

---

Gesamtarbeitsvertrag

---

für den Buchhandel

---

der deutschsprachigen Schweiz

---

1. Januar 2011 (redigierte Fassung des GAV vom 1. Juli 2003)



## Inhaltsverzeichnis

### A. Allgemeine Bestimmungen

Vertragspartner	Art. 1	Seite	5
Zweck	Art. 2	Seite	5
Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	Art. 3	Seite	5
Persönlicher Geltungsbereich	Art. 4	Seite	5
Verhältnis zu anderen Regelungen	Art. 5	Seite	6
Friedenspflicht	Art. 6	Seite	6
Paritätische Kommission	Art. 7	Seite	6
Paritätisches Schiedsgericht	Art. 8	Seite	7

### B. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

#### a) Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Abschluss des Arbeitsvertrages	Art. 9	Seite	7
Berechnung der Anstellungsjahre	Art. 10	Seite	7
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Art. 11	Seite	8

#### b) Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterin

Persönlichkeits- und Datenschutz	Art. 12	Seite	8
Weiterbildung	Art. 13	Seite	8
Private Bücherbezüge	Art. 14	Seite	8
Tätigkeiten in Berufsverbänden, Bekleidung öffentlicher Ämter und Erteilung von Fachunterricht	Art. 15	Seite	9
Mitwirkungsrechte und Pflichten	Art. 16	Seite	9
Treuepflicht	Art. 17	Seite	9
Mitarbeiterinnengespräch	Art. 18	Seite	9

#### c) Arbeitszeit und freie Tage

Arbeitszeit	Art. 19	Seite	9
Feiertage / Ruhetage	Art. 20	Seite	10
Kurzabsenzen	Art. 21	Seite	10
Überstundenarbeit	Art. 22	Seite	11
Überzeit	Art. 23	Seite	11
Ferien	Art. 24	Seite	12
Nebenerwerb	Art. 25	Seite	12

#### d) Entlohnung

Gehälter	Art. 26	Seite	12
Familienzulagen	Art. 27	Seite	13
13. Monatsgehalt	Art. 28	Seite	13
Gehaltsabtretungen	Art. 29	Seite	13

<b>e) Gehalt bei Verhinderung an der Arbeitsleistung</b>			
Lohnzahlung bei Krankheit	Art. 30a	Seite	14
Lohnzahlung bei Mutterschaft	Art. 30b	Seite	14
Lohnzahlung bei Unfall	Art. 30c	Seite	14
Gehalt bei Militär- und Zivildienst	Art. 31	Seite	15
<b>f) Vorsorge-Bestimmungen</b>			
Berufliche Vorsorge	Art. 32	Seite	15
Gehaltsfortzahlung im Todesfall	Art. 33	Seite	15
Abgangsentschädigung	Art. 34	Seite	15
<b>C. Schlussbestimmungen</b>			
Übergangsbestimmung	Art. 35	Seite	16
Geltungsdauer, Kündigung	Art. 36	Seite	16

## Anhänge

- Anhang 1: Feiertage  
Beilage zum Anhang 1 des GAV vom 1. Januar 2011
- Anhang 2: Empfehlungen für die Ausbildung von Lernenden
- Anhang 3: Berechnungsschlüssel für Stundenlöhne
- Anhang 4: Zusatzbestimmungen für Grossbetriebe 1 (Artikel 22a)
- Anhang 5: Zusatzbestimmung für Grossbetriebe 2 (Artikel 26a)
- Anhang 6: Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe mit Geschäftssitz Westschweiz

## A. Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Vertragspartner

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

### Art. 2 Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Mitgliedsfirmen der dem SBVV angeschlossenen Betriebe und deren Mitarbeiterinnen\*

- a) die Festlegung von Arbeitsbedingungen
- b) die Förderung guter Beziehungen zwischen der Arbeitgeberin und ihren Mitarbeiterinnen
- c) die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern
- d) die Wahrung des Arbeitsfriedens

### Art. 3 Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

Dieser Vertrag findet grundsätzlich Anwendung auf alle Unternehmen, welche Mitglied des SBVV im Gebiet der deutschsprachigen Schweiz sind.

### Art. 4 Persönlicher Geltungsbereich

- 1 Dieser Vertrag ist anwendbar auf die syndicom angehörenden Mitarbeiterinnen, welche im Sinne des Berufsreglements für Sortiments- und Verlagsbuchhändlerinnen überwiegend buchhändlerische Arbeit ausüben und in einem unbefristeten oder mindestens dreimonatigen Voll- oder Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen stehen, das Mitglied des SBVV ist.
- 2 Die Arbeitgeberinnen unterstellen diesem Vertrag auch die syndicom nicht angehörenden, buchhändlerisch tätigen Mitarbeiterinnen.
- 3 Mitarbeiterinnen, die ein anerkanntes ausländisches Diplom besitzen, das dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis für Sortiments- und Verlagsbuchhändlerinnen entspricht, werden den buchhändlerisch ausgebildeten Mitarbeiterinnen gleichgestellt.
- 4 Mitarbeiterinnen, welche keine buchhändlerische Tätigkeit ausüben (z.B. in der Buchhaltung, Fakturierung, im EDV-Bereich, Reinigung, Spedition), sind diesem Vertrag nicht unterstellt. Der GAV gilt ebenfalls nicht für leitende Angestellte (z.B. Handlungsbevollmächtigte, Prokuristinnen, Filialleiterinnen).
- 5 Lernende sind dem GAV nicht unterstellt. Für sie gelten die von der paritätischen Kommission erstellten Empfehlungen, die im **Anhang 2** aufgeführt sind.

