
Gesamtarbeitsvertrag

für den Buchhandel

der deutschsprachigen Schweiz

1. Januar 2024

Inhaltsverzeichnis

Teil 1:	Allgemeine Bestimmungen	5
	Art. 1 Vertragspartner	5
	Art. 2 Zweck	5
	Art. 3 Geltungsbereich	5
Teil 2:	Arbeitsrechtliche Bestimmungen	6
a)	Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Art. 4 Abschluss des Arbeitsvertrages	6
	Art. 5 Berechnung der Dienstjahre	6
	Art. 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6
b)	Arbeitszeit und freie Tage	7
	Art. 7 Arbeitszeit	7
	Art. 8 Betriebe mit Jahresarbeitszeit	7
	Art. 9 Überstundenarbeit	8
	Art. 10 Überzeit	8
	Art. 11 Ferien	9
	Art. 12 Feiertage/Ruhetage	10
	Art. 13 Bezahlte Kurzabsenzen	10
	Art. 14 Nebenerwerb	10
c)	Löhne	11
	Art. 15 Löhne	11
	Art. 16 Familienzulagen	12
	Art. 17 13. Monatslohn	12
d)	Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung	12
	Art. 18 Lohnzahlung bei Krankheit	12
	Art. 19 Lohnzahlung bei Geburt/Adoption eines Kindes	12
	Art. 20 Lohnzahlung bei Unfall	13
	Art. 21 Lohnzahlung bei Militär, Zivildienst und Zivilschutzdienst	13
	Art. 22 Berufliche Vorsorge	14
	Art. 23 Lohnfortzahlung im Todesfall	14
	Art. 24 Abgangsentschädigung	14
e)	Allgemeine Rechte und Pflichten der Vertragsparteien	14
	Art. 25 Daten- und Persönlichkeitsschutz	14
	Art. 26 Gleichstellung und Chancengleichheit	14
	Art. 27 Weiterbildung	15
	Art. 28 Private Bücherbezüge	15
	Art. 29 Tätigkeiten in Berufsverbänden, Bekleidung öffentlicher Ämter und Erteilung von Fachunterricht	15
	Art. 30 Mitwirkungsrechte und Pflichten	16
	Art. 31 Treuepflicht	16
	Art. 32 Mitarbeiterinnengespräch	16

Teil 3:	Schlussbestimmungen	17
	Art. 33 Verhältnis zu anderen Regelungen	17
	Art. 34 Friedenspflicht	17
	Art. 35 Paritätische Kommission	17
	Art. 36 Paritätisches Schiedsgericht	18
	Art. 37 Allgemeinverbindlichkeit	18
	Art. 38 Vollzugskosten	18
	Art. 39 Geltungsdauer und Kündigungsfrist	18
	Anhänge	
	Anhang 1 Feiertage	20
	Anhang 2 Empfehlungen für die Ausbildung von Lernenden im Buchhandel	26
	Anhang 3 Berechnungsbeispiel	30
	Anhang 4 Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe 1	31
	Anhang 5 Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe 2	33

Teil 1: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Vertragspartner

Dieser Gesamtarbeitsvertrag wurde vereinbart zwischen dem Schweizer Buchhandels- und Verlags-Verband SBVV, als Arbeitgeberverband, und syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation, als Arbeitnehmerverband.

Art. 2 Zweck

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag hat zum Ziel:

- einheitliche, zeitgemässe Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen¹ von Betrieben festzulegen, die Mitglied des SBVV sind
- die gegenseitigen Rechte und Pflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen verbindlich festzuhalten und die Sozialpartnerschaft zu vertiefen
- die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Branche zu sichern
- den Arbeitsfrieden zu wahren

Art. 3 Geltungsbereich

a. Betrieblicher und örtlicher Geltungsbereich:

Dieser Vertrag ist für alle Buchhandels-Betriebe bindend, welche Mitglied des SBVV in der deutschsprachigen Schweiz sind.

Ausnahmen sind nur möglich, wenn ein Mitglied des SBVV einem anderen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, der vom SBVV und von syndicom als gleichwertig mit dem Gesamtarbeitsvertrag Buchhandel anerkannt wird.

Als Betriebe des Buchhandels gelten stationäre Buchhandlungen und Versandbuchhandlungen, Buchverkaufsstellen und Buchgemeinschaften, die (zu mindestens 40 Prozent ihrer Geschäftstätigkeit) Bücher oder verwandte Produkte (Produkte mit ISBN-Nummer) an Endabnehmer vertreiben.

b. Persönlicher Geltungsbereich:

Dieser Vertrag ist anwendbar auf alle Mitarbeiterinnen, welche buchhändlerische Arbeiten ausüben. Als buchhändlerische Arbeiten gelten insbesondere:

Die Bereiche Wareneinkauf, Disposition, Wareneingang, Präsentation, Beratung und Verkauf (z. B. persönlich, online oder telefonisch), Einkassieren, Warenausgang, Fakturierung und Remissionen von Büchern und verwandten Handelsobjekten.

c. **Nicht** unterstellt sind diesem Gesamtarbeitsvertrag Mitarbeiterinnen, welche keine buchhändlerische Arbeit ausüben (z. B. in der Buchhaltung, IT oder System-Administration, Reinigung und Spedition).

d. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt ebenfalls nicht für leitende Angestellte, wenn sie keine buchhändlerische Arbeit ausüben. (z. B. Handlungsbevollmächtigte, Prokuristinnen).

¹ In diesem Vertragswerk wird die weibliche Form verwendet. Die weibliche Form umfasst sämtliche Geschlechteridentitäten.

- e. Mitarbeiterinnen, die ein anerkanntes ausländisches Diplom besitzen, das dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis für Buchhändlerinnen entspricht, werden den buchhändlerisch ausgebildeten Mitarbeiterinnen gleichgestellt.
- f. Lernende sind dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Ergänzende Regelungen für Jugendliche unter 18 Jahren, Gehälter, etc. sind im Anhang 2 zu diesem Vertrag geregelt.

Teil 2: Arbeitsrechtliche Bestimmungen

a) Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Abschluss des Arbeitsvertrages

- a. Die Arbeitgeberin stellt der Arbeitnehmerin einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag aus.²
- b. Änderungen im Einzelarbeitsvertrag können nur zu Gunsten der Arbeitnehmerin vom Gesamtarbeitsvertrag abweichen.
- c. Der Arbeitnehmerin ist neben einer Kopie des Einzelarbeitsvertrages auch ein Exemplar dieses Gesamtarbeitsvertrages auszuhändigen.
- d. Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Art. 5 Berechnung der Dienstjahre

- a. Definition: Als Dienstjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in das Unternehmen.
- b. Lehrjahre im selben Unternehmen werden als Dienstjahre gerechnet.

Art. 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a. Soweit im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen des Gesetzes (Art. 334 bis 338 OR):
 - im 1. Dienstjahr: 1 Monat
 - im 2.–9. Dienstjahr: 2 Monate
 - ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate
- b. Die Kündigung hat schriftlich auf das Ende eines Monats zu erfolgen. Sie muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats vor Beginn der Kündigungsfrist während der ordentlichen Arbeitszeit in den Besitz der Gegenpartei gelangen.
- c. Ist nichts anderes vereinbart, so endet das normale Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen des Pensionsalters der Arbeitnehmerin ohne Kündigung. Dasselbe gilt bei Beginn der Rentenzahlungen für Vollinvalidität. Bei Teilinvalidität wird das Arbeitsverhältnis entsprechend neu geordnet.

