänden*
- 1.3 a) *Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz. Er enthält Mindestbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen.*
- b) *Er findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgeberinnen der Coiffeur-Branche und ihren Arbeitnehmerinnen, die Coiffeur-Dienstleistungen für Kunden erbringen.*
- c)¹ *Er gilt für*
- *gelernte Arbeitnehmerinnen*
 - *angelernte Arbeitnehmerinnen*
 - *ungelernte Arbeitnehmerinnen*
- d)² *Dem GAV nicht unterstellt sind*
- *Lernende der beruflichen Grundbildung mit genehmigtem Lehrvertrag nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung*
 - *Personen, die im Rahmen der beruflichen Orientierung zu Probe- und Schnuppertagen im Salon arbeiten, sofern die Dauer dieser Probe- oder Schnuppertage vier Wochen nicht übersteigt*
 - *Personen bis zum 20. Altersjahr, welche vor Beginn einer anerkannten Berufsausbildung stehen und ein Praktikum absolvieren, welches nicht länger als 8 Monate dauert*
 - *Schüler von privaten Fachschulen mit einem Ausbildungsvertrag*

¹ Artikel ergänzt per 1. März 2018

² Artikel ergänzt per 1. März 2018

- e) *Durch schriftliche Abrede im Einzelarbeitsvertrag können auch Arbeitnehmerinnen, die im Betrieb mitarbeiten, aber selber in der Regel keine Dienstleistungen für Kunden erbringen, wie*
- *Geschäftsführerinnen*
 - *Kassierinnen*
 - *Receptionistinnen*
 - *Kosmetikerinnen*
 - *und andere*
- dem GAV unterstellt werden.*

Art. 2 Ausnahmen und Zusatzabkommen

- 2.1³ Bei nachgewiesener beschränkter Arbeitsfähigkeit geistig oder körperlich Behinderter kann die PK (Art. 49) auf Gesuch hin die Bewilligung erteilen, von den Mindestbestimmungen des GAV abzuweichen.
- 2.2 *Die vertragschliessenden Verbände verpflichten sich, für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder keine besonderen GAVs für einzelne Regionen, Orte oder Betriebe abzuschliessen. Dagegen können Zusatzabkommen zu diesem GAV für einzelne Regionen oder Orte abgeschlossen werden, sofern besondere Verhältnisse vorliegen oder sich der Abschluss als wünschbar erweist. Solche Zusatzabkommen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch die vertragschliessenden Verbände. Ein Ausschuss der vertragschliessenden Verbände überprüft das Vorhandensein der Voraussetzungen für den Abschluss von Zusatzabkommen. Die Genehmigung wird erteilt, wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind.*

Art. 3 Begriffsbestimmungen

- 3.1 *Unter «Arbeitgeberin» versteht der GAV eine Person männlichen oder weiblichen Geschlechts oder eine juristische Person, die Betriebsinhaberin ist, und unter «Arbeitnehmerin» eine Person männlichen oder weiblichen Geschlechts, die in einem Arbeitsverhältnis steht.*
- 3.2 *Unter «Dienstjahr» ist die ununterbrochene Dauer der Tätigkeit einer Arbeitnehmerin bei gleicher Arbeitgeberin zu verstehen (inkl. Lehrzeit und Anlehrzeit).*

³ Artikel AVE erklärt per 1. März 2018

B. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Form des Einzelarbeitsvertrages

4.1 *Es wird empfohlen, den Einzelarbeitsvertrag in schriftlicher Form abzuschließen und dabei das Muster-Vertragsformular zu benutzen, das bei den Verbänden und der PK bezogen werden kann.*

Art. 5 Probezeit

5.1 Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses, auch wenn es für eine bestimmte Dauer eingegangen ist, gilt als Probezeit. Die Dauer der Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung auf bis zu 3 Monate festgelegt werden.

5.2 *Bei einer tatsächlichen Verkürzung der Probezeit durch Krankheit, Unfall oder andere Abwesenheiten verlängert sich die Probezeit ohne weiteres um die Dauer der Abwesenheit.*

Art. 6 Dauer des Arbeitsverhältnisses

6.1 Wird nichts anderes schriftlich vereinbart, so gilt der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Probezeit als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Wird der Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer abgeschlossen, so muss dies schriftlich vereinbart werden.

6.2 *Ein auf bestimmte Dauer abgeschlossenes Arbeitsverhältnis endet ohne weiteres mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer. Wird es stillschweigend fortgesetzt, so gilt es von da an als auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.*

6

Art. 7 Kündigung

7.1⁴ Ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- 7 Kalendertage während der Probezeit
- 1 Monat im 1. Dienstjahr
- 2 Monate im 2. bis zum 5. Dienstjahr
- 3 Monate ab dem 6. Dienstjahr

Diese Fristen können durch schriftliche Vereinbarung verlängert, jedoch nicht verkürzt werden.

7.2 Die Kündigung während der Probezeit kann auf jeden Arbeitstag ausgesprochen werden. Die Kündigung nach Ablauf der Probezeit kann nur auf Ende des Monats ausgesprochen werden.

⁴ Artikel geändert per 1. März 2018

- 7.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei zukommen.
- 7.4 *Die Kündigung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei es verlangt.*
- 7.5 *Der Arbeitnehmerin ist nach erfolgter Kündigung die erforderliche Zeit zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle einzuräumen. Die dafür benötigte Zeit wird nicht entschädigt.*

Art. 8 Kündigungsschutz

Missbräuchliche Kündigung und Kündigung zur Unzeit (Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.) und ihre Folgen sind in Art. 336, 336 a–d des Obligationenrechts (s. Anhang) geregelt.

Art. 9 Freistellung

- 9.1 Wenn die Arbeitgeberin gekündigt hat, kann sie auf die weitere Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist verzichten (Freistellung).
- 9.2 Das Arbeitsverhältnis besteht jedoch bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter, mit allen gegenseitigen Pflichten der Parteien (z.B. Lohnzahlungs-, Versicherungs-, Treuepflicht), mit Ausnahme der Pflicht zur Arbeitsleistung.
- 9.3 Die Arbeitnehmerin muss sich auf ihren Lohn während der Kündigungsfrist anrechnen lassen, was sie während der Kündigungsfrist anderweitig verdient.

Art. 10 Fristlose Auflösung

- 10.1 *Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aus wichtigen Gründen auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.*
- 10.2 *Die fristlose Auflösung muss auf Verlangen der Betroffenen schriftlich begründet werden.*
- 10.3 *Die fristlose Auflösung und ihre Folgen richten sich im übrigen nach Art. 337, 337 a–d OR (s. Anhang).*

Art. 11 Übergang des Betriebs auf eine andere Inhaberin

Rechte und Pflichten beim Übergang des Betriebs auf eine andere Inhaberin richten sich nach Art. 333, 338 und 338a OR (s. Anhang).

C. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin

Art. 12 Persönlichkeitsschutz

- 12.1 *Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit und Gesundheit der Arbeitnehmerin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.*
- 12.2 Sie ist dafür besorgt, dass im Betrieb ein Klima des gegenseitigen Respektes und der Toleranz gepflegt wird, das Diskriminierungen und Benachteiligungen, insbesondere sexuelle Belästigungen ausschliesst.

Art. 13 Datenschutz

- 13.1 Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin auch im Bereich der Informatik.
- 13.2 Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten vor unbefugter Weitergabe und unbefugten Zugriffen zu schützen (Art. 328 b OR; Datenschutzgesetz Art. 2).
- 13.3 Schriftlich und elektronisch erfasste Daten (Adressen, Telefonnummern, Angaben über die individuellen Bedürfnisse in der Haarpflege) über die Kundschaft der Arbeitgeberin unterstehen ihrem ausschliesslichen Verfügungsrecht. Das nicht ausdrücklich durch die Arbeitgeberin bewilligte Erfassen, Kopieren, Abschreiben oder Ausdrucken, sowie die Wegnahme von Karteikarten sind unerlaubte Handlungen und ziehen Schadenersatzpflicht nach sich. *Die strafrechtliche Verfolgung und die Auflage von Konventionalstrafen durch die PK nach Art. 51 bleiben vorbehalten.*

8

Art. 14 Koalitionsfreiheit (Verbandsrecht)

- 14.1 Die Vereinsfreiheit der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin ist gewährleistet.
- 14.2 Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Verband dürfen der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin keine Nachteile erwachsen. *Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Beanspruchung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.*
- 14.3 *Den Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen wird empfohlen, sich einem der vertragschliessenden Verbände des GAV anzuschliessen.*

Art. 15 Sorgfaltspflicht

- 15.1 Die Arbeitnehmerin hat alle Arbeiten mit Sorgfalt zu verrichten und die ihr anvertrauten Güter, insbesondere Werkzeuge, Apparate und Einrichtungen sorgfältig zu behandeln und diese wie auch den Arbeitsplatz sauber zu halten.