\* Wo in diesem GAV von Mitarbeiterinnen bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen die Rede ist, sind selbstverständlich auch Mitarbeiter bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeint.

## **Art. 5 Verhältnis zu anderen Regelungen**

- 1 Diesem Vertrag widersprechende Bestimmungen in den schriftlich abzufassenden Einzelarbeitsverträgen sind nichtig, sofern sie zu Ungunsten der Arbeitnehmerinnen abgeändert worden sind.  
Sie werden durch die entsprechenden Vorschriften dieses Gesamtarbeitsvertrages ersetzt.
- 2 Vorbehalten bleiben Gesamtarbeitsverträge bestimmter Branchen, von welchen die Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen obligatorisch erfasst werden.
- 3 Unternehmen, deren Haupttätigkeit eindeutig nicht im Buchhandel liegt und die keine eigentliche Buchabteilung führen, können sich diesem GAV freiwillig unterstellen.
- 4 Soweit dessen ergänzende Bestimmungen nicht ausdrücklich in diesem Vertrag abgeändert worden sind, gilt das schweizerische Obligationenrecht (Art. 319 ff OR).
- 5 Zwingende öffentlich-rechtliche Bestimmungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht werden von diesem Vertrag nicht berührt.

## **Art. 6 Friedenspflicht**

- 1 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses Vertrages den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten.
- 2 Die Friedenspflicht gilt unbeschränkt, also nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind.
- 3 Die einzelnen Arbeitgeberinnen sowie die einzelnen Arbeitnehmerinnen sind ebenfalls an die Friedenspflicht gebunden. Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken.
- 4 Die Friedenspflicht gewährleistet den Parteien, ihre Standesinteressen wahrzunehmen und sich im Einzelfall für ihre Mitglieder einzusetzen.

## **Art. 7 Paritätische Kommission**

- 1 Zur Pflege der Zusammenarbeit und des kontinuierlichen Gespräches unter den vertragsschliessenden Parteien sowie zur Durchführung dieses Vertrages wird eine paritätische Kommission bestellt.
- 2 Die paritätische Kommission setzt sich aus 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 nominiert die Mitglieder der Arbeitgeberinnen-Delegation, die jedoch den Organen des SBVV angehören müssen. Bei syndicom nehmen zwei Vorstandsmitglieder der Branche Buch und Medienhandel Einsitz.
- 3 Die paritätische Kommission nimmt im Rahmen der Sozialpartnerschaft die Zusammenarbeit unter den vertragsschliessenden Parteien wahr. Sie tagt nach Bedarf zur Behandlung von Fragen, welche von gemeinsamem Interesse sind.

- 4 Ferner sorgt die paritätische Kommission für die Einhaltung und Durchsetzung dieses Vertrages. Insbesondere führt sie im Auftrage der beiden Zentralvorstände die alljährlichen Lohnverhandlungen.
- 5 Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder höchstrichterliche Urteile eine Änderung dieses Vertrages, so beschliesst die paritätische Kommission verbindlich für die vertragsschliessenden Parteien sowie die unterstellten Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen die entsprechenden Anpassungen. Diese sind in den nächstmöglichen Nummern der offiziellen Verbandsorgane zu veröffentlichen.

## **Art. 8 Paritätisches Schiedsgericht**

- 1 Zwecks Wahrung der Friedenspflicht und der Erledigung von Streitigkeiten, welche sich aus diesem GAV ergeben, bestellen die vertragsschliessenden Parteien ein Schiedsgericht, dessen Entscheidung sie sich vorbehaltlos unterwerfen.
- 2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Obmann, welcher vom Präsidenten 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.
- 3 Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich.
- 4 Auf das Verfahren vor dem Schiedsgericht findet das vom Bundesrat am 27. August 1969 genehmigte Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit Anwendung.
- 5 Streitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen unterstehen dem zuständigen kantonalen Gericht.

## **B. Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

### **a) Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **Art. 9 Abschluss des Arbeitsvertrages**

- 1 Der Abschluss des Einzelarbeitsvertrages erfolgt schriftlich.
- 2 Jeder Arbeitnehmerin, die dem GAV untersteht, ist durch die Arbeitgeberin neben einer Kopie des Einzelarbeitsvertrages auch ein Exemplar dieses Gesamtarbeitsvertrages auszuhändigen.
- 3 Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich auf höchstens drei Monate verlängert werden.

#### **Art. 10 Berechnung der Anstellungsjahre**

- 1 Wo in diesem Gesamtarbeitsvertrag der Begriff verwendet wird, gilt als Anstellungsjahr der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in das Unternehmen.
- 2 Lehrjahre im selben Unternehmen gelten als Anstellungsjahre.

- 3 Für Ansprüche gegenüber den Sozialversicherungen gelten ausschliesslich die betreffenden Reglemente.

#### **Art. 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- 1 Soweit vertraglich im Folgenden 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
- 2 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.
- 3 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.