² Vorlage eines Einzelarbeitsvertrages finden Sie im Mitgliederbereich via www.sbv.ch

b) Arbeitszeit und freie Tage

Art. 7 Arbeitszeit

- a. Die normale wöchentliche Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen beträgt höchstens 40 Stunden.
- b. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, ausser wenn sich die Arbeitnehmerinnen auch während der Pausen zur Verfügung halten müssen.
- c. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die Arbeitszeit für jede Mitarbeiterin zu erfassen und diese monatlich über den Zeitsaldo zu informieren oder den individuellen Zugang zu gewähren.
- d. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin zur Verfügung zu halten hat. Beim Verkaufspersonal gilt der Zeitaufwand der Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten sowie die Bedienung der Kunden nach Ladenschluss als Arbeitszeit. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit, ausser der Arbeitseinsatz befindet sich nicht am vertraglich vereinbarten Arbeitsort. Fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar (Art. 13 ArGV 1).
- e. Regelmässige Arbeitseinsätze ab 20.00 Uhr sowie an Sonntagen müssen im Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden. Dies gilt auch für den Betrieb an Bahnhöfen, Flughäfen und in Fremdenverkehrsgebieten. (Art. 27 ArGV 2). Regelmässige Arbeitseinsätze zwischen 23.00 und 6.00 Uhr sind mit einem Zeitzuschlag von 10 Prozent und einem Lohnzuschlag von mindestens 15 Prozent abzugelten. Regelmässige Sonntagsarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von mindestens 15 Prozent zu entgelten und die gesetzlichen Pausenregelungen sind zu berücksichtigen.
- f. Die unregelmässige Arbeit an Wochentagen zwischen 23.00 und 06.00 Uhr (bis zu 24 Mal pro Jahr) wird durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent, am Samstag nach 17.00 Uhr sowie am Sonntag (bis zu 6 Mal pro Jahr) durch einen Lohnzuschlag von 50 Prozent abgegolten.
- g. Arbeits- oder Einsatzpläne sind den Mitarbeiterinnen mindestens vier Wochen im Voraus bekannt zu geben.
- h. Die Arbeitseinsätze sind so zu gestalten, dass zwischen zwei Einsätzen nicht mehr als 2 Stunden Pause liegen und die Mitarbeiterin nur zweimal pro Tag aufgebeten wird. Abweichungen sind nur in Ausnahmefällen und in Absprache mit der betroffenen Mitarbeiterin möglich.

Art. 8 Betriebe mit Jahresarbeitszeit

- a. Die Jahresarbeitszeit bietet den Unternehmungen und den Mitarbeitenden ein zusätzliches Mass an Flexibilität bei gleichbleibender Verteilung des Einkommens. Die monatliche Arbeitszeit kann nach Absprache unter den unten aufgeführten Leitplanken an die saisonalen Schwankungen und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden. Die voraussichtliche grobe Planung über das ganze Jahr ist im Voraus mit den Mitarbeiterinnen abzusprechen und über eine elektronische Zeiterfassung muss der Zeitsaldo für die Mitarbeiterin am Arbeitsplatz jederzeit einsehbar sein. Es wird davon ausgegangen, dass die

Soll-Jahresarbeitszeit innerhalb eines Jahres erreicht wird und dass das Zeitkonto am Ende der Berechnungsperiode ausgeglichen ist.

- b. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist unter Berücksichtigung von Art.7 im Einzelarbeitsvertrag geregelt. Die wöchentlichen Schwankungen bei der Umsetzung dürfen jedoch höchstens +/- 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit betragen. Für Vollzeitangestellte beträgt die obere Bandbreite 45 Stunden, die untere 35 Stunden.
- c. Für regelmässige sowie unregelmässige Arbeitseinsätze am Sonntag sowie in der Nacht, gelten die im Art. 7 festgelegten Zuschläge.
- d. Für Einsätze ausserhalb dieser Bandbreite gelten die in diesem Gesamtarbeitsvertrag geregelten Richtlinien für Überstunden und Überzeit.
- e. Es können maximal 60 Über- oder Minusstunden in den Zeitsaldo der nächsten Berechnungsperiode übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überzeit.
- f. Die Einführung und die Ausgestaltung der Jahresarbeitszeit ist mit den betroffenen Mitarbeiterinnen in einer Vereinbarung schriftlich festzuhalten und bedarf der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Art.9 Überstundenarbeit

- a. Überstundenarbeit ist ausserhalb der im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
- b. Die Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Überstundenarbeit liegt vor,
 - wenn diese vom Unternehmen angeordnet wird oder von den Mitarbeiterinnen in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird,
 - wenn die normale wöchentliche Arbeitszeit resp. Jahresarbeitszeit innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeiterinnen vorgängig vereinbart werden.
- c. Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen. Ist dies nicht innerhalb von drei Monaten (ausgenommen Jahresarbeitszeit) möglich, so ist sie mit dem gesetzlichen Zuschlag (Art. 321c OR) von mindestens 25 Prozent zu entschädigen.
- d. Überstundenarbeit nach 20.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen ist mit einem Zeitzuschlag von 50 Prozent auszugleichen.
- e. Der Stundenansatz berechnet sich durch die Teilung des vereinbarten Monatsgehalts (durch 174 Arbeitsstunden bei 40 Stunden-Woche) +25 Prozent Zuschlag.

Art.10 Überzeit

- a. Als Überzeit gilt jede über die gesetzliche Höchstarbeitszeit (45 Stunden für Gross- und 50 Stunden für Kleinbetriebe nach Art. 9 ArG) hinaus geleistete Mehrarbeit. Überzeit darf im Rahmen von Art. 12 ArG angeordnet werden.

- b. Die Überzeit darf 2 Stunden pro Tag (6.00 Uhr bis 23.00 Uhr) nicht überschreiten und darf im Kalenderjahr insgesamt nicht grösser sein als:
 - 170 Stunden für Arbeitnehmerinnen mit einer wöchentlichen Höchst- arbeitszeit von 45 Stunden
 - 140 Stunden für Arbeitnehmerinnen mit einer wöchentlichen Höchst- arbeitszeit von 50 Stunden.
- c. Für Überzeit ist ein Lohnzuschlag von 25 Prozent auszurichten. Dieser kann im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin in einen Zeitzuschlag von 25 Prozent umgewandelt werden. Überzeit ist innerhalb von 14 Wochen zu kompensieren. Im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin kann diese Frist bis zu einem Jahr verlängert werden.

Art. 11 Ferien

- a. Der Ferienanspruch beträgt auf der Grundlage der 5-Tage-Woche folgende Dauer pro Kalenderjahr. Der Ferienanspruch entsteht am 1. Januar des Kalenderjahres, an dem der nachfolgend genannte Geburtstag gefeiert wird:
 - bis zum 21. Geburtstag: 5 Wochen
 - ab dem 21. Geburtstag: 4 Wochen + 2 Tage
 - ab dem 40. Geburtstag: 5 Wochen + 2 Tage
 - ab dem 55. Geburtstag: 6 Wochen + 2 Tage
- b. Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR). Auf Unterteilung der Ferien in weniger als eine Woche ist normalerweise zu verzichten.
- c. Die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei jedoch nach Möglichkeit auf die Wünsche der Arbeitnehmerin Rücksicht.
- d. In die vertraglichen Ferien fallende bezahlte Feiertage gemäss Art. 12 gelten nicht als Ferientage.
- e. Erkrankt oder verunfallt die Arbeitnehmerin während ihrer Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter Ferienunfähigkeit nicht als Ferientage. Die Arbeitnehmerin hat in einem solchen Fall die Arbeitgeberin unverzüglich zu informieren.
- f. Wird die Arbeitnehmerin infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Zivildienst oder wegen der Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten sowie der Ausübung eines öffentlichen Amtes um mehr als 2 Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Arbeitgeberin die Ferien für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen, wobei im überjährigen Arbeitsverhältnis wenigstens eine Woche Ferien zu gewähren ist.
- g. Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die Arbeitnehmerin die ihr zustehenden Ferien beziehen konnte.
- h. Leistet die Arbeitnehmerin während den Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung, so kann die Arbeitgeberin das Feriengeld verweigern oder bereits bezahltes Feriengeld zurückverlangen.

Art. 12 Feiertage/Ruhetage

- a. Die offiziellen öffentlichen Feiertage/Ruhetage sind – nach Kantonen geordnet – im Anhang 1 zum Gesamtarbeitsvertrag aufgeführt. Die ausfallende Arbeitszeit verursacht für Arbeitnehmerinnen im Monatslohn keinen Lohnabzug. Die gleiche Regelung gilt auch für alle lokalen Feiertage.
- b. Nebst dem wöchentlichen Ruhetag (in der Regel der Sonntag) hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen weiteren ganzen freien Tag, in Ausnahmefällen auf zwei halbe freie Tage.
- c. Gesetzliche und kantonale Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind und nicht auf einen Sonntag fallen, können nicht an den wöchentlichen freien Tag angerechnet werden. Teilzeitangestellte im Monatslohn haben einen anteilmässigen Feiertagsanspruch, der ihrem Arbeitspensum entspricht.

Art. 13 Bezahlte Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmerin werden, sofern die angeführten Ereignisse auf Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Gehaltsabzug zusätzlich folgende freien Tage gewährt:

- Eigene Hochzeit: 2 Tage
- Hochzeit von Kindern, Geschwistern oder Eltern: 1 Tag
- Betreuung kranker Kinder, Familienangehöriger, von Lebensgefährtin/Lebensgefährte: bis 3 Tage
- Tod von Ehefrau/Ehemann, Lebensgefährtin/Lebensgefährten, Kindern, Geschwister oder Eltern: 3 Tage
- Tod von anderen Verwandten: Teilnahme an Trauerfeier
- Tod von Bekannten: nach Absprache mit der Arbeitgeberin
- Militärische Inspektion und Rekrutierung: nach Aufgebot
- Wohnungswechsel: 2 Tage pro Jahr
- vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI anerkannte Berufs- und Fachprüfungen: 3 Tage

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern gleichgestellt. Die Registrierung gleichgeschlechtlicher Partner ist der Heirat gleichgestellt. Die weiteren im Rahmen dieser Vereinbarung berücksichtigten Verwandtschaftsverhältnisse gelten gleichermassen in Bezug auf Ehegatten, gleichgeschlechtliche oder verschiedengeschlechtliche Lebensgefährten. Den eigenen Kindern sind Stief- und Pflegekinder gleichgestellt.