15.2 *Die Arbeitnehmerin ist für den Schaden verantwortlich, den sie der Arbeitgeberin schuldhaft zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für das sie einzustehen hat, richtet sich nach Art. 321 e OR (s. Anhang).*

Art. 16 Besondere Werkzeuge

Verlangt die Arbeitgeberin, dass die Arbeitnehmerin bei der Berufsausübung besondere Werkzeuge verwendet, so hat die Arbeitgeberin diese auf ihre Kosten zu beschaffen und der Arbeitnehmerin zur Verfügung zu stellen.

Art. 17 Konkurrenzverbot

Hat die Arbeitnehmerin Einblick in den Kundenkreis oder in Geschäftsgeheimnisse, so kann zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin schriftlich ein Konkurrenzverbot vereinbart werden. Für seine Ausgestaltung und die Folgen der Übertretung sind Art. 340, 340a, b und c OR (s. Anhang) massgebend.

Art. 18 Nebentätigkeit

18.1 Arbeitnehmerinnen dürfen während der Freizeit und den Ferien keine entgeltliche oder unentgeltliche Coiffeur-Berufsarbeit leisten, ausgenommen die Bedienung von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und Fachprüfungen, sowie von Modellen an Fachschulen und Fachkursen.

18.2 *Verbotene Nebentätigkeit nach Ziff. 18.1 macht als Vertragsverletzung die Arbeitnehmerin schadenersatzpflichtig. Die fristlose Auflösung des Vertragsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337ff. OR bleibt vorbehalten.*

18.3 Der Arbeitgeberin ist es untersagt, nicht bewilligte Arbeitsleistungen von der Arbeitnehmerin entgegen zu nehmen, die mit einer andern Arbeitgeberin in einem Arbeitsverhältnis steht.

18.4 *Die Arbeitgeberin kann der Arbeitnehmerin durch schriftliche Bewilligung Nebentätigkeit in dem zu vereinbarenden Ausmass bewilligen.*

Art. 19 Unerlaubte Kundenabwerbung; Pflichten der Arbeitnehmerin

19.1 *Die Personen, die in einem Geschäft bedient werden, bilden die Kundschaft der Geschäftsinhaberin, gleichgültig wie und durch wen sie geworben und bedient worden sind. Diese Kundschaft ist ein wirtschaftliches Gut der Arbeitgeberin, das durch die nachfolgenden Bestimmungen geschützt werden soll.*

19.2⁵ Die Arbeitnehmerin darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einer Arbeitgeberin nicht anbieten oder versprechen, ihr im Fall der Anstellung Kunden aus einem früheren Arbeitsverhältnis zuzuführen.

⁵ Artikel geändert per 1. März 2018

19.3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (und insbesondere während der Kündigungsfrist) darf die Arbeitnehmerin den Kunden der Arbeitgeberin weder direkt noch indirekt Mitteilungen über ihr neues Arbeitsverhältnis und den neuen Arbeitsort machen.

19.4⁶ *Verletzungen der Ziff. 19.2 – 19.3 führen als Arbeitsvertragsverletzungen zur Schadenersatzpflicht der Fehlbaren;* Verletzungen sind ausserdem durch die PK gemäss Art. 51 durch Konventionalstrafen zu ahnden, sofern die betroffene Arbeitgeberin ihre Anzeige nicht schriftlich zurückgezogen hat.

19.5⁷ Weitergehende diesbezügliche Regelungen nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses müssen im Einzelarbeitsvertrag schriftlich geregelt werden.

Art. 20⁸ Unerlaubte Kundenabwerbung; Pflichten der Arbeitgeberin

20.1 *Vor der Einstellung einer neuen Arbeitnehmerin darf die Arbeitgeberin weder direkt noch indirekt Mitteilungen über das neue Arbeitsverhältnis oder den neuen Arbeitsort an Kunden der bisherigen Arbeitgeberin richten. Als Mitteilungen gelten insbesondere Inserate und andere Werbemittel. Auch Mitteilungen auf Internetplattformen wie z.B. Facebook oder Twitter sind nicht zulässig.*

20.2 *Verletzungen von Ziff. 20.1 werden auf Gesuch der ehemaligen Arbeitgeberin durch die Paritätische Kommission gemäss Art. 51 durch Konventionalstrafen geahndet, sofern die klagende Arbeitgeberin ihre Anzeige nicht schriftlich zurückgezogen hat.*

Art. 21 Bedienung von Arbeitnehmerinnen

21.1 Während der Arbeitszeit darf die Arbeitnehmerin Mitarbeitende und Lehrpersonal des Betriebes nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin bedienen. Die Arbeitgeberin darf eine Zustimmung von Bedingungen abhängig machen wie Festlegung des Zeitpunkts, Vergütung des gebrauchten Materials und Kompensation der aufgewendeten Arbeitszeit.

Art. 22 Unverzichtbarkeit und Verjährung

22.1 *Während der Dauer und einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Arbeitnehmerin auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder des GAV ergeben, nicht gültig verzichten. Beispielsweise sind Vereinbarungen, die Mindestlöhne nicht einhalten, wirkungslos und berechtigen nicht zur Unterschreitung des Mindestlohns.*

⁶ Artikel geändert per 1. März 2018

⁷ Artikel geändert per 1. März 2018

⁸ Artikel geändert per 1. März 2018 / AVE aufgehoben

22.2 *Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung (Art. 127, 128 OR; s. Anhang) sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.*

Art. 23 Zeugnis

23.1 *Die Arbeitnehmerin kann jederzeit von der Arbeitgeberin ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.*

23.2 *Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmerin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (sog. Arbeitsbestätigung).*

D. Arbeitszeit, Ferien, Feiertage und Urlaubstage

Art. 24 Arbeitszeit

24.1 *Die wöchentliche Höchstarbeitszeit inkl. Präsenzzeit basiert auf der 43-Stunden-Woche; sie darf aber nicht mehr als die im Arbeitsgesetz vorgeschriebenen 50 Stunden betragen. Der Ausgleich muss innert 6 Monaten geschaffen werden.*

24.2 *Die Arbeitgeberin verteilt die wöchentliche Arbeitszeit auf die Arbeitstage entsprechend den Bedürfnissen des Betriebs, unter Vorbehalt der Grenzen gemäss Artikel 10, 11, 12, 15, 31 des Arbeitsgesetzes (s. Anhang). Sie hat dabei den Wünschen der Arbeitnehmerin nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.*

24.3⁹ *Die Arbeitgeberin ist für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich, inklusive Überstunden. Sie führt Buch über die effektiven Arbeitszeiten. Kommt die Arbeitgeberin ihrer Buchführungspflicht nicht nach, wird im Streitfall eine Arbeitszeiterfassung oder eine Arbeitszeitkontrolle der Arbeitnehmerin als Beweismittel zugelassen.*

Art. 25 Überstundenarbeit

25.1 *Als Überstundenarbeit im Sinne von Art. 25.3 wird die Arbeit bezeichnet, welche die mit der Arbeitnehmerin vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit um mehr als 1 Stunde überschreitet und von der Arbeitgeberin angeordnet ist. Die Verpflichtung zur Leistung von Überstundenarbeit richtet sich nach Artikel 321c Absatz 1 OR (s. Anhang).*

25.2 *Soweit es notwendig ist, um begonnene Kundenbedienungen zu beenden, darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens 1 Stunde verlängert werden. Diese Toleranzstunde darf nur zu diesem Zweck beansprucht werden.*

Alle weiteren Überstunden müssen schriftlich erfasst werden.

⁹ Artikel eingefügt per 1. März 2018

25.3 Überstundenarbeit, die nicht durch Freizeit von gleicher Dauer innert 6 Monaten kompensiert wird, ist der Arbeitnehmerin zum vereinbarten Lohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Im gegenseitigen schriftlichen Einverständnis kann diese Frist auf höchstens 12 Monate verlängert werden.

Art. 26¹⁰ Wöchentlicher Freitag

26.1 Pro Woche hat die Arbeitnehmerin ausser dem wöchentlichen Ruhetag, gewöhnlich Sonntag, Anspruch auf 1 ganzen Tag arbeitsfrei.

26.2 Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin können jedoch ausnahmsweise eine andere Verteilung der insgesamt 2 Freitage innerhalb von 2 Wochen vereinbaren.