### **b) Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeiterin**

#### **Art. 12 Persönlichkeits- und Datenschutz**

Es gelten die eidgenössischen und kantonalen Datenschutzgesetze.

#### **Art. 13 Weiterbildung**

- 1 Die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmerin die berufliche Weiterbildung zu ermöglichen (Besuche von Veranstaltungen, welche von buchhändlerischen Verbänden oder Institutionen durchgeführt werden und von Fachausstellungen).
- 2 Der Besuch solcher Veranstaltungen hat in Übereinstimmung mit der Arbeitgeberin zu erfolgen, wobei auf die innerbetrieblichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen ist.
- 3 Die Arbeitgeberin hat an die Kosten, die der Arbeitnehmerin durch den Besuch solcher Veranstaltungen entstehen, einen angemessenen Beitrag zu leisten.
- 4 Soweit solche Veranstaltungen in die Arbeitszeit fallen, hat die Arbeitnehmerin die dadurch ausgefallene Arbeitszeit nicht zu kompensieren.

#### **Art. 14 Private Bücherbezüge**

Der Mitarbeiterin sind zur persönlichen Lektüre und Information beim Bezug von Büchern zum Eigengebrauch folgende Vergünstigungen einzuräumen:

- bei Büchern ab Lager ist ein Mindestrabatt von 30% zu gewähren
- im Besorgungsgeschäft wird der Einstandspreis verrechnet

Ein Weiterverkauf ist in jedem Fall unzulässig.



### **Art. 15 Tätigkeiten in Berufsverbänden, Bekleidung öffentlicher Ämter und Erteilung von Fachunterricht**

- 1 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.
- 2 Die Bekleidung öffentlicher Ämter sowie von Lehrämtern an Fachschulen ist gestattet.
- 3 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. 16 Mitwirkungsrechte und Pflichten**

- 1 Die Arbeitnehmerin hat das Recht auf und die Pflicht zur innerbetrieblichen Information. 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 auf jeden Fall von der Arbeitnehmerin mit der gebotenen Verschwiegenheit zu behandeln.
- 2 In betriebsorganisatorischen und in Aus- und Weiterbildungsfragen ist das Mitspracherecht der Arbeitnehmerin durch Übertragung von Aufgaben und Zuständigkeiten zu gewährleisten.

### **Art. 17 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. 18 Mitarbeiterinnengespräch**

Die Arbeitgeberin orientiert die Arbeitnehmerin einmal jährlich über die Beurteilung ihrer Person und der von ihr geleisteten Arbeit.

## **c) Arbeitszeit und freie Tage**

### **Art. 19 Arbeitszeit**

- 1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen beträgt höchstens 40 Stunden.
- 2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin zur

Verfügung der Arbeitgeberin zu halten hat. Beim Verkaufspersonal gilt der Zeitaufwand für Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten sowie die Bedienung der Kunden nach Ladenschluss als Arbeitszeit. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

- 3 Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmerinnen ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.
- 4 Regelmässige Arbeitseinsätze ab 20.00 Uhr sowie an Sonntagen müssen im Anstellungsvertrag ausdrücklich vereinbart werden. Unregelmässige Arbeitseinsätze müssen mindestens zwei Wochen im Voraus angekündigt werden.
- 5 Die vorübergehende Arbeit an Wochentagen zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr wird durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent, am Samstag nach 17.00 Uhr sowie am Sonntag durch einen Lohnzuschlag von 50 Prozent abgegolten. Der Lohnzuschlag kann im Einverständnis mit den Arbeitnehmerinnen in Zeitzuschläge von gleicher Dauer umgewandelt werden. Wer an mehr als 6 Samstagen pro Jahr nach 17.00 arbeitet, arbeitet nicht vorübergehend, sondern regelmässig am Samstag, und hat somit keinen Anspruch auf diesen Zuschlag.

#### **Art. 20 Feiertage/Ruhetage**

- 1 Die als öffentliche Ruhetage bezeichneten Feiertage sind im **Anhang 1** zum GAV aufgeführt. Die ausfallende Arbeitszeit verursacht für Arbeitnehmerinnen im Monatslohn keinen Lohnabzug. Die gleiche Regelung gilt auch für alle lokalen Feiertage.
- 2 Nebst dem wöchentlichen Ruhetag (in der Regel der Sonntag) hat die Arbeitnehmerin in jeder Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag oder allenfalls zwei halbe freie Tage. An den Tagen, an welchen ein freier Halbtag gewährt wird, darf die Arbeitszeit nicht mehr als die Hälfte der normalen täglichen Arbeitszeit betragen.
- 3 Gesetzliche und kantonale Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind und nicht auf einen Sonntag fallen, können nicht an den wöchentlichen freien Tag oder an den/die allenfalls zwei freien Halbtag/e angerechnet werden. Teilzeitangestellte im Monatslohn haben einen anteilmässigen Feiertagsanspruch, der ihrem Arbeitspensum entspricht.