Als Pflegekinder gelten Kinder, für welche die Mitarbeiterin eine wichtige Bezugsperson darstellt.

Art. 14 Nebenerwerb

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf die Arbeitnehmerin keine bezahlte Arbeit für Dritte leisten, wenn sie dadurch ihre Treuepflicht verletzt, insbesondere der Arbeitgeberin konkurrenziert. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf durch die Arbeitnehmerin nicht überschritten werden.

c) Löhne

Art. 15 Löhne

- a. Der Lohn wird unter Vorbehalt von lit d zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin individuell vereinbart und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Gehaltsfestsetzung und -anpassung sind die Leistung, die Funktion, die Verantwortung, die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Anstellungsdauer sowie die Veränderung der Lebenskosten zu berücksichtigen.
- b. Unter gleichen Voraussetzungen sind die Mitarbeiterinnen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität gleich zu entlohnen. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu verwirklichen. Dazu wird bei Beurteilungen, Beförderungen sowie bei individuellen Leistungshonorierungen aktiv darauf geachtet.
- c. Teilzeitmitarbeiterinnen, die regelmässig mindestens 16 Stunden pro Woche arbeiten, sind im Monatslohn zu entschädigen. Ausnahmen sind mit Einverständnis möglich.
- d. Von der paritätischen Kommission werden alljährlich bis spätestens Mitte Februar die auf den folgenden 1. April gültigen Mindestgehälter für alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiterinnen auf der Basis eines Jahresgehaltes inkl. 13. Monatslohn festgelegt, und zwar:
 - Mindestlohn 1 für nicht buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen vom 1. bis 3. Praxisjahr
 - Mindestlohn 2 für buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen im ersten Jahr nach der Lehre
 - Mindestlohn 3 für buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen im vierten Jahr nach der Lehre.
- e. Ab dem 4. Anstellungsjahr haben nicht buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen Anspruch auf den Mindestlohn 2. Hat eine nicht buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerin den SBVV Quereinsteigerkurs erfolgreich abgeschlossen, hat sie auch Anspruch auf die weiteren Lohnstufen.
- f. Grundlage für die Verhandlungen zur Anpassung der Mindestlöhne und der Effektivlöhne ist die prozentuale Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise seit dem letzten Ausgleich. Als Berechnungsgrundlage der Teuerung gilt der Jahresteuierungswert des Vorjahres bis maximal 2 Prozent. Ob die Mindest- und/oder Effektivlöhne erhöht werden, wird jährlich in der paritätischen Kommission verhandelt.
- g. Wird in den Lohnverhandlungen keine Einigung erzielt, werden die Mindestlöhne automatisch um den entsprechenden Jahresteuierungswert des Vorjahres bis maximal 2 Prozent erhöht.
- h. Die unter lit d bis g dieser Bestimmung gefassten Beschlüsse werden alljährlich in einem verbindlichen Rundschreiben als zusätzlicher Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag den Mitgliedern der syndicom und des SBVV zugestellt und den betroffenen Mitarbeiterinnen kommuniziert.

Ein Berechnungsbeispiel der Stundenlöhne findet sich in Anhang 3.

Art. 16 Familienzulagen

Für die Ausrichtung von Zulagen für Kinder und zu unterstützende Personen gelten die kantonalen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 17 13. Monatslohn

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Monatslohns. Dieser wird in der Regel im November ausbezahlt.

d) Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Art. 18 Lohnzahlung bei Krankheit

- a. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat die Arbeitnehmerin nach Abschluss der Probezeit Anspruch auf Lohn durch die Arbeitgeberin von 100 Prozent des vollen Lohnes während des ersten Abwesenheitsmonats und von 80 Prozent ab dem zweiten Abwesenheitsmonat während längstens 720 Tagen.
- b. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, hat die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin innert 4 Tagen ein Arzzeugnis zuzustellen.
- c. Bei begründetem Verdacht des Missbrauchs kann die Arbeitgeberin eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anordnen.
- d. Erhält die Arbeitnehmerin gleichzeitig Leistungen aus Sozialversicherungen (BVG, IV usw.), vermindert sich entsprechend die Leistungspflicht der Arbeitgeberin.
- e. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt bei Erreichen des AHV-Rentenalters. Wird das Arbeitsverhältnis darüber hinaus bis maximal zum vollendeten 69. Lebensjahr fortgesetzt, reduziert sich die Dauer des Anspruchs gemäss lit a dieses Artikels auf die Hälfte (360 Tage). Ab dem 70. Lebensjahr besteht keine Krankentaggeldversicherung und Lohnfortzahlung mehr.
- f. Die Arbeitgeberin hat die Lohnfortzahlung bei Krankheit spätestens ab dem 31. Tag zu versichern. Nicht versicherungspflichtig sind diejenigen Arbeitgeberinnen, die durch Bereitstellung eigener Mittel eine gleichwertige Risikodeckung sicherstellen.
- g. Für Ansprüche gegenüber den Sozialversicherungen gelten ausschliesslich die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Reglemente.

Art. 19 Lohnzahlung bei Geburt/Adoption eines Kindes

- a. Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin ab dem Tag der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit garantierter Lohnfortzahlung von 16 Wochen. Kann die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht bis zur Geburt vollumfänglich fortsetzen, wird dadurch die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Niederkunft nicht beeinträchtigt.
- b. Hat die Arbeitnehmerin unmittelbar vor der Niederkunft während mindestens 270 Tagen im Betrieb gearbeitet, bekommt sie für den ersten Monat des Mutterschaftsurlaubs eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent, danach von 80 Prozent.

- c. Bei Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen während der Schwangerschaft gilt Art. 18 Lohnzahlung bei Krankheit.
- d. Bei Vaterschaft hat der Arbeitnehmende Anspruch auf 2 Wochen bezahlten und optional zwei Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub. Der Urlaub kann am Stück oder in einzelnen Tagen während dem 1. Lebensjahr des Kindes bezogen werden.
- e. Bei Adoption eines Kindes unter 4 Jahren haben alle Mitarbeitenden gemäss Adoptionsgesetz Anspruch auf 2 Wochen bezahlten Adoptionsurlaub. Optional können bei der Adoption von Kindern jeglichen Alters zwei Wochen unbezahlter Urlaub bezogen werden.

Art.20 Lohnzahlung bei Unfall

- a. Die Arbeitnehmerin hat ab dem ersten Unfalltag Anspruch auf 100 Prozent des vollen Lohnes während des ersten Monats und 80 Prozent ab dem zweiten Monat. Vorbehalten bleibt lit c. Die Leistungen werden gleich lang erbracht wie diejenigen der Unfallversicherung.
- b. Die Arbeitnehmerinnen sind obligatorisch gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind durch die Arbeitgeberin zu bezahlen, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung durch die Arbeitnehmerin, sie werden dieser monatlich vom Lohn abgezogen.
- c. Bei Leistungskürzungen durch die Unfallversicherung hat die Arbeitnehmerin nur Anspruch auf die gekürzte Leistung.

Art.21 Lohnzahlung bei Militär, Zivildienst und Zivilschutzdienst

- a. Während der Leistung von obligatorischem Militärdienst, militärischem Frauendienst und Zivilschutz in Friedenszeiten werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:
 - für Dienstleistungen bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr: das volle Gehalt
 - für die 4 Wochen im Kalenderjahr übersteigende Zeit (Rekrutenschule, Ausbildungs- und Beförderungsdienste):
 - 50 Prozent des Gehaltes für Ledige,
 - 80 Prozent des Gehaltes für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten
- b. Entschädigungen, die über den gesetzlichen Anspruch (Art.324a und b OR) hinausgehen, werden nur ausgerichtet, wenn die Arbeitnehmerin sich verpflichtet, nach Beendigung dieser Dienstleistung mindestens 6 Monate in der Firma zu bleiben. Endigt diese Frist zwischen dem 1.November und dem 31.Dezember, so kann der Austritt frühestens auf Jahresende erfolgen.
- c. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fallen der Arbeitgeberin zu, sofern ihre Gehaltszahlungen mindestens gleich hoch waren.
- d. Bei Aktivdienst sowie bei einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland sind Sondervereinbarungen vorbehalten.