Art. 27 Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen

27.1 *Die Anordnung von Sonntagsarbeit ist gemäss Arbeitsgesetz Art. 19 bewilligungspflichtig. Die Arbeitnehmerinnen dürfen nur in ihrem Einverständnis herangezogen werden (s. Anhang).*

27.2 *Wird die Arbeitnehmerin zu bewilligter Arbeit an Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen eingesetzt, sind Arbeitsgesetz Art. 19, 20 und 20a massgebend.*

27.3 *Die Kompensation soll innert 6 Monaten geschehen.*

Art. 28¹¹ Feriendauer und Ferienbezug

28.1 Die Arbeitnehmerin hat pro Dienstjahr Anspruch auf bezahlte Ferien wie folgt:

- Arbeitnehmerin bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 27,5 Tage
- Arbeitnehmerin ab dem vollendeten 20. Altersjahr: 22,5 Tage
- Arbeitnehmerin ab dem vollendeten 5. Tätigkeitsjahr nach abgeschlossener Ausbildung im gleichen Betrieb: 27,5 Tage¹²

28.2 Das Tätigkeitsjahr beginnt mit dem 1. Arbeitstag. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden die früheren Tätigkeitsjahre für die Berechnung des Ferienanspruchs nicht mitgezählt; ausgenommen ist befristete Beurlaubung.

28.3 *Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.*

28.4 *Die Ferien sind in der Regel im laufenden Dienstjahr zu gewähren; wenigstens 2 Wochen müssen zusammenhängen.*

¹⁰ Artikel geändert per 1. März 2018

¹¹ Artikel geändert per 1. Januar 2024

¹² Präzisierung: Die Lehre muss nicht im selben Geschäft absolviert worden sein

- 28.5 *Bei der Festlegung des Zeitpunkts der Ferien ist auf die Wünsche der Arbeitnehmerin soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist; die Ferien können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin ganz oder teilweise auf das nächste Jahr übertragen werden.*

Art. 29 Ferien bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 29.1 *Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Ferienjahres hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Ferien nach Massgabe der abgelaufenen Dienstdauer (pro rata temporis). Angebrochene Monate von zusammen mehr als 14 Tagen zählen als ganzer Monat.*
- 29.2 *Besteht bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Ferienanspruch, so kann die von der Kündigung überraschte Partei bestimmen, ob die Ferien während der Kündigungsfrist zu beziehen sind, oder nach Ablauf der Kündigungsfrist in bar ausbezahlt werden.*
- 29.3 Hat die Arbeitnehmerin bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihr nach Massgabe der geleisteten Dienstdauer zustehen, so kann die Arbeitgeberin den Gegenwert vom Lohnguthaben der Arbeitnehmerin abziehen, bzw. den Betrag zurückfordern, ausgenommen in den Fällen nach Ziff. 30.2.

Art. 30 Ferienlohn

- 30.1 Die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmerin für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu bezahlen.

Der Lohn kann mit folgenden Prozentsätzen berechnet werden:¹³

- 4 Wochen 8,33%
- 5 Wochen 10,64%

Ist Festlohn vereinbart, so entspricht der Ferienlohn dem festgelegten Festlohn. Enthält der vereinbarte Lohn einen umsatzabhängigen Anteil (Grundlohn mit Umsatzbeteiligung oder Umsatzbeteiligung allein nach Art. 37), so entspricht der Ferienlohn dem Durchschnitt der bezahlten Bruttolöhne der 6 letzten ganzen Monate vor Ferienbeginn. Prämien, Verkaufsprovisionen und Gratifikationen werden bei der Berechnung des Durchschnitts nicht berücksichtigt.

- 30.2 Ordnet die Arbeitgeberin Betriebsferien an, so hat die Arbeitnehmerin, deren Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, Anspruch auf den Lohn für die ganze Dauer der Betriebsferien. *Vorbehalten bleibt der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit gemäss Art. 11 des Arbeitsgesetzes (s. Anhang).*
- 30.3 Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Ferienlohn im Verhältnis ihrer tatsächlichen vertraglichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten.

¹³ 22,5 Tage = 9,47%, 27,5 Tage = 11,83%

30.4 *Leistet die Arbeitnehmerin während den Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin verletzt, so kann diese den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Lohn zurückfordern.*

Art. 31 Ferienkürzung bei Abwesenheit

31.1 *Die Ferien können bei längerer Abwesenheit der Arbeitnehmerin während des massgebenden Dienstjahrs gekürzt werden.*

Eine Kürzung ist nur zulässig bei voller, nicht aber bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit. Die Kürzung ist je nach dem Grund der Abwesenheit verschieden:

- a) *bei selbstverschuldeter Abwesenheit oder bewilligtem unbezahltem Urlaub:*
 - *Kürzung um $\frac{1}{12}$ des Anspruchs für jeden vollen Monat Abwesenheit, sobald die Abwesenheit einen Monat gedauert hat*
- b) *bei unverschuldeter Abwesenheit (Krankheit, nicht selbstverschuldeter Unfall, Militärdienst):*
 - *Kürzung um $\frac{1}{12}$ des Anspruchs für jeden vollen Monat Abwesenheit, der 1 Monat übersteigt (für den 1. Monat also keine Kürzung)*
- c) *bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft:*
 - *Kürzung um $\frac{1}{12}$ des Anspruchs für jeden vollen Monat Abwesenheit, der 2 Monate übersteigt (für die ersten 2 Monate also keine Kürzung).*

Art. 32 Feiertage

32.1¹⁴ *Für die Feiertage, die gemäss kantonaler Gesetzgebung im Sinne von Art. 20a, Abs. 1 des Arbeitsgesetzes den Sonntagen gleichgestellt sind, erfolgt kein Abzug vom Monatslohn. Zum Ausgleich kann die Arbeitgeberin in allen Wochen mit einem solchen, auf einen Werktag fallenden Feiertag verlangen, dass die Arbeitnehmerin an ihrem sonst freien ganzen Tag arbeitet. Diese zusätzliche Arbeit am sonst freien Tag ist durch entsprechende Freizeit zu kompensieren oder zusätzlich zu bezahlen (Lohnberechnung nach Art. 38). Die zusätzliche Arbeit gilt nicht als Überstundenarbeit im Sinne von Art. 25.*

32.2 *Das Verlangen auf Arbeitsleistung gemäss Absatz 1 ist der Arbeitnehmerin spätestens 1 Woche vor dem Tag, an dem die Arbeitsleistung verlangt wird, mitzuteilen; andernfalls ist es verwirkt.*

32.3 *Für die übrigen gesetzlichen und ortsüblichen Feiertage, an denen das Geschäft geschlossen bleibt, erfolgt entweder ein entsprechender Abzug vom Monatslohn, oder sie sind, wenn die Arbeitnehmerin damit einverstanden ist, durch Arbeitsleistung an einem sonst freien Tag oder durch Anrechnung als Ferientage zu kompensieren.*

¹⁴ Artikel geändert per 1. März 2018

32.4 Für die Zulässigkeit der Offenhaltung am ordentlichen wöchentlichen Schliessungshalbtag bleiben die örtlichen, gewerbepolizeilichen Vorschriften vorbehalten.

32.5 In die Ferien fallende bezahlte Feiertage nach Absatz 1 gelten nicht als bezogene Ferientage und können nachbezogen werden.

Art. 33 Ferien- und Feiertagskontrolle

a) Die Arbeitgeberin führt für jede Arbeitnehmerin eine Kontrolle mit genauen Daten über Ferien und Feiertage, in der die erfolgten Bezüge und die allfälligen Verschiebungen auf einen späteren Zeitpunkt eingetragen werden.

b) Am Schluss jedes Ferienjahres wird die Kontrolle abgeschlossen und das allfällige Guthaben oder der Überbezug festgehalten. Dieser Abschluss ist der Arbeitnehmerin auszuhändigen und von ihr zu quittieren.

Art. 34 Bezahlte Urlaubstage

34.1¹⁵ Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe wird wie folgt Urlaub ohne Kürzung des Lohns oder Ferienanspruchs gewährt, sofern der Urlaub in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis gestellt wird.

- a) eigene Heirat 3 Arbeitstage
- b)¹⁶
- c) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners oder eigener Kinder 3 Arbeitstage
- d) Tod eines Elternteils oder von Geschwistern oder eines Schwiegerelternteils oder des Schwiegersohns oder der -tochter 2 Arbeitstage
- e) bei Umzug/Wohnungswechsel (1x jährlich) 1 Arbeitstag
Der Anspruch kann erst nach Ablauf der Probezeit geltend gemacht werden.
- f) bei militärischer Rekrutierung/Aushebung oder Inspektion maximal 3 Arbeitstage
- g) Ablegen der Modulabschlüsse, Berufsprüfung und/oder Höheren Fachprüfung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 1 Jahr gedauert hat ganze Prüfungsdauer
 - Wird das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate nach einer der erwähnten Prüfungen aufgelöst, so kann die Arbeitgeberin den für die Prüfungstage bezahlten Lohn zurückfordern.
- h)¹⁷ Die Arbeitgeberin hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten (Väter und Mütter sind gleichermaßen angesprochen) gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit freizugeben
maximal 3 Arbeitstage pro Krankheitsfall