#### **Art. 21 Kurzabsenzen**

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

- |  |            |
|--|------------|
| – Eigene Hochzeit  | 2 Tage     |
| – Hochzeit von Kindern oder Eltern   | 1 Tag      |
| – Geburt des eigenen Kindes  | 2 Tage     |
| – Betreuung kranker Kinder, Familienangehöriger, von Lebensgefährtin/Lebensgefährten | bis 3 Tage |
| – Tod von Ehefrau/Ehemann, Lebensgefährtin/Lebensgefährten, Kinder 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 (sofern kein Stellenwechsel damit verbunden ist) gesamthaft innert 12 Monaten | 2 Tage                               |
| – vom BBT anerkannte Fachprüfungen, öffentlich oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen   | 3 Tage                               |
| – andere Absenzen   | nach Absprache mit der Arbeitgeberin |

## Art. 22 Überstundenarbeit

- 1 Überstundenarbeit ist die ausserhalb der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
- 2 Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 3 Überstundenarbeit liegt nur vor, sofern diese vom Unternehmen angeordnet oder von der Mitarbeiterin in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird.
- 4 Die Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Überstunden nach 20.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zeitzuschlag von 50% auszugleichen.  
Ist ein Ausgleich durch Freizeit innert drei Monaten nicht möglich, so hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin für die Überstundenarbeit bis 20.00 Uhr einen Lohnzuschlag von 25%, nach 20.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen einen solchen von 50% zu entrichten.
- 5 Der Stundenansatz berechnet sich durch die Teilung des vereinbarten Monatsgehalts (durch 174 Arbeitsstunden bei 40 Stunden-Woche).
- 6 Weitergehende kantonale und kommunale Vorschriften haben den Vorrang.

## Art. 23 Überzeit

- 1 Als Überzeit gilt jede über die gesetzliche Höchst-arbeitszeit (45 Stunden für Gross- und 50 Stunden für Kleinbetriebe nach ArG Art. 9) hinaus geleistete Mehrarbeit. Überzeit darf im Rahmen von ArG Art. 12 angeordnet werden.
- 2 Die Überzeit darf für die Arbeitnehmerin 2 Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr umfassen 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.

Für Überzeit ist in jedem Fall ein Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten. Dieser kann im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin in einen Zeitzuschlag von 25% umgewandelt werden.

#### **Art.24 Ferien**

- 1 Der Ferienanspruch beträgt auf der Grundlage der 5-Tage-Woche pro Kalenderjahr:
  - bis zum vollendeten 20. Lebensjahr            5 Wochen
  - ab dem 21. Lebensjahr                            4 Wochen
  - ab dem 40. Lebensjahr                            5 Wochen
  - ab dem 55. Lebensjahr                            6 Wochen
- 2 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329 lit.c Ziff. 1 OR). Auf Unterteilung der Ferien in weniger als eine Woche ist normalerweise zu verzichten. Die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei jedoch auf die Wünsche der Arbeitnehmerin nach Möglichkeit Rücksicht.
- 3 In die vertraglichen Ferien fallende bezahlte Feiertage gemäss Art. 21 gelten nicht als Ferientage.
- 4 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.
- 5 Wird die Arbeitnehmerin infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Zivilschutz 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 1/12 kürzen, wobei im überjährigen Arbeitsverhältnis wenigstens eine Woche Ferien zu gewähren ist.
- 6 Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die Arbeitnehmerin die ihr zustehenden Ferien beziehen konnte.
- 7 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.25 Nebenerwerb**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf die Arbeitnehmerin keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert. Die gesetzliche Höchst-arbeitszeit darf durch die Arbeitnehmerin nicht überschritten werden.

## **Art. 26 Gehälter**

- 1 Das Gehalt wird unter Vorbehalt des Mindestgehalts gemäss Abs. 3 zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin individuell vereinbart und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Gehaltsfestsetzung und der Gehaltsanpassung soll vor allem auf die Leistung, die Funktion, die Verantwortung und die Anforderungen des Arbeitsplatzes sowie auf die Veränderung der Lebenskosten abgestellt werden. Ferner kann die Anstellungsdauer mitberücksichtigt werden. Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlönnen.
- 2 Teilzeitmitarbeiterinnen, die regelmässig mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten, sollten im Monatslohn entschädigt werden.
- 3 Im Rahmen der paritätischen Kommission werden alljährlich bis spätestens Mitte November die auf den folgenden 1. Januar gültigen Mindestgehälter für alle dem GAV unterstellten Mitarbeiterinnen auf der Basis eines Jahresgehaltes inkl. 13. Monatslohn festgelegt und zwar:
  - für buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen im 1. und im 4. Jahr nach der Lehre
  - für nicht buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen vom 1. bis 3. Praxisjahr
- 4 Ab dem 4. Anstellungsjahr haben nicht buchhändlerisch ausgebildete Arbeitnehmerinnen Anspruch auf das Mindestgehalt für buchhändlerisch ausgebildete Mitarbeiterinnen (1. Jahr der Berufstätigkeit nach der Lehre).
- 5 Grundlage für die Verhandlungen zur Anpassung der Mindestjahresgehälter und der Effektivgehälter ist die prozentuale Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise seit dem letzten Ausgleich. Als Berechnungsgrundlage der Teuerung gilt der Stand des Monats September.
- 6 Die Anpassung der Mindestgehälter erfolgt automatisch bis zu einer indexausgewiesenen Teuerung von 2%. Weitergehende Anpassungen bilden Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien.
- 7 Die unter Abs. 3–6 dieser Bestimmung gefassten Beschlüsse werden alljährlich in einem verbindlichen Rundschreiben als zusätzlicher Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag den Mitgliedern der syndicom und des SBVV zugestellt.