Art. 22 Berufliche Vorsorge

- a. Die Arbeitgeberinnen versichern die Arbeitnehmerinnen nach den Normen des BVG.
- b. Eine weitergehende Personalvorsorge bildet Gegenstand einzelvertraglicher Abmachungen.

Art. 23 Lohnfortzahlung im Todesfall

Stirbt die Arbeitnehmerin, so entrichtet die Arbeitgeberin das Gehalt für zwei weitere Monate vom Todestag an, sofern die Arbeitnehmerin den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht zu erfüllen gehabt hat.

Art. 24 Abgangsentschädigung

Der Anspruch langjähriger Mitarbeiterinnen auf eine Abgangsentschädigung richtet sich nach Art. 339b–d OR.

e) Allgemeine Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Art. 25 Daten- und Persönlichkeitsschutz

- a. Datenschutz: Es gilt das aktuelle Bundesgesetz über den Datenschutz inklusive der Verordnungen.
- b. Persönlichkeitsschutz: Buchhändlerinnen sind bei ihrer Arbeit speziell exponiert. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die Mitarbeiterinnen sowohl intern wie auch gegenüber von Kunden in ihrer Persönlichkeit und in der psychischen und physischen Gesundheit zu schützen und aktiv für ein Klima des Respekts und der Toleranz zu sorgen. Jede Verletzung der Persönlichkeit (insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung) durch Verhalten, Handlung, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Mobbing sowie sexuelle Belästigung sind verboten. Die Arbeitgeberin erlässt Richtlinien zur Verhinderung und zum Vorgehen bei sexueller Belästigung und Mobbing und ergreift die erforderlichen Massnahmen, um die Mitarbeiterinnen, insbesondere vor Belästigung durch Kunden, zu schützen. Von Mobbing, Diskriminierung oder Belästigung betroffene Mitarbeiterinnen, welche Rat suchen oder Beschwerde einlegen, dürfen keine Nachteile erfahren.

Art. 26 Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Arbeitgeberin achtet auf die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie der Chancengleichheit. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen, deren Aufstiegsmöglichkeiten und des Wiedereinstiegs nach Abwesenheiten aufgrund von familiären Pflichten. Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen mit Familien- und Betreuungspflichten wird speziell Rücksicht genommen.

Die Arbeitgeberin ist sich der erschwerten Situation bei der Arbeit und im Privaten von LGBTQ-Mitarbeitenden bewusst und fördert deren Gleichstellung. Hierzu gehört insbesondere die Anerkennung von gleichgeschlechtlichen eingetragenen Partnerschaften als gleichwertig zur verschiedengeschlechtlichen Ehe.

Art. 27 Weiterbildung

Die Vertragspartner bekennen sich zu einer innovativen, lebendigen und zukunftsfähigen Branche und fördern darum die Weiterbildung aller in der Branche beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

- a. Jede Mitarbeiterin kann pro Jahr einen Kurs vom SBVV oder der Gewerkschaften besuchen, wobei mindestens 1 Tag als Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Bei einem klaren betrieblichen Nutzen kann in Absprache mit dem Betrieb auch der ganze Kurs als Arbeitszeit gelten. Persönlichen und betrieblichen Bedürfnissen soll Rechnung getragen werden.
- b. Nicht buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen haben ab dem 2. Jahr Betriebszugehörigkeit das Anrecht, den SBVV Quereinsteigerkurs auf Arbeitszeit zu besuchen. Mindestens 50 Prozent Kosten werden vom Betrieb übernommen. Die Arbeitgeberin hat die Möglichkeit, eine Rückzahlungsvereinbarung mit der Arbeitnehmerin abzuschliessen.
- c. Das Unternehmen fördert die persönliche Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen im Rahmen seiner Möglichkeiten. Je nach betrieblichen Möglichkeiten kann die Unterstützung von
 - Umstellung der Arbeitspläne
 - Beteiligung durch zur Verfügung gestellte Arbeitszeit
 - Beteiligung an den Kostenreichen. Die Mitarbeiterinnen sind gehalten, entsprechende Wünsche selber vorzubringen. Soweit die Weiterbildung in die Arbeitszeit fällt, muss eine Bewilligung der Arbeitgeberin eingeholt werden.

Art. 28 Private Bücherbezüge

Der Mitarbeiterin ist beim Bezug von Büchern zum Eigengebrauch ein Rabatt von 35 Prozent auf den Verkaufspreis der Buchhandlung zu gewähren, oder bei schlechteren Einkaufskonditionen der Einstandspreis zu verrechnen. Der Weiterverkauf an Dritte ist in jedem Fall unzulässig.

Art. 29 Tätigkeiten in Berufsverbänden, Bekleidung öffentlicher Ämter und Erteilung von Fachunterricht

- a. Für die Tätigkeit in Vorständen und Kommissionen der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Parteien ist den Arbeitnehmerinnen angemessen Zeit zur Verfügung zu stellen, die nicht kompensiert zu werden braucht. Die jeweiligen Termine sind der Arbeitgeberin rechtzeitig bekannt zu geben.

- b. Die Bekleidung öffentlicher Ämter sowie von Lehrämtern an Fachschulen ist gestattet.
- c. Vor der Kandidatur zu einem solchen Amt hat die Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin zu informieren, wobei über die Gehaltszahlung von Fall zu Fall verhandelt wird. Dabei ist Art. 324a OR zu berücksichtigen.

Art. 30 Mitwirkungsrechte und Pflichten

- a. Information: Die Arbeitnehmerin hat das Recht auf innerbetriebliche Informationen. Hierunter fallen z. B. die rechtzeitige Orientierung über Massnahmen und Entwicklungen, die ihre berufliche und soziale Sicherstellung, die Organisation und Personalpolitik des Betriebes, Änderungen der Besitzverhältnisse oder Belange des gesamten Buchhandels betreffen. Solche Informationen sind von der Arbeitnehmerin vertraulich zu behandeln.
- b. Anhörung: Mindestens einmal pro Jahr findet ein Austausch zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmerinnen statt. Ziel dieses Austausches ist es, neben dem Austausch aller wichtigen Informationen, die Vorschläge, Anliegen und Ideen aus der Belegschaft aufzunehmen.
- c. Mitsprache: In betriebsorganisatorischen (insbesondere bei der Organisation der Arbeitszeit, der Gestaltung der Arbeitspläne, in allen Belangen der Gleichstellung, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit) und in Aus- und Weiterbildungsfragen ist das Mitspracherecht der Arbeitnehmerin durch Übertragung von Aufgaben und Zuständigkeiten zu gewährleisten.

Art. 31 Treuepflicht

Die Arbeitnehmerin hat ihre Aufgabe gewissenhaft zu erfüllen, zu einem positiven Betriebsklima beizutragen, ihr berufliches Wissen entsprechend ihrer Stellung im Unternehmen zu pflegen sowie die berechtigten Interessen des Unternehmens wahrzunehmen. Sie hat die gebotene Verschwiegenheit sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung zu beachten.

Art. 32 Mitarbeiterinnengespräch

Die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmerin führen mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch zur Beurteilung der geleisteten Arbeit und der Zusammenarbeit sowie zur persönlichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerin innerhalb des Betriebes.

Teil 3: Schlussbestimmungen

Art. 33 Verhältnis zu anderen Regelungen

- a. Änderungen einzelner in diesem Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Bestimmungen in Einzelverträgen sind nur möglich, wenn sie sich zu Gunsten der Arbeitnehmerin auswirken.
- b. Vorbehalten bleiben Gesamtarbeitsverträge bestimmter Branchen, von welchen die Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen obligatorisch erfasst werden.
- c. Unternehmen, deren Haupttätigkeit eindeutig nicht im Buchhandel liegt und die keine eigentliche Buchhandelsabteilung führen, können sich diesem Gesamtarbeitsvertrag freiwillig unterstellen.
- d. Soweit dessen ergänzende Bestimmungen nicht ausdrücklich in diesem Vertrag abgeändert worden sind, gilt das schweizerische Obligationenrecht (Art. 319 ff. OR).
- e. Zwingende öffentlichrechtliche Bestimmungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht werden von diesem Vertrag nicht berührt.

Art. 34 Friedenspflicht

- a. Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses Vertrages den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten.
- b. Die Friedenspflicht gilt für alle Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind.
- c. Die einzelnen Arbeitgeberinnen sowie die einzelnen Arbeitnehmerinnen sind ebenfalls an die Friedenspflicht gebunden. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken.
- d. Die Friedenspflicht gewährleistet den Parteien, ihre Standesinteressen wahrzunehmen und sich im Einzelfall für ihre Mitglieder einzusetzen.