¹⁵ Artikel geändert per 1. März 2018

¹⁶ Artikel gestrichen per 1. Januar 2024

¹⁷ Artikel eingefügt per 1. März 2018

- 34.2¹⁸ *Die Entschädigung der oben genannten Absenzen entspricht dem jeweiligen Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmerin.*
- 34.3¹⁹ *Alle Arbeitnehmenden, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater sind oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate werden, haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen und 3 Arbeitstagen (entspricht 17 entschädigten Kalendertagen) bezogen auf ein Vollzeitpensum. Dieser ist zu 100% bezahlt und kann tage- bzw. wochenweise innerhalb von 6 Monaten nach Niederkunft des Kindes bezogen werden. Der gesetzliche Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen (Art. 329g OR), dessen Entschädigung sich nach Art. 16i-m EOG richtet, ist inkludiert.*
- 34.4 a)²⁰ *Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und, mit Ausnahme der Kinder (Art. 36 Abs. 4 ArG), höchstens zehn Tage pro Jahr.*
- 34.4. b)²¹ *Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsent-schädigung nach den Artikeln 16n-16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krank-heit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er An-spruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Im Übrigen gilt Art. 329i OR.*

Art. 35 Tagungen und Kurse

- 35.1²² *Arbeitnehmerinnen, die Mitglied eines vertragschliessenden Verbands sind, haben für die Teilnahme an Sitzungen paritätisch zusammengesetzter Organe der Verbände Anspruch auf unbezahlten Urlaub für die Dauer der Sitzungen inkl. Reisezeit.*
- 35.2 *Arbeitnehmerinnen, die an beruflichen Weiterbildungskursen teilnehmen, ist nach Absprache und Einverständnis mit der Arbeitgeberin die dafür benötigte Zeit zu gewähren. Eine Entschädigung für Kursgebühren oder für den Lohnausfall schuldet die Arbeitgeberin nur, wenn es vereinbart wird.*

¹⁸ Artikel eingefügt per 1. Oktober 2013

¹⁹ Artikel eingefügt per 1. Januar 2024

²⁰ Artikel eingefügt per 1. Januar 2024

²¹ Artikel eingefügt per 1. Januar 2024

²² Artikel geändert per 1. März 2018

E. Löhne

Art. 36 Löhne und Lohnanpassungen

- 36.1 *Der Lohn der Arbeitnehmerin ist zwischen den Vertragsparteien zu vereinbaren. Dabei ist der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit von Frau und Mann» einzuhalten.*
- 36.2 Lohn ist nur, was die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin auf Grund einer verbindlichen, vertraglichen Vereinbarung jeweils für eine Lohnperiode brutto ausrichtet.

Art. 37 Lohnsysteme

- 37.1²³ Die Vertragsparteien können folgende Lohnsysteme vereinbaren:
- Festlohn
 - Grundlohn mit Umsatzbeteiligung
 - Umsatzbeteiligung ohne Grundlohn
- Der Umsatz errechnet sich ohne MWSt. (*Berechnungsformel siehe Anhang II Ziff. 1*)
- 37.2 *Der Wechsel von einem Lohnsystem zum andern kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin jederzeit erfolgen.*
- 37.3 Wird das System des Grundlohns mit Umsatzbeteiligung oder Umsatzbeteiligung ohne Grundlohn vereinbart, so muss der gesamte Lohn unabhängig vom erzielten Umsatz auf jeden Fall die Mindestansätze gemäss Art. 40 erreichen.
- 37.4²⁴ Arbeitnehmerinnen im Stundenlohn haben grundsätzlich Anspruch auf Gleichbehandlung mit Arbeitnehmerinnen im Monatslohn. Der Anspruch auf bezahlte ordentliche Ferien und auf bezahlte Feiertage wird durch einen prozentualen Zuschlag zum Stundenlohn abgegolten und separat ausgewiesen.

Art. 38 Lohnberechnung

- 38.1²⁵ *Aus dem Monatslohn werden ermittelt:*
- *Wochenlohn = Monatslohn geteilt durch 4,3*
 - *Taglohn = Monatslohn geteilt durch 22 (Fünftagewoche)*
 - *Stundenlohn = Monatslohn geteilt durch 185*

Art. 39 Berufskategorien

- 39.1 Als gelernte Arbeitnehmerinnen gelten Inhaberinnen des eidg. Fähigkeitszeugnisses (EFZ) oder eines gleichwertigen Ausweises.

²³ Artikel ergänzt per 1. März 2018

²⁴ Artikel eingefügt per 1. März 2018

²⁵ Artikel geändert per 1. März 2018

LÖHNE

- 39.2²⁶
a) Als angelernte Arbeitnehmerinnen gelten Inhaberinnen eines Anlehr- resp. eidg. Attestausweises (EBA) oder eines gleichwertigen Ausweises
b) Absolventinnen von privaten Fachschulen von mind. 2-jähriger Dauer oder einer gleichwertigen Ausbildung

39.3²⁷ Als ungelernete Arbeitnehmerinnen gelten Angestellte, die nicht im Besitze eines gleichwertigen Titels sind im Sinne der Art. 39.1 oder 39.2.

Art. 40²⁸

Basislöhne

40.1 *Die Basislöhne können während der Vertragsdauer angepasst werden. Die Entschädigung entspricht dem jeweiligen Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmerin.*

40.2 *Die Modalitäten einer allfälligen Anpassung der Basislöhne während der Vertragsdauer sind in Art. 57.3 geregelt.*

40.3²⁹ Der monatliche Basislohn für die gelernte Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 39.1 ist Anhang I Ziff. 1 des Gesamtarbeitsvertrages zu entnehmen.

Mit Lehrabgängerinnen (3-jährige Lehre) darf für maximal 12 Monate ein um Fr. 200.– reduzierter Lohn vereinbart werden für diejenigen Monate, in welchen kein monatlicher Umsatz (= Netto-Dienstleistungsumsatz) von Fr. 9500.– erreicht wird.

Mit Lehrabgängerinnen (3-jährige Lehre) darf im 2. Berufsjahr nach der Lehre ein um Fr. 100.– reduzierter Lohn vereinbart werden für diejenigen Monate, in welchen kein monatlicher Umsatz (= Netto-Dienstleistungsumsatz) von Fr. 9500.– erreicht wird.

Nimmt die Arbeitgeberin im 1. und/oder 2. Berufsjahr nach der Lehre einen Abzug vor, ist sie verpflichtet, der Arbeitnehmerin 3 bezahlte berufsspezifische Weiterbildungstage zu gewähren.

Der zu erzielende Mindestumsatz wird bei Teilzeitangestellten im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet.

40.4 Der monatliche Basislohn für die angelernte Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 39.2 ist Anhang I Ziff. 2 des Gesamtarbeitsvertrages zu entnehmen.

40.5 Der monatliche Basislohn für die ungelernete Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 39.3 ist Anhang I Ziff. 3 des Gesamtarbeitsvertrages zu entnehmen.

40.6 Für die LohnEinstufung von Arbeitnehmerinnen gemäss Art. 39 sind allfällige Diplome und Berufsjahre massgebend. Bei Arbeitnehmerinnen mit einem ausländischen

²⁶ Artikel ergänzt per 1. März 2018

²⁷ Artikel eingefügt per 1. März 2018

²⁸ Artikel geändert/ergänzt per 1. März 2018

²⁹ Artikel geändert per 1. Januar 2024

Berufsabschluss prüft die Arbeitgeberin, ob die Voraussetzungen für eine bestimmte Mindestlohnkategorie erfüllt sind. Die Arbeitnehmerin hat ihr die entsprechenden Auskünfte über ihre ausländische Ausbildung zu erteilen und den Nachweis einzureichen. Die Arbeitgeberin ordnet die Arbeitnehmerin insbesondere anhand der Dauer der ausländischen Ausbildung und der Berufserfahrung einer Lohnkategorie zu. Die Arbeitnehmerin kann nach Bedarf beim SBFI (*siehe Anhang II, Ziff. 2*) eine Niveaubestätigung oder einer Anerkennung des Diploms beantragen.

- 40.7 Inhaberinnen der didaktischen Module (1+2) haben Anspruch auf folgenden Zuschlag zum Basislohn, sofern sie die Ausbildungsverantwortung für Lernende im Salon tragen: Basislohn + Fr. 200.–
- 40.8 Inhaberinnen mit eidg. Fachausweis (Berufsprüfung) resp. eidg. Diplom (Höhere Fachprüfung) haben Anspruch auf folgenden Zuschlag zum Basislohn gemäss Art. 40.3 i.V.m. Anhang I:
- Eidg. Fachausweis und mind. 3-jährige Berufserfahrung:
Basislohn + Fr. 300.–
 - Eidg. Diplom und mind. 4-jährige Berufserfahrung:
Basislohn + Fr. 500.–
- 40.9 Die Zuschläge von Art. 40.7 und 40.8 sind nicht kumulativ, es gilt der jeweils höchste Abschluss.