## **Art. 27 Familienzulagen**

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

## **Art. 28 13. Monatsgehalt**

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

## **Art. 29 Gehaltsabtretungen**

Die Arbeitnehmerin darf ihre Gehaltsforderungen nicht an Dritte abtreten.

## **e) Gehalt bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

### **Art. 30a Lohnzahlung bei Krankheit**

- 1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Lohnzahlung durch die Arbeitgeberin von 100% des vollen Lohnes während des ersten Monats und von 80% ab dem zweiten Monat während längstens 720 Tagen.
- 2 Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, hat die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin innert 4 Tagen ein Arzzeugnis zuzustellen.
- 3 Bei begründetem Verdacht des Missbrauchs kann die Arbeitgeberin eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anordnen.
- 4 Erhält die Arbeitnehmerin gleichzeitig Leistungen aus Sozialversicherungen (BVG, IV usw.), vermindert sich entsprechend die Leistungspflicht der Arbeitgeberin.
- 5 Der Anspruch auf Lohnzahlung erlischt bei Erreichen des AHV-Rentenalters. Wird das Arbeitsverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, reduziert sich die Dauer des Anspruchs gemäss Ziff. 1 dieses Artikels auf die Hälfte.
- 6 Die Arbeitgeberin hat die Lohnzahlung bei Krankheit spätestens ab dem 31. Tag zu versichern. Nicht versicherungspflichtig sind diejenigen Arbeitgeberinnen, die durch Bereitstellung eigener Mittel eine gleichwertige Risikodeckung sicherstellen.

### **Art. 30b Lohnzahlung bei Mutterschaft**

- 1 Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin ab dem Tag der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub mit garantierter Lohnfortzahlung von 14 Wochen. Kann die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht bis zur Geburt vollumfänglich fortsetzen, wird dadurch die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach der Niederkunft nicht beeinträchtigt.
- 2 Hat die Arbeitnehmerin unmittelbar vor der Niederkunft während 270 Tagen im Betrieb gearbeitet, bekommt sie für den ersten Monat des Mutterschaftsurlaubs eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent, danach von 80 Prozent.
- 3 Bei Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen während der Schwangerschaft gilt Art. 30a Lohnzahlung bei Krankheit.

### **Art. 30c Lohnzahlung bei Unfall**

- 1 Die Arbeitnehmerin hat ab dem ersten Unfalltag Anspruch auf 100% des vollen Lohnes während des ersten Monats und 80% ab dem zweiten Monat. Vorbehalten bleibt Ziff. 3. Die Leistungen werden gleich lang erbracht wie diejenigen der Unfallversicherung.
- 2 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.

- 3 Bei Leistungskürzungen durch die Unfallversicherung hat die Arbeitnehmerin nur Anspruch auf die gekürzte Leistung.

#### **Art. 31 Gehalt bei Militär- und Zivildienst**

- 1 Während der Leistung von obligatorischem Militärdienst, militärischem Frauendienst und Zivildienst in Friedenszeiten werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:
  - für Dienstleistungen bis zu vier Wochen im Kalenderjahr: das volle Gehalt
  - für die vier Wochen im Kalenderjahr übersteigende Zeit (Rekrutenschule, Ausbildungs- und Beförderungsdienste):  
50% des Gehaltes für Ledige,  
80% des Gehaltes für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflichten
- 2 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 sechs 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.
- 3 Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fallen der Arbeitgeberin zu, sofern ihre Gehaltszahlungen mindestens gleich hoch waren.
- 4 Bei Aktivdienst sowie bei einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland sind Sondervereinbarungen vorbehalten.

#### **Art. 32 Berufliche Vorsorge**

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

#### **Art. 33 Gehaltsfortzahlung 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. 34 Abgangsentschädigung**

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

## **C. Schlussbestimmungen**

### **Art. 35 Übergangsbestimmung**

Für alle Arbeitsverträge, die bis zum 31. Dezember 1993 abgeschlossen wurden, gelten die im GAV vom 6. März 1989 (gültig am 1. Januar 1990) festgelegten Bestimmungen für Gehälter und Ferien (Besitzstandwahrung).

### **Art. 36: Geltungsdauer, Kündigung**

- 1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt ab dem 1. Juli 2003 und gilt während mindestens 2 Jahren.
- 2 Er verlängert sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr, sofern er nicht mit eingeschriebenem Brief mindestens 6 Monate vor Ablauf gekündigt wird.
- 3 Die kündigende Partei hat mit der Kündigung ihre Vorschläge für eine allfällige Vertragserneuerung einzureichen.
- 4 Teilrevisionen des vorliegenden Vertrages sind im Einverständnis beider Vertragsparteien möglich, ohne dass eine Kündigung notwendig ist.

#### **Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV**

Die Zentralpräsidentin:

Der Geschäftsführer:

Marianne Sax

Dani Landolf

#### **syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation**

Die Zentralsekretärin:

Geschäftsleitung:

Danièle Lenzin

Roland Kreuzer

#### **Vorstand Buch und Medienhandel**

Eva Bachofner



## 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.

<b>Zürich</b> (9)	Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
<b>Bern</b> (9)	Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
<b>Luzern</b> (13)	Neujahr, Josefstag 1), Kirchenpatronatsfest 1), Karfreitag, Auffahrt, Pfingstmontag 1), Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis 1), Weihnachten, Stephanstag
<b>Uri</b> (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.