Art. 35 Paritätische Kommission

- a. Für den regelmässigen Austausch unter den vertragsschliessenden Parteien wird eine paritätische Kommission bestellt.
- b. Die paritätische Kommission setzt sich aus mindestens je zwei Mitgliedern des SBVV und syndicom sowie aus der Zentralsekretärin bzw. der Geschäftsführung der beiden Verbände zusammen. Die Kommission konstituiert sich selbst. Der SBVV-Delegation gehört mindestens ein Mitglied des Zentralvorstands an. Bei syndicom nehmen zwei Vorstandsmitglieder der Branche Buch und Medienhandel Einsitz.
- c. Die Vertragspartner können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags sowie allgemeine, für Mitarbeitende relevante Themen, insbesondere betreffend Arbeitszeit- und Lohnmodellen sowie Chancengleichheit und Gleichstellung, der Paritätischen Kommission unterbreiten.

- d. Die paritätische Kommission sorgt für die Einhaltung und Durchsetzung dieses Vertrages. Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden sowie ihre Vertretungen können bei Verdacht auf Nichteinhaltung des Gesamtarbeitsvertrags bei der paritätischen Kommission intervenieren. Die paritätische Kommission prüft jeden Fall, holt beim betroffenen Unternehmen eine Stellungnahme ein und führt falls nötig eine Kontrolle durch.
- e. Die paritätische Kommission führt im Auftrag der beiden Zentralvorstände die alljährlichen Lohnverhandlungen gemäss Art. 15 dieses Gesamtarbeitsvertrags durch.
- f. Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder höchstrichterliche Urteile eine Änderung dieses Vertrages, so beschliesst die paritätische Kommission verbindlich für die vertragschliessenden Parteien sowie die unterstellten Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen die entsprechenden Anpassungen. Diese sind in den nächstmöglichen Nummern der offiziellen Verbandsorgane zu veröffentlichen.

Art. 36 Paritätisches Schiedsgericht

- a. Zwecks Wahrung der Friedenspflicht und der Erledigung von Streitigkeiten, welche sich aus diesem Gesamtarbeitsvertrag ergeben, bestellen die vertragschliessenden Parteien ein Schiedsgericht, dessen Entscheidung sie sich vorbehaltlos unterwerfen.
- b. Das Schiedsgericht besteht aus einer Obfrau, welcher von der Präsidentin des Obergerichts des Kantons Zürich für die Dauer dieses Vertrages bezeichnet wird, und je zwei Mitgliedern des SBVV und syndicom, welche von den Vertragsparteien für jeden zu beurteilenden Fall zu ernennen sind.
- c. Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich.
- d. Das Verfahren vor dem Schiedsgericht wird durch Art. 353 ff Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt. Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen unterstehen dem zuständigen kantonalen Gericht.

Art. 37 Allgemeinverbindlichkeit

Die Vertragspartner beabsichtigen den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag beim Bundesrat für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Die Paritätische Kommission wird die nötigen Schritte zum richtigen Zeitpunkt einleiten.

Art. 38 Vollzugskosten

Die Vertragspartner wollen die Möglichkeiten von Vollzugskosten zur Stärkung und Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages und der Sozialpartnerschaft prüfen und gegebenenfalls der Mitgliedschaft zur Ratifizierung vorlegen.

Art. 39 Geltungsdauer und Kündigungsfrist

- a. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt ab dem 1.1.2024 und gilt während mindestens 3 Jahren.

- b. Er verlängert sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr, sofern er nicht mit eingeschriebenem Brief mindestens 6 Monate vor Ablauf von einer der beiden Parteien gekündigt wird.
- c. Die kündigende Partei hat mit der Kündigung ihre Vorschläge für eine allfällige Vertragserneuerung einzureichen.
- d. Teilrevisionen des vorliegenden Vertrages sind im Einverständnis beider Vertragsparteien möglich, ohne dass eine Kündigung notwendig ist.

Schweizer Buchhandels- und Verlags-Verband SBVV

Der Zentralpräsident:

Manuel Schär

Die Geschäftsführerin:

Tanja Messerli

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Die Vizepräsidentin:

Stephanie Vonarburg

Der Zentralsekretär:

Michael Moser

Anhang 1 Feiertage

Im folgenden Verzeichnis sind die in den kantonalen Ruhetagsgesetzen als öffentliche Ruhetage bezeichneten Feiertage aufgeführt. Nicht erwähnt werden Feiertage, die stets auf einen Sonntag fallen.

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen an Feiertagen, die von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellt worden sind (Art. 20a ArG), benötigen die dem Arbeitsgesetz unterstehenden Betriebe eine **Bewilligung für Sonntagsarbeit** und eventuell auch eine Polizeierlaubnis gemäss dem kantonalen Ruhetagsgesetz.

Eine arbeitsgesetzliche **Bewilligung** für Sonntagsarbeit ist **nicht erforderlich**:

- für die mit 1) bezeichneten, den Sonntagen nicht gleichgestellten Feiertage (sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen, ist das Beschäftigungsverbot gemäss Art 18 ArG nicht anwendbar)
- für Betriebe, die in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom Verbot der Sonntagsarbeit ausgenommen sind.

Die **Lohnfortzahlungen** für die an Feiertagen ausfallende Arbeitszeit ist eine Frage zivilrechtlicher Natur und als solche der kantonalen Gesetzgebung entzogen (BV Art. 64; BGE 76 I 305 ff.). Der auf dem Gebiete des Zivilrechts zuständige Bundesgesetzgeber hat darauf verzichtet, eine gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht für Feiertage vorzuschreiben. Die Lohnzahlung ist somit nötigenfalls durch vertragliche Abmachung zu regeln.

Für die Gesetzgebung über öffentliche Feiertage sind ausschliesslich die Kantone zuständig. Der **1. August** gilt im GAV als Feiertag.

- Aargau (9)**
- a) Für die Bezirke Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
 - b) Im Bezirk Baden:
 - für die Gemeinde Bergdietikon:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
 - für die übrigen Gemeinden:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
 - c) Für den Bezirk Bremgarten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, 1. August, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

- d) Für die Bezirke Laufenburg und Muri:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August,
Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- e) Im Bezirk Rheinfelden:
- für die Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart,
Stein und Wegenstetten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August,
Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis,
Weihnachten
 - für die Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg,
Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag,
1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag
- f) Für den Bezirk Zurzach:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam,
1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

Fallen der Berchtoldstag und der Stephanstag auf einen Dienstag
oder Samstag, so gelten beide Tage als Werktage.

Appenzell AI (12) Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag,
Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt 1), Allerheiligen 1),
Mariä Empfängnis 1), Weihnachten, Stephanstag

Der Stephanstag wird nicht gefeiert, wenn Weihnachten auf einen
Dienstag oder Samstag fällt.

Appenzell AR (8) Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August,
Weihnachten, Stephanstag

Der Stephanstag wird nicht gefeiert, wenn der Weihnachtstag
auf einen Dienstag oder Samstag fällt.

Basel-Land (9) In allen Bezirken ausser Bezirk Laufen:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag,
1. August, Weihnachten, Stephanstag

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

Der Karfreitag, 1. Mai und Stephanstag können (müssen aber
nicht) frei gestaltet werden, wobei die Arbeitgeberin berechtigt ist,
die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachholen zu lassen.