Art. 41 Gratifikation

- 41.1 *Richtet die Arbeitgeberin neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahrs eine Sondervergütung aus, so hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist (Art. 322d, Abs. 1 OR).*
- 41.2 *Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, so hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn es verabredet ist (Art. 322d Abs. 2 OR).*

Art. 42 Lohnkontrolle und Abrechnung

- 42.1 Die Arbeitgeberin hat laufend eine Lohnkontrolle zu führen, aus welcher der Bruttolohn, die allfällige Umsatzbeteiligung, die einzelnen Abzüge und der Nettolohn ersichtlich sind (*die Verwendung der von **coiffuresuisse** herausgegebenen Lohnblätter wird empfohlen*).
- 42.2 *Der Arbeitnehmerin ist mit dem ersten Lohn und in der Folge bei jeder Änderung im Lohn oder bei den Abzügen eine schriftliche Abrechnung zu übergeben, aus der alle Angaben gemäss Ziff. 42.1 ersichtlich sind.*
- 42.3 Die Arbeitnehmerin muss bei jeder Lohnauszahlung quittieren; wird der Lohn jedoch auf ein Konto der Arbeitnehmerin überwiesen, erübrigt sich eine Quittung.
- 42.4 *Vorbehalte gegenüber der Lohnauszahlung oder Abrechnung sind durch die Arbeitnehmerin bei der Quittierung oder sofort nach Erhalt des Kontoauszugs anzubringen.*

F. Versicherungen

Art. 43³⁰ Krankentaggeldversicherung (Leistungen nach Versicherungsvertragsgesetz VVG)

- 43.1 Die Arbeitgeberin schliesst für die versicherungsfähigen Arbeitnehmerinnen, einschliesslich Teilzeitbeschäftigte, eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Arbeitnehmerin muss ihre Arbeitgeberin unverzüglich über Absenzen informieren. Sie muss ihr spätestens am 3. Absenztage ein Arztzeugnis vorlegen, sofern nichts anderes vereinbart ist.
- 43.2 Die Krankentaggeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:
- a) ein Taggeld von 80 % des Bruttolohns; für AHV-pflichtige Arbeitnehmerinnen gilt der AHV-pflichtige Lohn als Bruttolohn
 - b) die Gewährung eines Taggelds während 730 Tagen pro Fall
 - c) die Gewährung des Taggelds bei Krankheit, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen während:
 - 6 Tagen bei einer Dienstdauer bis zu 1 Monat
 - 12 Tagen bei einer Dienstdauer bis zu 2 Monaten
 - 3 Wochen bei einer Dienstdauer bis zu 3 Monaten
 - 6 Wochen bei einer Dienstdauer bis zu 6 Monaten
 - 9 Wochen bei einer Dienstdauer bis zu 9 Monaten
 - 3 Monaten bei einer Dienstdauer bis zu 1 Jahr
 - 6 Monaten bei einer Dienstdauer bis zu 2 Jahren
 - 9 Monaten bei einer Dienstdauer bis zu 5 Jahren
 - 360 Tagen bei einer Dienstdauer von mehr als 5 Jahren

³⁰ Artikel geändert per 1. Oktober 2013

- 43.3 Die Arbeitgeberin darf die Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist bis zu 30 Tagen abschliessen. Die Arbeitgeberin hat während der gesamten Wartefrist 80% des Lohns zu bezahlen.
- 43.4 Die Arbeitgeberin hat die Hälfte der Prämie der Krankentaggeldversicherung gemäss den Absätzen 1–3 zu bezahlen. *Dadurch ist ihre Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit der Arbeitnehmerin gemäss Art. 324a OR (s. Anhang) abgegolten.* Die Arbeitgeberin kann den Prämienanteil der Arbeitnehmerin monatlich vom Lohn abziehen; sie hat auf Wunsch der Arbeitnehmerin nachzuweisen, dass sie die Prämie bezahlte. Übergibt die Arbeitgeberin ihren Prämienanteil der Arbeitnehmerin, so hat sie sich des Bestehens einer Krankentaggeldversicherung mit den Mindestleistungen gemäss Absatz 2 und periodisch der Prämienzahlung durch die Arbeitnehmerin zu vergewissern.
- 43.5 Eine Arbeitgeberin, die ihrer Versicherungspflicht gemäss den Ziffern 43.1–43.4 nicht oder nicht voll nachgekommen ist, hat im Fall der Erkrankung der Arbeitnehmerin selber die Leistungen gemäss den Absätzen 1–4 anstelle der Krankentaggeldversicherung zu erbringen bzw. diese entsprechend zu ergänzen. Durch diese Sanktion bei Verletzung der Versicherungspflicht wird kein Wahlrecht begründet, entweder die Versicherungspflicht zu erfüllen oder die Sanktion auf sich zu nehmen; die Verletzung der Versicherungspflicht bleibt eine Widerhandlung gegen den GAV im Sinne von Art. 51.
- 43.6 Eine nicht versicherungsfähige Arbeitnehmerin hat bei Krankheit Anspruch auf vollen Lohn während beschränkter Zeit. Dabei gilt als beschränkte Zeit:
- im 1. Dienstjahr 3 Wochen
 - im 2. Dienstjahr 7 Wochen
 - vom 3. Dienstjahr an 12 Wochen
- 43.7 *Besteht aufgrund gesetzlicher Vorschriften eine Krankentaggeldversicherung, so gilt Art. 324b OR (s. Anhang).*

Art. 44 Mutterschaftsversicherung

44.1

Die Leistungen entsprechen dem Bundesgesetz über die Erwerbersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz, Änderung vom 3. Oktober 2003, Art. 16 und folgende.

Grundsätzlich wird eine Mutterschaftsleistung von max. 98 Tagen ab Niederkunft bezahlt.

Art. 45 Übrige Sozialversicherungen

Die übrigen Sozialversicherungen sind durch Gesetz geregelt. Es gilt dies zurzeit für:

- *Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHV)*
- *Invalidenversicherung (IV)*
- *Erwerbersatzordnung (EO)*
- *Unfallversicherung (Berufs- und Nichtberufsunfälle) (UVG)*
- *Berufliche Vorsorge (BVG)*
- *Arbeitslosenversicherung (ALV)*
- *Familienausgleichskasse (FAK) (kantonal verschieden geregelt)*

Art. 46 Dritthaftpflichtversicherung

46.1

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für Schäden, die die Arbeitnehmerin in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Dienste der Arbeitgeberin gegenüber betriebsfremden Drittpersonen (insbesondere Kunden) verursacht, eine Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

46.2

Die Haftpflichtversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen: Einheitsdeckung für Personen- und Sachschäden zusammen Fr. 2 000 000.– je Schadenereignis.

G. Verschiedene Bestimmungen

Art. 47 Lohnzahlung bei Militärdienst und ähnlichen Pflichtdienstleistungen

47.1

Wird die Arbeitnehmerin durch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militär- oder Schutzdienst, schweizerischer Zivildienst oder Feuerwehrdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihr die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist.

47.2

Die beschränkte Zeit der Lohnzahlung dauert:

- im 1. Dienstjahr 3 Wochen
- im 2. Dienstjahr 7 Wochen
- vom 3. Dienstjahr an 12 Wochen

47.3 Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung treten anstelle der Leistungen der Arbeitgeberin gemäss Art. 47.1 und 47.2 und werden von ihr auf 100 % des vollen Lohns ergänzt.

Art 48 Abgangsentschädigung

48.1³¹ Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50-jährigen Arbeitnehmerin nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat die Arbeitgeberin eine Abgangsentschädigung gemäss beiliegender Tabelle (Anhang IV) auszurichten, die einen integrierenden Bestandteil dieses GAV bildet.

48.2 *Auf die von der Arbeitgeberin zu leistende Abgangsentschädigung werden die Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung (insbesondere einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge BVG) angerechnet, soweit die Arbeitgeberin diese Leistungen finanziert hat (Art. 339 b, c und d OR).*

48.3 *Im Übrigen gelten die Bestimmungen gemäss Art. 339b, c und d OR (s. Anhang).*

H. Vertragsvollzug

Art. 49³² Paritätische Kommission

49.1 *Die vertragschliessenden Verbände bilden eine PK, bestehend aus einer Präsidentin und je fünf Vertretern des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmerverbände. Die Präsidentin wird durch die vertragschliessenden Verbände bezeichnet. Die PK überwacht die Einhaltung des GAV.*

49.2 *Die PK hat ein Reglement aufzustellen.*

49.3 Der PK obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a)³³ sie überwacht die Durchführung der GAV Bestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen. (*Ziel ist es, wesentlich mehr als 100 Kontrollen jährlich durchzuführen*); Um die gemäss GAV übertragenen Aufgaben erfüllen zu können, sind die mit der Kontrolle oder Aufsichtigung des GAV betrauten Organe befugt, die hierfür notwendigen Personendaten einschliesslich der besonders schützenswerten Daten zu bearbeiten, bzw. bearbeiten zu lassen. sie kann auch verlangen, dass ihr von der unterstellten Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin Beweismittel (Arbeitsverträge, Fähigkeitszeugnisse, Lohnabrechnungen, Quittungen und Versicherungspolice usw.) zur Kontrolle zugesandt werden; die Betroffenen sind zur Zusendung verpflichtet.

b) sie führt bei Arbeitgeberinnen bzw. Inhaberinnen Abklärungen zu Vertragsverhältnissen mit Personen durch, bei denen Verdacht auf Scheinselbständigkeit (z.B.