- Schwyz (14)** Neujahr, Dreikönige 1), Josefstag, Karfreitag, Ostermontag 1), Auffahrt, Pfingstmontag 1), Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis 1), Weihnachten, Stephanstag 1)
- Obwalden (10)** Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Bruderklausenfest 1), Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Nidwalden (10)** Neujahr, St. Josefstag 1), Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Glarus (10)** Neujahr, Fahrtsfest, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag 1), 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag
- Zug (9)** Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Freiburg (9)** Im katholischen Kantonsteil:  
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachten
- Im reformierten Kantonsteil:  
Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Auffahrt, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- 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.
- Basel-Stadt (9)** Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
- 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, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.

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

**Schaffhausen (9)** Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag

**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.

**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.

**St.Gallen (9)** Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Allerheiligen, Weihnachten, Stephanstag

**Graubünden (8)** Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag

**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, Pfingstmontag, Auffahrt, 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.

<b>Thurgau</b> (10)	Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai 1), Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag
<b>Ticino</b> (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
<b>Vaud</b> (8)	1 <sup>er</sup> janvier, Berchtoldstag, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Fête nationale, Lundi du Jeûne fédéral, Noël
<b>Valais</b> (9)	Nouvel-An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël
<b>Neuchâtel</b> (8)	1 <sup>er</sup> janvier, 2 janvier, 1 <sup>er</sup> mars, Vendredi-Saint, Ascension, Fête national, Noël, 26 décembre  (Le 2 janvier et le 26 décembre seulement lorsque le 1 <sup>er</sup> janvier respectivement le jour de Noël tombent un lundi.)
<b>Genève</b> (9)	1 <sup>er</sup> janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête nationale, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.
<b>Jura</b> (13)	1 <sup>er</sup> janvier, 2 janvier 1), Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1 <sup>er</sup> mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 23 juin 1), Fête nationale, Assomption 1), Toussaint 1), Noël.

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

### **Feiertage, die in die Ferien fallen**

Gemäss Art. 24 Abs. 3 GAV 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 1,95%	Bei 6 Feiertagen 2,35%	Bei 7 Feiertagen 2,6%
Bei 8 Feiertagen 3,16%	Bei 9 Feiertagen 3,57%	Bei 10 Feiertagen 3,98%

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

## Anhang 2

### Empfehlungen für die Ausbildung von Lernenden im Buchhandel

Die gesetzlichen Bestimmungen sind durch *kursive* Schrift hervorgehoben.

#### 1. Allgemeines

1. Die Ausbildung von Lernenden unterliegt neben dem eidgenössischen Berufsbildungsgesetz (BBG) mit den dazugehörigen Verordnungen (BBV), dem Arbeitsgesetz (ArG) und der vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) erlassenen Verordnung über die berufliche Grundbildung Buchhändlerin/Buchhändler mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) vom 14. November 2008 (inkl. dem dazugehörigem Bildungsplan).
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 (Verordnung über die Berufliche Grundbildung Buchhändlerin, Art. 14, Abs. 1–3).*
3. *Der Lehrvertrag muss schriftlich festgelegt sein und hat mindestens Art und Dauer der Ausbildung, Lohn, Probezeit, Arbeitszeit und Ferien zu regeln (OR Art. 344a, Abs. 1, 2).*
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, 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. Neue gesetzliche Formulierung: ArGV 5, Art. 19: 1. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Jugendlichen von einer befähigten erwachsenen Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Er muss den Jugendlichen entsprechende Vorschriften und Empfehlungen nach Eintritt in den Betrieb abgeben und erklären. 2. Der Arbeitgeber 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.*
5. Der Ausbildungsbetrieb bezeichnet zu Beginn und auf Dauer der Lehre eine Bezugsperson als Berufsbildnerin.
6. *Die vertraglich festgelegte Probezeit darf nicht weniger als einen Monat und nicht länger als drei Monate dauern (OR Art. 344a, Abs. 3).*

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, sofern benötigt.

Die Lerndokumentation kann beim SBVV bezogen werden (Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich).

## **2. Lehrendenlöhne und Entschädigungen**

### **1. Monatslöhne**

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

### **2. 13. Monatsgehalt**

Lernende erhalten das 13. Monatsgehalt.

### **3. Reisekosten- und Verpflegungsentschädigung**

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

### **4. 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.

### **5. Lohnabzüge**

Vom Brutto-Lohn dürfen folgende Abzüge gemacht werden: AHV, IV, EO und ALV (ab 18. Altersjahr), Lohnvorschüsse, Prämie für die Krankentaggeldversicherung. Die Prämie für die Betriebsunfallversicherung ist vom Arbeitgeber zu übernehmen. *Die Übernahme der Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung ist, unter Vorbehalt der kantonalen Gesetzgebung, im Lehrvertrag zu regeln.*

### **6. Private Bücherbezüge**

Der lernenden Person sind zur persönlichen Lektüre und Information beim Bezug von Büchern zum Eigengebrauch folgende Vergünstigungen einzuräumen:

- Bei Büchern ab Lager ist ein Mindestrabatt von 30 % zu gewähren.