- Basel-Stadt (9)** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- Bern (9)** Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- Freiburg (9)** Im katholischen Kantonsteil:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Im reformierten Kantonsteil:
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- Genève (9)** Nouvel-An, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête nationale, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre
- Glarus (10)** Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag 1), 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag
- Graubünden (8)** Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- Jura (13)** Nouvel-An, 2 janvier 1), Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, Commémoration du Plébiscite 1), Fête nationale, Assomption 1), Toussaint 1), Noël
- Luzern (13)** Neujahr, Josefstag 1), Kirchenpatronatsfest 1), Karfreitag, Auffahrt, Pfingstmontag 1), Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis 1), Weihnachten, Stephanstag
- Neuchâtel (8)** Nouvel-An, 2 janvier, 1^{er} mars, Vendredi-Saint, Ascension, Fête nationale, Noël, 26 décembre
- (Le 2 janvier et le 26 décembre seulement lorsque le 1^{er} janvier respectivement le jour de Noël tombent un lundi.)
- Nidwalden (10)** Neujahr, St. Josefstag 1), Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Obwalden (10)** Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest 1), Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten

- Schaffhausen** (9) Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- Schwyz** (14) Neujahr, Dreikönige 1), Josefstag, Karfreitag, Ostermontag 1), Auffahrt, Pfingstmontag 1), Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis 1), Weihnachten, Stephanstag 1)
- Solothurn** (9) Neujahr, Karfreitag, 1. Mai nachmittags, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten
- Für den Bucheggberg: Neujahr, Karfreitag, 1. Mai nachmittags, Auffahrt, 1. August, Weihnachten
- Die Einwohnergemeinde kann den Ostermontag oder Pfingstmontag oder beide als lokale Ruhetage bezeichnen.
- St. Gallen** (9) Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag
- Thurgau** (10) Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai 1), Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- Ticino** (15) Capo d'anno, Epifania, San Giuseppe 1), Lunedì di Pasqua, 1. maggio 1), Ascensione, Lunedì di Pentecoste 1), Corpus domini 1), San Pietro e Paolo 1), Festa nazionale, Assunzione, Ognissanti, Immacolata 1), Natale, Santo Stefano
- Uri** (14) Neujahr, Dreikönige 1), Josefstag 1), Karfreitag, Ostermontag 1), Auffahrt, Pfingstmontag 1), Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten, Stephanstag 1)
- Der Stephanstag gilt nicht als Ruhetag, wenn er auf einen Dienstag oder Samstag fällt.
- Valais** (9) Nouvel-An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël
- Vaud** (8) 1^{er} janvier, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Fête nationale, Lundi du Jeûne fédéral, Noël
- Zug** (9) Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Zürich** (9) Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag

Beilage zum Anhang 1

Feiertage Allgemeines

Je nach Kanton sind die Feiertage unterschiedlich geregelt. Es gibt drei Kategorien von Feiertagen:

- Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind. Sie sind im Anhang 1 zum GAV aufgelistet. Auch der 1. August gehört dazu.
- Kantonale Feiertage, die nicht den Sonntagen gleichgestellt sind. Sie sind im Anhang mit einer 1) gekennzeichnet.
- Lokale Feiertage. Sie sind im Anhang nicht aufgelistet. Bsp.: Sechseläuten in Zürich.

Grundsätzlich gilt:

- In einer Woche, in die ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag fällt, kann der normale Frei-Tag zusätzlich bezogen werden. Siehe dazu unten die Berechnungsbeispiele und Ausnahmen.
- In einer Woche, in die ein kantonaler oder lokaler Feiertag fällt, kann kein zusätzlicher Frei-Tag bezogen werden. Alle Angestellten müssen ihren Frei-Tag am Feiertag beziehen.
- Ein Lohnabzug ist auf keinen Fall zulässig.

Feiertagsansprüche für Angestellte im Monatslohn (Vollzeit und Teilzeit)

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind.

Es spielt keine Rolle, ob die Angestellte einen fixen Frei-Tag hat (z. B. immer am Dienstag), oder ob sie jede Woche an einem anderen Tag freinehmen kann. In einer Woche mit einem Feiertag hat sie auf jeden Fall einen zusätzlichen Anspruch. Am besten wird mit Stunden gerechnet, insbesondere für Teilzeitangestellte. So spielt es auch keine Rolle, wie sie ihre Wochenarbeitszeit verteilt haben.

Unsere Berechnungsbeispiele basieren auf der 40-Stunden-Woche. Ein voller Feiertag hat also 8 Stunden.

- 100-Prozent-Angestellte haben den normalen Frei-Tag plus 100 Prozent des Feiertags.
- 80-Prozent-Angestellte: Das normale Wochenpensum von 32 Std. reduziert sich um 80 Prozent des Feiertags (6,4 Std.). In einer Woche mit Feiertag arbeiten sie 25,6 Std.
- 20-Prozent-Angestellte: Das normale Wochenpensum von 8 Std. reduziert sich um 20 Prozent des Feiertags (1,6 Std.). In einer Woche mit Feiertag arbeiten sie 6,4 Std.

Falls der Feiertag auf den Arbeitstag fällt, müssen die 6,4 Std. an einem anderen Tag nachgearbeitet werden.

Für Geschäfte, die am Montag immer geschlossen haben, gilt:

Wenn das Geschäft den ganzen Montag geschlossen hat und der Feiertag auf einen Montag fällt, ändert sich nichts, es ist für die Angestellten eine normale Arbeitswoche ohne zusätzliche Frei-Tage. Wenn der Feiertag auf einen anderen Tag fällt, gilt die Regelung mit zusätzlichen Ansprüchen, wie oben berechnet.

Wenn das Geschäft nur am Montagmorgen geschlossen ist und der Feiertag auf den Montag fällt, kann ein halber Tag zusätzlich bezogen werden. Für Teilzeit-Angestellte gilt ein entsprechend reduzierter Anspruch (z. B. 80 Prozent des halben Tages).

Feiertage, die in die Ferien fallen

Gemäss Art. 11 lit d werden öffentliche Ruhetage (d. h. Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind) nicht als Ferientage gerechnet, wenn sie auf Arbeitstage in den Ferien fallen. Sie können also nachbezogen werden.

Angestellte im Stundenlohn

Sie haben keinen Lohnfortzahlungsanspruch, wenn ein Feiertag auf ihren Arbeitstag fällt. Wir empfehlen deshalb eine Regelung in neuen Einzelarbeitsverträgen:

- Entweder werden fixe Arbeitstage und -zeiten abgemacht und ein Lohnfortzahlungsanspruch für Feiertage statuiert.
- Oder es wird analog zum Ferienzuschlag ein zusätzlicher Feiertags-Zuschlag zum Stundenlohn vereinbart. Dies empfiehlt sich vor allem für Angestellte, die flexibel eingesetzt werden. Je nach Anzahl Feiertage im betreffenden Kanton betragen die Zuschläge:

Bei 5 Feiertagen 1,96%	Bei 6 Feiertagen 2,36%	Bei 7 Feiertagen 2,77%
Bei 8 Feiertagen 3,17%	Bei 9 Feiertagen 3,59%	Bei 10 Feiertagen 4,00%

Bitte beachten Sie auch die Beilage zum Anhang 3 des GAV, Berechnungsschlüssel Stundenlöhne.

Anhang 2

Empfehlungen für die Ausbildung von Lernenden im Buchhandel

Für Auszubildende im Buchhandel gelten ausser den Mindestlöhnen alle im vorliegenden GAV geregelten Arbeitsbedingungen. Dieser Anhang enthält zusätzlich Informationen sowie gesetzliche Bestimmungen (in *kursiver* Schrift) zur Ausbildung von Lernenden.

1. Allgemeines

- 1.1. Die Ausbildung von Lernenden unterliegt neben dem Gesamtarbeitsvertrag auch dem eidgenössischen Berufsbildungsgesetz (BBG) mit den dazugehörigen Verordnungen (BBV), dem Arbeitsgesetz (ArG) mit den dazugehörigen Verordnungen (ArGV 1–5) und der vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erlassenen Verordnung über die berufliche Grundbildung Buchhändlerin mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ).
- 1.2. *Jedes Unternehmen, welches Lernende ausbildet, ist verpflichtet, die von der lernenden Person geführte Lerndokumentation einmal pro Semester zu kontrollieren, zu unterzeichnen und sie mit der lernenden Person zu besprechen. Der Berufsbildner hält am Ende jedes Semesters den Bildungsstand der lernenden Person in einem Bildungsbericht fest. Die Berufsverbände stellen eine entsprechende Lerndokumentation zur «Beruflichen Grundbildung Buchhändlerin» zur Verfügung (vgl. Verordnung über die Berufliche Grundbildung Buchhändlerin mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ).*
- 1.3. *Der Lehrvertrag muss schriftlich festgehalten sein und hat mindestens Art und Dauer der Ausbildung, Lohn, Probezeit, Arbeitszeit und Ferien zu regeln (Art. 344a Abs. 1 und 2 OR).*
- 1.4. *Die lernende Person sollte bei Vertragsabschluss oder spätestens bei Lehrantritt über ihre Rechte und Pflichten informiert werden. Dazu ist sicherzustellen, dass sie im Besitz eines Exemplars des genehmigten Lehrvertrags, eines Exemplars des Gesamtarbeitsvertrages, einer Verordnung über die berufliche Grundbildung Buchhändlerin und einem Bildungsplan zur Verordnung über die berufliche Grundbildung Buchhändlerin und einer Lerndokumentation zur beruflichen Grundbildung Buchhändlerin ist.*
- 1.5. *Die Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass alle in ihrem Betrieb beschäftigten Jugendlichen von einer befähigten erwachsenen Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Sie muss den Jugendlichen entsprechende Vorschriften und Empfehlungen nach Eintritt in den Betrieb abgeben und erklären. Die Arbeitgeberin muss die Eltern der Jugendlichen oder den erziehungsberechtigten Personen über die Arbeitsbedingungen, über mögliche Gefahren sowie über die Massnahmen, die für Sicherheit und Gesundheit getroffen werden, informieren (Art. 19 ArGV 5).*

- 1.6. Der Ausbildungsbetrieb bezeichnet zu Beginn und auf Dauer der Lehre eine Bezugsperson als Berufsbildnerin. Die Arbeitgeberin hat dafür zu sorgen, dass die Berufslehre unter der Verantwortung einer Fachkraft steht, welche die dafür nötigen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzt (Art. 345a Abs. 1 OR).
- 1.7. Jede lernende Person ist verpflichtet, eine Lerndokumentation zu führen, in der sie laufend alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten und ihre Erfahrungen im Betrieb festhält. Zur Führung der obligatorischen Lerndokumentation sollte der lernenden Person während der Arbeitszeit genügend Zeit eingeräumt werden, mindestens aber eine Stunde pro Woche.