³¹ Artikel geändert per 1. März 2018

³² Artikel geändert / ergänzt per 1. März 2018

³³ Artikel geändert / ergänzt per 1. Januar 2024

Stuhlmiete) besteht. Erstere sind zur Mitwirkung verpflichtet. Die Abklärungen erfolgen mittels Anwendung des Kriterienkataloges in Anhang III bei Befragungen, Durchführung eines Augenscheins vor Ort sowie durch Erhebung von Unterlagen oder anderer Beweismittel. *Ergibt sich, dass das in Frage stehende Vertragsverhältnis typische Merkmale eines Arbeitsverhältnisses beinhaltet, ist die PK berechtigt, den Fall den zuständigen Sozialversicherungs- und Steuerbehörden zur definitiven Beurteilung des Status der Selbständigkeit melden. Nach Vorlage einer Bestätigung der Selbständigkeit durch die erwähnten Behörden ist das Verfahren abgeschlossen, ansonsten folgt eine normale Betriebskontrolle*

c) stellt sie fest, dass der Arbeitnehmerin geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt werden, so fordert sie die schuldige Arbeitgeberin auf, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren

d) sie ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 51 zu verhängen und diese, allenfalls auf gerichtlichem Weg, einzuziehen

e) sie ist beauftragt und ermächtigt, die vertragschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Artikel 54 vor Gericht zu vertreten, und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied

f) sie erteilt Auskünfte über den Inhalt des GAV und legt diesen auf Anfrage zuhanden von Gerichten aus; sie versucht, bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der einzelnen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin über arbeitsvertragliche Verpflichtungen zu vermitteln

g) *sie ist um die Bestellung von kantonalen oder örtlichen paritätischen Ausschüssen besorgt, überwacht und koordiniert deren Tätigkeit und steht ihnen beratend zur Seite*

49.4 *Der PK obliegt ausserdem die Kontrolle über die Einhaltung der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und andern Spezialisten der Arbeitssicherheit. Die GAV-Vertragspartner haben zur Umsetzung der Richtlinie eine Branchenlösung ausgearbeitet, die gegen Gebühr bei **coiffuresuisse** bezogen werden kann. Im Weiteren unterstützt die PK die Kantone bei der Überprüfung der Einhaltung des Verbotes der Schwarzarbeit.*

Art. 50 Kantonale oder örtliche paritätische Ausschüsse

- 50.1 Die kantonalen oder örtlichen Sektionen der vertragschliessenden Verbände können paritätische Ausschüsse bilden.
- 50.2 *Die paritätischen Ausschüsse haben ein Reglement aufzustellen, das der Genehmigung durch die PK bedarf.*
- 50.3 Den paritätischen Ausschüssen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
- a) sie überwachen die Durchführung der Vertragsbestimmungen und können im Auftrag der PK Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen
- b) sie versuchen, bei Streitigkeiten zwischen den Parteien zu vermitteln
- c) sie melden der PK die von ihnen festgestellten oder ihnen zur Kenntnis gelangten Widerhandlungen gegen den GAV

Art. 51 Konventionalstrafen

- 51.1³⁴ Widerhandelt die Arbeitgeberin oder Arbeitnehmerin dem GAV, ist die paritätische Kommission berechtigt
- a) eine Verwarnung auszusprechen
 - b) eine Konventionalstrafe zu verhängen
 - c) dem fehlbaren Betrieb die Kontroll- und Verfahrenskosten aufzuerlegen.
- Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich nach der Schwere der Verletzung und des Verschuldens. Die paritätische Kommission setzt die Höhe nach den Kriterien in Artikel 51.2 an. In leichten Fällen kann die paritätische Kommission auf eine Konventionalstrafe verzichten und eine Verwarnung aussprechen.
- 51.2³⁵ Die Konventionalstrafe ist primär so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Deren Höhe wird nach folgenden Kriterien festgelegt:
- a) Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmerinnen vorenthaltenen geldwerten Leistungen; als Richtlinie für die Höhe der Strafe gilt mindestens 25% des Differenzbetrages. Erfolgt die Bezahlung nachträglich ohne Zwangsmassnahmen, kann die Kommission die Konventionalstrafe angemessen herabsetzen.
 - b) Verletzungen der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen
 - c) Einmalige oder mehrmalige Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sowie deren Schwere
 - d) Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen
 - e) Grösse des Unternehmens
 - f) Die Konventionalstrafe darf für die Arbeitnehmerin höchstens Fr. 8000.– und die Arbeitgeberin höchstens Fr. 25 000.– betragen.
- 51.3 Die Konventionalstrafen sind in die Kasse der PK einzuzahlen. Sie werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzugs verwendet.
- 51.4 Die PK hat einen klagbaren Anspruch gegen die fehlbare Arbeitgeberin oder Arbeitnehmerin auf Zahlung der festgesetzten Konventionalstrafe im Sinne von Ziffer 54.5.

Art. 52 Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

- 52.1³⁶ Es wird von allen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen ein Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von jährlich Fr. 100.– erhoben. Er wird verwendet zur Deckung der Kosten des Vollzugs des GAV und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Verleiher und Entsendebetriebe schulden für deren Arbeitnehmerinnen Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge anteilmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes; pro ganzen oder angebrochenen Monat ist ein Beitrag von Fr. 8.33 zubezahlen.
- 52.2 *Die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände sind von diesem Beitrag befreit. Die Mitglieder der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände erhalten gegen*

³⁴ Artikel geändert per 1. Januar 2024

³⁵ Artikel geändert per 1. Januar 2024

³⁶ Artikel geändert per 1. Januar 2024

Abgabe eines Belegs (z.B. Lohnabrechnung), welcher die Bezahlung dieses Abzugs durch die Arbeitgeberin ausweist, den Vollzugs- und Weiterbildungsbeitrag von ihren Organisationen zurückerstattet. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, einen solchen Beleg auszustellen.

- 52.3 Für das Inkasso und die Verwaltung der Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ist die PK zuständig. Sie ist berechtigt, den Anspruch im Namen der vertragschliessenden Verbände geltend zu machen. Die PK unterbreitet den vertragschliessenden Verbänden alljährlich eine detaillierte Abrechnung über die Verwendung der Beiträge.
- 52.4 Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die dem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellte Arbeitnehmerin auf dem Erhebungsformular zu melden, die Beiträge dieser Arbeitnehmerin vom Lohn abzuziehen und, zusammen mit ihrem eigenen Beitrag, bis zu einem von der PK zu bestimmenden Zeitpunkt in die Kasse dieser Kommission einzuzahlen.
- 52.5 Die Arbeitgeberin hat pro Beitragszahlerin (Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin) Anspruch auf ein Exemplar des GAV, das ihr nach Einzahlung des Beitrags von der PK auf Verlangen unentgeltlich zugestellt wird. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, allen Arbeitnehmerinnen ein Exemplar auszuhändigen.

Art. 53 Verwendung der Mittel

- 53.1 *Über die Aufteilung des Ertrags der Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge auf die verschiedenen Zwecke entscheidet die PK nach den folgenden Grundsätzen.*
- 53.2 *Kosten von Abschluss und Vollzug des GAV, die in erster Linie zu decken sind, umfassen die Kosten der Redaktion, Übersetzung, Allgemeinverbindlicherklärung und des Drucks des GAV, die Kosten der PK, ihres Sekretariats und der von ihr angeordneten Betriebskontrollen. Ferner werden den vertragschliessenden Verbänden Beiträge zur Deckung ihres Aufwands für die Vorbereitung des Vertragsabschlusses, sowie für die Auskunfterteilung und Beratung über den Inhalt des GAV ausgerichtet; diese Beiträge dürfen jedoch insgesamt 25 % des gesamten Beitragseinganges nur übersteigen, wenn ausnahmsweise ein höherer Aufwand nachgewiesen ist. Die Beiträge werden auf die vertragschliessenden Verbände gemäss folgendem Schlüssel verteilt: **coiffuresuisse** 50% und UNIA und SYNA zusammen 50%, soweit sich die Gewerkschaften nicht über eine andere Aufteilung einigen.*
- 53.3 *Über die Verwendung der restlichen Mittel für die Förderung der beruflichen Weiterbildung, sowie für die Berufs- und Nachwuchswerbung entscheidet eine Paritätische Berufskommission, deren Zusammensetzung, Aufgaben und Zuständigkeiten die vertragschliessenden Verbände in einem Reglement ordnen.*

Art. 54 Gemeinsamer Anspruch

- 54.1 *Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Jegliche Kampfmassnahmen, wie Befehdung, Sperre, Streik oder Aussperrung sind untersagt.*

- 54.2 *Die Vertragsparteien verpflichten sich ferner, sich dafür einzusetzen, dass unsachliche Berichterstattungen über Streitigkeiten unterbleiben und gegebenenfalls berichtigt werden.*
- 54.3 *Die vertragschliessenden Verbände bereinigen Differenzen, die die Auslegung und Durchführung des GAV betreffen, wenn möglich in direkten Verhandlungen.*
- 54.4 *Wird keine Einigung erzielt, kann die eidg. Einigungsstelle für kollektive Arbeitsstreitigkeiten angerufen werden. Wenn die Verbände es beschliessen, kann sie als Schiedsgericht entscheiden.*
- 54.5 Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den erfassten Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen zu.

I. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 55 Übergangsbestimmung

Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des GAV geltende Bestimmungen eines Einzelarbeitsvertrags können nicht mit Berufung auf den GAV zuungunsten der Arbeitnehmerin vermindert werden.

Art. 56 Vertragssprache

Bei Nichtübereinstimmung der Vertragstexte in den verschiedenen Landessprachen ist der deutsche Text massgebend.

Art. 57³⁷ Geltungsdauer und Kündigung

- 57.1 *Der GAV tritt mit der Erteilung der Allgemeinverbindlichkeit durch den Bundesrat in Kraft und gilt, solange diese erteilt ist. Wird der GAV nicht gekündigt, so gilt er jeweils für 1 weiteres Jahr, sofern auch die AVE für die Verlängerung entsprechend erteilt wird.*
- 57.2 *Jede Vertragspartei kann den Gesamtarbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von einem Jahr, erstmals frühestens auf den 31. Dezember 2027, kündigen. Die Kündigung kann sich auf einzelne Bestimmungen beschränken.*
- 57.3 *Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren, sich alljährlich über Anpassungen der GAV-Bestimmungen im Coiffeurgewerbe auszutauschen. Hinsichtlich allfälliger Anpassungen der Basislöhne an die Teuerung, an die Entwicklung der gesetzlichen Mindestlöhne und an die Strukturwandlungen im Coiffeurgewerbe verpflichten*

³⁷ Artikel geändert / ergänzt per 1. Januar 2024

sich die Verbände zu jährlichen Verhandlungen. Diese Verhandlungen müssen bis spätestens im 3. Quartal aufgenommen und bis Ende Januar abgeschlossen sein. Der neue Basislohn tritt ab 1. September des gleichen Jahres in Kraft, sofern die Zustimmung der zuständigen Organe der Vertragspartner sowie die Allgemeinverbindlicherklärung vorliegen. Führen diese Verhandlungen bis Ende Januar zu keiner Einigung, gelten die Verhandlungen als gescheitert. In der Folge kann jeder Verband ein Verfahren nach Art. 5 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten einleiten. Die Verbände erklären sich mit der Einsetzung der eidgenössischen Einigungsstelle als Schiedsinstanz einverstanden. Das Verfahren vor Schiedsgericht richtet sich nach Art. 5 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten. Das Schiedsgericht entscheidet verbindlich über Teuerungsanpassungen und reale Erhöhungen der Mindestlöhne.

coiffureSUISSE

Zentralpräsident: Damien Ojetti
Vizepräsidentin: Susanne Burger

Unia – Die Gewerkschaft

Präsidentin: Vania Alleva Bosshard
Vizepräsidentin: Véronique Polito Schmidt

Syna

Mitglied der Geschäftsleitung: Johann Tscherrig
Zentralsekretär: Juan Barahona

Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag

I. Basislohntabellen ^{38, 39, 40}

1. Gelernte Arbeitnehmerin (Art. 39.1) für ein Pensum von 100%

	2023		2024	
Berufsjahr	Basislohn	Jahreslohn	Basislohn	Jahreslohn
1. *	CHF 3850.–	CHF 46 200.–	CHF 4000.–	CHF 48 000.–
2. *	CHF 3850.–	CHF 46 200.–	CHF 4000.–	CHF 48 000.–
3. und folgende	CHF 3900.–	CHF 46 800.–	CHF 4190.–	CHF 50 280.–
4.	CHF 3975.–	CHF 47 700.–		
5.	CHF 4080.–	CHF 48 960.–		

	2025		2026	
Berufsjahr	Basislohn	Jahreslohn	Basislohn	Jahreslohn
1. *	CHF 4080.–	CHF 48 960.–	CHF 4160.–	CHF 49 920.–
2. *	CHF 4080.–	CHF 48 960.–	CHF 4160.–	CHF 49 920.–
3. und folgende	CHF 4280.–	CHF 51 360.–	CHF 4360.–	CHF 52 320.–

	2027	
Berufsjahr	Basislohn	Jahreslohn
1. *	CHF 4240.–	CHF 50 880.–
2. *	CHF 4240.–	CHF 50 880.–
3. und folgende	CHF 4460.–	CHF 53 520.–

* gemäss Art. 40.3, Reduktionsmöglichkeit

³⁸ Anhang I geändert per 1. Januar 2024

³⁹ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher sind als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâtelaise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmp).

⁴⁰ Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher sind als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

ANHANG ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG

2. Angelernte Arbeitnehmerin (Art. 39.2) für ein Pensum von 100%

	2023		2024	
Berufs-jahr	Basislohn	Jahreslohn	Basislohn	Jahreslohn
1.	nicht festgelegt	nicht festgelegt	nicht festgelegt	nicht festgelegt
2.	CHF 3470.–	CHF 41 640.–	CHF 3650.–	CHF 43 800.–
3. und folgende	CHF 3600.–	CHF 43 200.–	CHF 4050.–	CHF 48 600.–
4.	CHF 3850.–	CHF 46 200.–		
5.	CHF 3980.–	CHF 47 760.–		

	2025		2026	
Berufs-jahr	Basislohn	Jahreslohn	Basislohn	Jahreslohn
1.	nicht festgelegt	nicht festgelegt	nicht festgelegt	nicht festgelegt
2.	CHF 3750.–	CHF 45 000.–	CHF 3880.–	CHF 46 560.–
3. und folgende	CHF 4100.–	CHF 49 200.–	CHF 4150.–	CHF 49 800.–

	2027	
Berufs-jahr	Basislohn	Jahreslohn
1.	nicht festgelegt	nicht festgelegt
2.	CHF 3980.–	CHF 47 760.–
3. und folgende	CHF 4200.–	CHF 50 400.–

3. Ungelernte Arbeitnehmerin (Art. 39.3) für ein Pensum von 100%

	2023		2024	
Berufs-jahr	Basislohn	Jahreslohn	Basislohn	Jahreslohn
1.	CHF 3470.–	CHF 41 640.–	CHF 3550.–	CHF 42 600.–
2.	CHF 3470.–	CHF 41 640.–	CHF 3630.–	CHF 43 560.–
3. und folgende	CHF 3600.–	CHF 43 200.–	CHF 3950.–	CHF 47 400.–
4.	CHF 3750.–	CHF 45 000.–		
5.	CHF 3880.–	CHF 46 560.–		

	2025		2026	
Berufsjahr	Basislohn	Jahreslohn	Basislohn	Jahreslohn
1.	CHF 3650.–	CHF 43 800.–	CHF 3780.–	CHF 45 360.–
2.	CHF 3730.–	CHF 44 760.–	CHF 3830.–	CHF 45 960.–
3. und folgende	CHF 4025.–	CHF 48 300.–	CHF 4100.–	CHF 49 200.–

	2027	
Berufsjahr	Basislohn	Jahreslohn
1.	CHF 3880.–	CHF 46 560.–
2.	CHF 3930.–	CHF 47 160.–
3. und folgende	CHF 4150.–	CHF 49 800.–

II. Berechnungsformel Nettoumsatz⁴¹

1. Berechnungsformel Nettoumsatz: $\text{Bruttoumsatz} \text{ geteilt durch } n \times 100 = \text{Nettoumsatz}$,
($n = 100 + \text{akt. MWSt-Satz}$). Bsp. $\text{Bruttoumsatz} / 108.1 \times 100$ (2024)
2. SBFI = Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Einsteinstrasse 2, 3005 Bern.