- Im Besorgungsgeschäft wird der Einstandspreis verrechnet.
- Ein Weiterverkauf ist in jedem Fall unzulässig.

### 7. Gehalt bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Wird die lernende Person wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten sowie der Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so darf der Berufsbildner das vertraglich festgelegte Gehalt und die vereinbarte Ferienzeit nicht kürzen.

## 3. Arbeitszeit

### 1. Arbeitszeit

Die Brutto-Arbeitszeit beträgt, inklusive Berufsschulbesuch, höchstens 40 Stunden pro Woche, verteilt auf 5 Tage. Die lernende Person darf nicht zu anderen als den im Betrieb üblichen Arbeitszeiten und nicht darüber hinaus beschäftigt werden. Jugendliche dürfen vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden (ArGV 5, Art. 16 Abs. 2). Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr (ArG Art. 29 Abs. 1).

### 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. 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.

### 4. Überstunden

*Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeitarbeit nicht eingesetzt werden (ArG Art. 31, Abs. 3). Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als neun Stunden betragen und muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb von zwölf Stunden liegen (ArG Art. 31, Abs. 1, 2). Darauf muss eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden folgen (ArGV 5 Art. 16a Abs. 1). Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden (ArG Art. 31, Abs. 2). Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr (ArG Art. 29 Abs. 1).*

## 5. Kompensation von Überstunden

Die Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen.

Für die Sonntagsarbeit für Jugendliche ist eine Bewilligung bei der zuständigen Behörde einzuholen und die besonderen Ruhezeitverordnungen einzuhalten (ArGV 5, Art. 13). Massgebend für die Entschädigung ist der Mindestlohn für buchhändlerisch nicht ausgebildete Arbeitnehmerinnen.

## 4. Ferien/Feiertage

### 1. Ferienanspruch

Jeder lernende Person hat unabhängig von ihrem Alter einen Ferienanspruch von fünf Wochen pro Ausbildungsjahr. Lernenden bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind wenigstens fünf Wochen zwingend zu gewähren (OR 329a, Abs. 1).

### 2. Erkrankung während Ferien

Erkrankt oder verunfallt die lernende Person während ihrer Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter Ferienunfähigkeit nicht als Ferientage. Die lernende Person hat in einem solchen Fall den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

### 3. Feiertage

Öffentliche Ruhetage werden nicht als Ferientage gerechnet, wenn sie auf Arbeitstage in den Ferien der lernenden Person fallen.

Gesetzliche und kantonale Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind und nicht auf einen Sonntag fallen, können nicht an den wöchentlichen freien Tag oder an den/ die allenfalls zwei freien Halbtag/e angerechnet werden.

### 4. Jugendurlaub

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

## 5. Absenzen

### 1. Kurzabsenzen

Der lernenden Person werden, sofern die angeführten Ereignisse auf Arbeitstage im Lehrbetrieb oder in der Schule fallen, ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Abzug an der Entschädigung für Lernende zusätzlich folgende freie Stunden und Tage gewährt:

- |  |            |
|--|------------|
| – eigene Hochzeit  | 2 Tage     |
| – Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin                     | 2 Tage     |
| – Betreuung kranker Familienangehöriger, Kinder, Lebensgefährte/in | bis 3 Tage |
| – Tod von Ehepartner/in, Lebensgefährte/in, Kinder, Eltern         | 3 Tage     |

– Tod von Verwandten	Teilnahme an Trauerfeier
– Tod von Bekannten	nach Absprache
– militärische Inspektion und Rekrutierung	½ bis 1 Tag
– Wohnungswechsel gesamthaft pro Lehrjahr	2 Tage

## 2. 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 (BBG Art. 40.2).*

## 3. 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 Arbeitstagungen, 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 fünf 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. Tätigkeit in Berufsverbänden

Für die Tätigkeit in Vorständen und Kommissionen der buchhändlerischen Berufsverbände und der Berufsschulen wird den betreffenden Lernenden angemessen Zeit zur Verfügung gestellt, die nicht kompensiert zu werden braucht. Die jeweiligen Termine sind dem Arbeitgeber rechtzeitig bekanntzugeben.

## 6. Lehrabschluss

### 1. Lehrzeugnis

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

## **2. Weiterbeschäftigung**

*Spätestens drei Monate vor dem Abschluss der Lehre gibt der Berufsbildner der lernenden Person bekannt, ob sie nach der Lehre weiter im Betrieb beschäftigt werden kann.*

## **3. Anfangslohn nach der Lehre**

Gemäss Gesamtarbeitsvertrag wird alljährlich ein Mindestanfangsgehalt nach der Lehre fixiert. Für Ausgebildete, die nach Lehrabschluss im Lehrbetrieb bleiben, soll ein höheres Anfangsgehalt festgesetzt werden.