Die Lerndokumentation kann beim SBVV bezogen werden (info@sbvv.ch).

2. Lernendenlöhne und Entschädigungen

2.1. Monatslöhne

Für die Mindestlöhne gelten die Empfehlungen des Kaufm. Verbandes (KV) für die Detailhandelslehre (3-jährig). Sie werden von den regionalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen veröffentlicht. Wo keine regionalen Abkommen vorhanden sind, ist die Empfehlung des KV Schweiz zu berücksichtigen.

2.2. Reisekosten- und Verpflegungsentschädigung

Lernenden, die den Unterricht der Berufsschule nicht am Ort der Lehre oder des Wohnsitzes besuchen, werden die Reisekosten entschädigt. Die Verpflegungsentschädigung ist zu vereinbaren.

2.3. Übernahme der Kosten für Schulgeld und Lehrmittel

Das Schulgeld (inkl. Freifächer und Stützunterricht) und die Kosten der Lehrmittel werden vom Lehrbetrieb übernommen. Unter Lehrmittel sind mindestens die im Unterricht verwendeten und darüber hinaus von den Fachlehrern empfohlenen Werke sowie die Klassenlektüre zu verstehen.

3. Arbeitszeit

3.1. Arbeitszeit

Jugendliche dürfen vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (Art. 16 Abs. 2 ArGV 5). Als Jugendliche gelten Arbeitnehmerinnen sämtlicher Geschlechteridentitäten bis zum vollendeten 18. Altersjahr (Art. 29 Abs. 1 ArG).

3.2. Verhältnis Schul- und Arbeitszeit

Die Präsenzzeit in der Schule gilt als Arbeitszeit. Gemäss Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ist ein ganzer Tag Unterricht an einer Berufsfachschule einem Arbeitstag gleichgestellt. Ein ganzer Schultag ist laut BBT anzunehmen, wenn die Lernenden sechs Lektionen und mehr absolviert haben.

3.3. Reisezeit zum Schulort

Lernende, deren Reisezeit für einen Weg vom Wohn- oder Lehrort zum Schulort und zurück mehr als zwei Stunden beträgt, haben Anspruch auf eine angemessene zusammenhängende Ruhezeit. Die dadurch versäumte Arbeitszeit darf in keiner Weise kompensiert werden. Bei halbtägigem Schulbesuch ist der lernenden Person die übliche Mittagszeit zu gewähren, wobei die Reisezeit zwischen Schule und Lehrbetrieb oder umgekehrt als Schulzeit gilt.

3.4. Überstunden und Überzeit

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr nicht zu Überzeitarbeit eingesetzt werden (Art. 31 Abs. 3 ArG). Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als 9 Stunden betragen und muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb von 12 Stunden liegen (Art. 31 Abs. 1 und 2 ArG). Darauf muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 12 Stunden folgen (Art. 16 Abs. 1 ArGV 5). Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20.00 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22.00 Uhr beschäftigt werden (Art. 31 Abs. 2 ArG).

3.5. Sonntagsarbeit

Die Sonntagsarbeit für Jugendliche bedarf einer Bewilligung durch die zuständige Behörde einzuholen (Art. 13 ArGV 5). Massgebend für die Entschädigung ist der Mindestlohn für buchhändlerisch nicht ausgebildete Arbeitnehmerinnen.

4. Absenzen

4.1. Qualifikationsverfahren und Arbeit im Betrieb

An den Tagen, an denen mündliche oder schriftliche Qualifikationsverfahren stattfinden, sind die Lernenden, die sich diesen Qualifikationsverfahren unterziehen müssen, von der Arbeit im Betrieb freigestellt, ohne die dadurch ausgefallene Arbeitszeit kompensieren zu müssen.

4.2. Überbetriebliche Kurse und zusätzliche Ausbildungen während der Lehrzeit

Der Besuch der überbetrieblichen Kurse für Lernende ist gesetzlich obligatorisch. Gemäss Bildungsverordnung sind während der Ausbildung 10 Kurstage für überbetriebliche Kurse vorgeschrieben. Die Kurse werden vom SBVV angeboten. Die Kurskosten werden den Betrieben vom SBVV verrechnet; die Betriebe sind ausserdem verpflichtet, die für den Besuch der Kurse nötigen Reisespesen ihrer Lernenden zu tragen. Im Interesse einer verbesserten beruflichen Schulung ist den Lernenden der Besuch von Fachausstellungen und die Teilnahme an Arbeitstagen, Arbeitswochen und Betriebsbesichtigungen oder Exkursionen (Bildungsreisen), welche die Berufsschule, die

buchhändlerischen Verbände, gleichgestellte Organisationen und die Lehrbetriebe durchführen, ohne Kompensation der dadurch ausgefallenen Arbeitszeit zu ermöglichen. Der Besuch solcher Veranstaltungen soll im Lehrjahr – wenn möglich – mindestens 5 Arbeitstage umfassen. Der Besuch bedarf der Zustimmung durch den Lehrbetrieb, der vom Lernenden rechtzeitig unterrichtet werden muss. Die durch den Besuch solcher Veranstaltungen entstehenden Kosten werden vom Lehrbetrieb übernommen.

4.3. Jugendurlaub

Zum Bezug von Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit (Art. 329e OR) ist gemäss betreffendem Merkblatt zu verfahren (zu beziehen bei SAJV Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände, info@sajv.ch, 031 326 29 29 oder www.sajv.ch).

5. Vorzeitige Auflösung Lehrvertrag

Der Lehrvertrag kann in der Probezeit unter Einhaltung einer 7-tägigen Kündigungsfrist aufgelöst werden (Art. 346 Abs. 1 OR). Nach der Probezeit kann der Lehrvertrag nur noch aus wichtigen Gründen (Art. 337 und 344 Abs.2 OR) oder im gegenseitigen Einvernehmen gekündigt werden, unter anderem wenn:

- der für die Bildung verantwortlichen Fachkraft die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften zur Bildung der lernenden Person fehlen;*
- die lernende Person nicht über die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Anlagen verfügt oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist; die lernende Person und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung sind vorgängig anzuhören;*
- die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann.*

Wird der Lehrvertrag aufgelöst, so hat der Lehrbetrieb umgehend die kantonale Behörde und gegebenenfalls die Berufsfachschule zu benachrichtigen (Art. 14 Abs. 4 BBG).

6. Lehrabschluss

6.1. Lehrzeugnis

Nach Beendigung der Lehre hat die Berufsbildnerin der lernenden Person ein Zeugnis auszustellen, das Angaben über den erlernten Beruf und Dauer der Lehre enthält. Auf Verlangen muss sich die Berufsbildnerin darüber hinaus auch über Fähigkeiten, Leistungen und Verhalten der lernenden Person äussern (Art. 346a OR).

6.2. Weiterbeschäftigung

Spätestens 3 Monate vor dem Abschluss der Lehre gibt die Berufsbildnerin der lernenden Person bekannt, ob sie nach der Lehre weiter im Betrieb beschäftigt werden kann.

Anhang 3

Berechnungsbeispiel Basis Monatslohn Fr. 4400.– und 5 Wochen und 2 Tage Ferien

Monatslohn bei 40 Stunden/Woche	Fr. 4400.–	
Stundenlohn:	Fr. 4400.–/174	= Fr. 25.30
+ Anteil 13. Monatslohn	8,33% von Fr. 25.30	= Fr. 2.10
Zwischentotal		= Fr. 27.40
+ Anteil Ferien ¹	11,59% von Fr. 27.40	= Fr. 3.20
+ Anteil Feiertage ² (9 Tage)	3,59% von Fr. 27.40	= Fr. 1.00
Bruttolohn		= Fr. 31.60

Auf der Lohnabrechnung müssen die Zuschläge (und allenfalls auch die Kinderzulage und die Zulage für Haushaltsvorstände) sowie die Sozialversicherungsabzüge (AHV/IV/EO, ALV-Beitrag, BVG, NBU-Prämie, KTG-Prämie) einzeln ausgewiesen werden.