III. Kriterienkatalog bei Verdacht auf Scheinselbständigkeit⁴²

Typische Merkmale für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses:

- Eingliederung in eine bereits bestehende Organisation (bereits eröffneter Salon, der einen oder mehrere Stühle zur Verfügung stellt),
- Verpflichtung, dem Salon auszuhelfen, indem im Notfall Kunden des Salons bedient werden,
- Einschränkung bei der Organisation der Arbeitszeit (zum Beispiel Verpflichtung, die gleichen Arbeitszeiten einzuhalten wie der gesamte Salon),
- Ausübung der Tätigkeit in den Räumlichkeiten des Salons (keine separate Eingangstür),
- Nutzung der Ausstattung des Salons (zum Beispiel Möbel, Arbeitsgeräte) und der Infrastruktur des Salons (zum Beispiel Telefonleitung des Salons, Wartebereich, Waschmöglichkeiten des Salons usw.),
- Verpflichtung, sich an die Anweisungen des Verantwortlichen des Salons zu halten (zum Beispiel über die Öffnungs-, Ferien-, und Schliessungszeiten usw.),
- Verpflichtung, an regelmässigen Treffen oder Veranstaltungen des Salons teilzunehmen,
- Verpflichtung, Rechenschaft über die Einnahmen abzulegen, um den Preis für die Stuhlmiete festzulegen,
- Verpflichtung nach Beendigung der Stuhlmiete nicht in Konkurrenz zu dem Salon zu treten.

⁴¹ Anhang II geändert per 1. Januar 2024

⁴² Anhang III geändert / eingefügt per 1. März 2018

IV. Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung nach Art. 48 GAV⁴³

Dienstjahre	Alter												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
20	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0
21	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0
22	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0
23	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0
24	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
25	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
26	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
27	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
28	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
29	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
30	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
31	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
32	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

Beispiel

Austrittsalter: 58 Jahre

Dienstjahre: 22 Jahre

ergibt 7,0 Monatslöhne als Abgangsentschädigung

⁴³ Anhang IV geändert per 1. März 2018 (ehemaliger Anhang I)

V. Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)⁴⁴

Art. 127 Verjährung

I. Fristen

1. 10 Jahre

Mit Ablauf von zehn Jahren verjähren alle Forderungen, für die das Bundeszivilrecht nicht etwas anderes bestimmt.

Art. 128 2. 5 Jahre

Mit Ablauf von fünf Jahren verjähren die Forderungen:

1. für Miet-, Pacht- und Kapitalzinse sowie für andere periodische Leistungen.

2. ...

3. aus Handwerksarbeit, Kleinverkauf von Waren, ärztlicher Besorgung, Berufsarbeiten von Anwälten, Rechtsagenten und Notaren sowie aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern.

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, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, 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 namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.*

Art. 321b Rechenschafts- und Herausgabepflicht

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

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

⁴⁴ Anhang V geändert per 1. Januar 2024 (ehemaliger Anhang III)

Art. 321c Überstundenarbeit

¹ Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, 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.

² Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

³ Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

Art. 321d Befolgung von Anordnungen und Weisungen

¹ Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

² Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

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. 323b Lohnsicherung

¹ Der Geldlohn ist dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innert der Arbeitszeit auszurichten, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist; dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.

² Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

³ Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

Art. 324a Lohn 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.

⁴ Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Art. 324b b) Ausnahmen

¹ Ist der Arbeitnehmer aufgrund 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.

Art. 328b Bearbeitung von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vom 25. September 2020.

Art. 330a Zeugnis

¹ Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

² Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 333 Übergang des Arbeitsverhältnisses

¹ Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

^{1bis} Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

² Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

³ Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei der Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.

⁴ Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

Art. 336

Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung

a) 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 beeinträchtige 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 beeinträchtige 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 Militär- oder Schutzdienst oder Zivildienst 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.
- c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a **b) Sanktionen**

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 **c) Verfahren**

¹ Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a 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 **2. Kündigung zur Unzeit** **a) durch den Arbeitgeber**

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

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

- b) während der 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;
- c^{bis}) vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2;
- c^{ter}) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329i besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

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

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

Art. 336d b) durch den Arbeitnehmer

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

² Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337 Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a) 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 **b) 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 **2. Folgen**

a) 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 andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.*

Art. 337c **b) bei ungerechtfertigter Entlassung**

¹ *Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile.*

² *Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben 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 **c) 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 dreissig 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 auf 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. 339b Abgangsentschädigung
a) Voraussetzungen**

¹ *Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstlehren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.*

² *Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.*

Art. 339c b) Höhe und Fälligkeit

¹ *Die Höhe der Entschädigung kann durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werden, darf aber den Betrag nicht unterschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate entspricht.*

² *Ist die Höhe der Entschädigung nicht bestimmt, so ist sie vom Richter unter Wür-*

digung aller Umstände nach seinem Ermessen festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für acht Monate entspricht.

³ *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, oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde.*

⁴ *Die Entschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, jedoch kann eine spätere Fälligkeit durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt oder vom Richter angeordnet werden.*

Art. 339d **c) Ersatzleistungen**

¹ *Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorge, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder auf Grund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.*

² *Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.*

Art. 340 **Konkurrenzverbot** **1. Voraussetzung**

¹ *Der handlungsfähige Arbeitnehmer kann sich gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich jeder konkurrierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen.*

² *Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.*

Art. 340a **2. Beschränkungen**

¹ *Das Verbot ist nach Ort, Zeit und Gegenstand angemessen zu begrenzen, so dass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist; es darf nur unter besonderen Umständen drei Jahre überschreiten.*

² *Der Richter kann ein übermässiges Konkurrenzverbot unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen einschränken; er hat dabei eine allfällige Gegenleistung des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.*

Art. 340b **3. Folgen der Übertretung**

¹ *Übertritt der Arbeitnehmer das Konkurrenzverbot, so hat er den dem Arbeitgeber erwachsenden Schaden zu ersetzen.*

² *Ist bei Übertretung des Verbotes eine Konventionalstrafe geschuldet und nichts anderes verabredet, so kann sich der Arbeitnehmer durch deren Leistung vom Verbot befreien; er bleibt jedoch für weiteren Schaden ersatzpflichtig.*

³ *Ist es besonders schriftlich verabredet, so kann der Arbeitgeber neben der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes verlangen, sofern die verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen.*

Art. 340c **4. Wegfall**

¹ *Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse mehr hat, es aufrecht zu erhalten.*

² *Das Verbot fällt ferner dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es dieser aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.*

Art. 357b **Gemeinsame Durchführung**

¹ *In einem zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag können die Vertragsparteien vereinbaren, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht, soweit es sich um folgende Gegenstände handelt:*

- a) *Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei der Anspruch nur auf Feststellung geht;*
- b) *Beiträge an Ausgleichskassen und andere das Arbeitsverhältnis betreffenden Einrichtungen, Vertretungen der Arbeitnehmer in den Betrieben und Wahrung des Arbeitsfriedens;*
- c) *Kontrolle, Kautionen und Konventionalstrafen in bezug auf Bestimmungen gemäss Buchstaben a und b.*

² *Vereinbarungen im Sinne des vorstehenden Absatzes können getroffen werden, wenn die Vertragsparteien durch die Statuten oder einen Beschluss des obersten Verbandsorgans ausdrücklich hierzu ermächtigt sind.*

³ *Auf das Verhältnis der Vertragsparteien unter sich sind die Vorschriften über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar, wenn der Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt.*

VI. Auszug aus dem Arbeitsgesetz (ArG)⁴⁵**Art. 10 Tages- und Abendarbeit**

¹ Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 bis 23 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

² Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

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

Art. 11 Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

Art. 12 Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

¹ Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden:

- a) wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- b) für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c) zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

² Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

- a) 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden
- b) 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden

⁴⁵ Anhang VI geändert per 1. Januar 2024 (ehemaliger Anhang IV)

Art.15 Pausen

¹ Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

² Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art.19 Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

¹ Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung.

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 Prozent zu bezahlen.

⁴ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.

⁵ Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen.

Art.20 Freier Tag 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 Artikel 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 aufeinanderfolgenden 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.20a Feiertage und religiöse Feiern

¹ Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.

² Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als den von den Kantonen anerkannten religiösen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens drei Tage im Voraus anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.

³ Für den Besuch von religiösen Feiern muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freigeben.

Art. 31 Arbeits- und Ruhezeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenigen der andern im Betrieb 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.

² Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen über die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2.

³ Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeitarbeit nicht eingesetzt werden.

⁴ Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung sowie für die Beschäftigung Jugendlicher im Sinne von Artikel 30 Absatz 2, durch Verordnung vorgesehen werden.

Art. 36 Arbeitnehmer mit Familienpflichten

¹ Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.

² Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

³ Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung zu gewähren; der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis.

⁴ Ausser bei Kindern beträgt der Betreuungsurlaub höchstens zehn Tage pro Jahr.

VII. Auszug aus der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)⁴⁶
Art. 24 Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

(Art 11 i.V.m 15, 15a, 18, 20 und 20a ArG)

¹ *Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit nach Artikel 11 des Gesetzes ist unmittelbar vor oder nach dem Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf. Die Arbeitsausfälle über Weihnachten und Neujahr gelten als eine Ausfallperiode.*

² *Ausfallende Arbeitszeit darf nur soweit ausgeglichen werden, als dadurch die zulässige tägliche Arbeitsdauer nicht überschritten wird.*

³ *Gesetzliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten stellen keine ausfallende Arbeitszeit dar; diese dürfen weder vor- noch nachgeholt werden.*

gültig ab 1. Januar 2024