¹ Anteil Ferien (vgl. Art. 13):

Der Anteil der Ferien berechnet sich nach dem Alter der Buchhändlerin:

10,64%	bis zum 20. Lebensjahr	(5 Wochen Ferien)
9,24%	ab dem 21. Geburtstag	(4 Wochen und 2 Tage Ferien)
11,59%	ab dem 40. Geburtstag	(5 Wochen und 2 Tage Ferien)
14,04%	ab dem 55. Geburtstag	(6 Wochen und 2 Tage Ferien)

² Anteil Feiertage (vgl. Anhang 1)

Der Anteil der Feiertage berechnet sich nach Kantonalen und individuellen Abmachungen.

Der Anteil beträgt je nach Anzahl vereinbarter Feiertage:

1,96%	Bei 5 Feiertagen
2,36%	Bei 6 Feiertagen
2,77%	Bei 7 Feiertagen
3,17%	Bei 8 Feiertagen
3,59%	Bei 9 Feiertagen
4,00%	Bei 10 Feiertagen

Der SBVV und syndicom stellen den Mitgliedern online eine Berechnungshilfe zur Verfügung.

Anhang 4

Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe 1

Ergänzt den Gesamtarbeitsvertrag für den Buchhandel der deutschsprachigen Schweiz vom 1. Januar 2024.

Die paritätische Kommission syndicom/SBVV hat für Grossbetriebe folgende Zusatzvereinbarung verabschiedet:

1. Art. 9a: Spezielle Arbeitszeitsysteme

Grossbetriebe, d. h. Betriebe, die mindestens 50 dem GAV unterstellte Arbeitnehmerinnen beschäftigen und eine Arbeitnehmerinnenvertretung gemäss Mitwirkungsgesetz gewählt haben, können anstelle von Art. 9c und Art. 7 folgende Regelung in Anspruch nehmen:

Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme

Im gegenseitigen Einvernehmen von Geschäftsleitung und Arbeitnehmerinnenvertretung können in den Grossbuchhandlungen spezielle Arbeitszeitsysteme eingeführt werden, welche die Arbeitszeit auf der Basis von maximal 41 Wochenstunden im Durchschnitt festsetzen. Bezahlte Pausen gelten nicht als Arbeitszeit und werden nicht zu den Wochenstunden gerechnet (GAV Art. 7 vorbehalten). Dabei müssen folgende äussere Rahmenbedingungen eingehalten werden:

- a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht über 45 und, vorbehaltlich des Bezugs von Kompensationstagen, nicht mehr als 20 Prozent unter dem individuell vertraglich vereinbarten Stellenpensum liegen. Überschreitet sie 45 Stunden, gelten die Mehrstunden als Überzeit.
- b. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 41 Stunden erhöht, wird hierdurch GAV Art. 7 aufgehoben. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden verlängern sich die Ferien um 3 Tage gegenüber GAV Art. 11a. Zudem erhöhen sich die Mindestlöhne gemäss GAV um den Betrag von Fr. 30 pro Monat. Alle 3 Jahre wird die Erhöhung im Rahmen der jährlichen Lohnverhandlungen mit der Arbeitnehmerinnenvertretung angepasst. Dabei wird die Referenz von 0,75 Prozent Überhöhung berücksichtigt.
- c. Die Lernenden werden dem GAV inkl. der Löhne verbindlich unterstellt (vgl. GAV Anhänge 2 und 5).
- d. Längste Rechnungsperiode ist 1 Jahr. Auf die nächste Periode können höchstens 60 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überzeit.
- e. Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig auf der Basis der vertraglich festgelegten Wochenstunden.
- f. Der Geltungsbereich des GAV wird zusätzlich zu den Bestimmungen unter GAV Art. 3 auf folgende nicht buchhändlerisch ausgebildete Angestelltengruppen ausgeweitet: das Kassenspersonal, das Personal, das in der Logistik beschäftigt ist, und die gelernten Papeteristinnen in den Papeterieabteilungen. Für das Kassen- und das Logistikpersonal ist GAV Art. 15e aufgehoben. Die gelernten Papeteristinnen in den Papeterieabteilungen werden den gelernten Buchhandelsangestellten gleichgestellt.
- g. Regelmässige Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 15 Prozent entschädigt, bei einer 41-Stunden-Woche mit einem Lohnzuschlag von 30 Prozent.

2. Gültigkeit

Die Gültigkeit richtet sich nach der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrags (Art. 39).

Anhang 5

Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe 2

Ergänzt den Gesamtarbeitsvertrag für den deutschsprachigen Buchhandel vom 1. Januar 2024.

Die paritätische Kommission syndicom/SBVV hat für Grossbetriebe folgende Zusatzvereinbarung verabschiedet:

Art. 15: Jährliche Lohnanpassungen für Grossbetriebe

- a. Grossbetriebe, d. h. Betriebe, die mindestens 50 dem GAV unterstellte Arbeitnehmerinnen beschäftigen und eine Arbeitnehmerinnenvertretung gemäss Mitwirkungsgesetz gewählt haben, können anstelle von Art. 15f folgende Regelung in Anspruch nehmen: Über allgemeine Lohnveränderungen wird einmal jährlich im Betrieb zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmerinnenvertretung verhandelt. Auf Verlangen der Arbeitnehmerinnenvertretung kann syndicom zugezogen werden, auf Verlangen der Geschäftsleitung der SBVV. Können sich die Parteien nicht einigen, muss die Lohnsumme insgesamt um mindestens den Prozentsatz erhöht werden, um welchen die Effektivgehälter auf Grund von Art. 15g angepasst wurden.
- b. Besteht ein Lohnbandbreitenmodell, welches basierend auf Funktion und Erfahrung eine kontinuierliche Lohnentwicklung ermöglicht, kann das Mindestgehalt für buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen im 4. Jahr nach der Lehre mit Einverständnis der Arbeitnehmerinnenvertretung aufgehoben werden. Die jährliche Anpassung der Lohnbandbreiten muss Gegenstand der Lohnverhandlungen sein.
- c. GAV Art. 15e kann mit Einverständnis der Arbeitnehmerinnenvertretung aufgehoben werden, falls die Arbeitgeberin ihre ungelerten buchhändlerisch tätigen Arbeitnehmerinnen bei entsprechender Eignung die Teilnahme an der SBVV Ausbildung «Branchenwissen Buchhandel Quereinstieg» ermöglicht. Die Arbeitgeberin bezahlt die Ausbildungskosten und stellt Arbeitszeit pro rata für den Besuch des Kurses zur Verfügung. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung sowie dreijähriger Berufserfahrung wird die Teilnehmerin den gelernten Buchhändlerinnen gleichgestellt und im Lohnband auf das Mindestgehalt der gelernten Buchhändlerin angehoben.
- d. Die Löhne der Lernenden werden in folgender Höhe festgelegt:
 - 1. Lehrjahr Fr. 800
 - 2. Lehrjahr Fr. 1000
 - 3. Lehrjahr Fr. 1350

Die Löhne der Auszubildenden werden periodisch im Rahmen der Lohnverhandlungen mit der Arbeitnehmerinnenvertretung angepasst. Dabei werden die Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes Schweiz für die Ausbildung der Detailhandelsangestellten (3-jährig) berücksichtigt.

e. Gültigkeit

Die Gültigkeit richtet sich nach der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrags (Art. 39).

Wenn Sie Fragen zum Gesamtarbeitsvertrag haben,
stehen wir gerne zur Verfügung:



Schweizer
Buchhandels- und
Verlags-Verband

SBVV
Limmatstrasse 107
Postfach
8031 Zürich

Tel. +41 (0)44 421 36 00
E-Mail info@sbvv.ch

www.sbvv.ch



syndicom
Zentralsekretariat
Monbijoustrasse 33
Postfach
3001 Bern

Tel. +41 (0)58 817 18 18
E-Mail info@syndicom.ch

www.syndicom.ch



Schweizer
Buchhandels- und
Verlags-Verband

SBVV
Limmatstrasse 107
Postfach
8031 Zürich

Tel. +41 (0)44 421 36 00

E-Mail info@sbvv.ch

www.sbvv.ch



syndicom
Zentralsekretariat
Monbijoustrasse 33
Postfach
3001 Bern

Tel. +41 (0)58 817 18 18

E-Mail info@syndicom.ch

www.syndicom.ch