## Anhang 3

### Berechnungsschlüssel für Stundenlöhne

#### 1. Berechnung Stundenlohn gemäss GAV, Artikel 26

Für Aushilfen im Stundenlohn und unregelmässigem Einsatz:

Bei 40 Stunden/Woche: Monatslohn durch 174 Arbeitsstunden

#### 2. Anteil 13. Monatslohn

Bei 40 Stunden/Woche:  $174 \text{ Std./Mt.} \times 12 \text{ Mt.} = 2088 \text{ Std./Jahr}$

Berechnung:  $100\%: 2088 \text{ Std./Jahr} \times 174 \text{ Std./Monat} = 8.33\%$

oder  $\text{Bruttolohn/Monat: } 2088 \text{ Std./Jahr} = \text{Fr.}$

#### 3. Anteil Feiertage

Je nach Kanton: Bei 9 gesetzlichen Feiertagen 3.57%

Bei 10 gesetzlichen Feiertagen 3.98%

#### 4. Ferienzuschlag<sup>1</sup>

Bei 4 Wochen:  $52 \text{ Wo.} \text{ minus } 4 \text{ Wo.} = 48 \text{ Wo./Jahr}$

$100\%: 48 \text{ Wo.} \times 4 \text{ Wo.} \text{ Ferien} = 8.33\%$

Bei 5 Wochen:  $52 \text{ Wo.} \text{ minus } 5 \text{ Wo.} = 47 \text{ Wo./Jahr}$

$100\%: 47 \text{ Wo.} \times 5 \text{ Wo.} \text{ Ferien} = 10.63\%$

Bei 6 Wochen:  $52 \text{ Wo.} \text{ minus } 6 \text{ Wo.} = 46 \text{ Wo./Jahr}$

$100\%: 46 \text{ Wo.} \times 6 \text{ Wo.} \text{ Ferien} = 13.04\%$

#### 5. Berechnungsbeispiel: Frau unter 40 Jahren (Ferienanspruch) mit Kind und Berechtigung für die Kinderzulage

Monatslohn bei 40 Stunden/Woche Fr. 4000.–

Stundenlohn: Fr. 4000.– : 174 = Fr. 23.00

+ Anteil 13. Monatslohn 8.33% von Fr. 23.– = Fr. 1.90

Zwischentotal 1 = Fr. 24.90

+ Anteil Ferien 8.33% von Fr. 24.90 = Fr. 2.05

+ Anteil Feiertage (9 Tage) 3.57% von Fr. 24.90 = Fr. –.90

**Bruttolohn = Fr. 27.85**

– Sozialabzüge (AHV/IV/EO, ALV-Beitrag, BVG, NBU-Prämie = Nettolohn)

+ Kinderzulage (je nach Kanton; Auskunft: Kant. Familienausgleichskassen)

Die monatliche Zulage für Haushaltsvorstände von Fr. 200.– (gem. den Lohnempfehlungen) wird dem Monatslohn zugeschlagen.

Auf der Lohnabrechnung müssen die Zuschläge (und allenfalls auch die Kinderzulage) und die Abzüge einzeln ausgewiesen werden.

<sup>1</sup> Das OR verbietet, dass die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d, Abs. 2). Zieht aber die Arbeitnehmerin den Zuschlag auf den Stundenlohn dem Bezug von Ferien vor, kann er abgegolten werden (vgl. Berechnungsbeispiel).

## Anhang 4

### Zusatzbestimmung für Grossbetriebe 1

ergänzt den Gesamtarbeitsvertrag für den Buchhandel der deutschsprachigen Schweiz vom 1. Januar 2011 (redigierte Fassung des GAV vom 1. Juli 2003):

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

#### 1. Art. 22a: 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. 22.4 und Art. 19.1 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. 19.3 vorbehalten). Dabei müssen folgende äussere Rahmenbedingungen eingehalten werden:

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht über 45 und, vorbehaltlich des Bezugs von Kompensationstagen, nicht mehr als 20% unter dem individuell vertraglich vereinbarten Stellenpensum liegen. Überschreitet sie 45 Stunden, gelten die Mehrstunden als Überzeit.
- 2 Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 41 Stunden erhöht, wird hierdurch GAV Art. 19.1 aufgehoben. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden verlängern sich die Ferien um 3 Tage gegenüber GAV Art. 24.1. Zudem erhöhen sich die Mindestlöhne gemäss GAV um den Betrag von Fr. 30.– pro Monat. Alle drei Jahre wird die Erhöhung im Rahmen der jährlichen Lohnverhandlungen mit der Arbeitnehmerinnenvertretung angepasst. Dabei wird die Referenz von 0.75% Überhöhung berücksichtigt.
- 3 Die Lernenden werden dem GAV inkl. der Löhne verbindlich unterstellt (vgl. GAV Anhänge 2 und 5).
- 4 Längste Rechnungsperiode ist 1 Jahr. Auf die nächste Periode können höchstens 60 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überzeit.
- 5 Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig auf der Basis der vertraglich festgelegten Wochenstunden.
- 6 Der Geltungsbereich des GAV wird zusätzlich zu den Bestimmungen unter GAV Art. 4 auf folgende nicht buchhändlerisch ausgebildete Angestelltengruppen ausgeweitet: das Kassenpersonal, das Personal, das in der Logistik beschäftigt ist, und die gelernten Papeteristinnen in den Papeterieabteilungen. Für das Kassen- und das Logistikpersonal ist GAV Art. 26.4 aufgehoben. Die gelernten Papeteristinnen in den Papeterieabteilungen werden den gelernten Buchhandelsangestellten gleichgestellt.

7 Regelmässige Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 15% entschädigt, bei einer 41-Stunden-Woche mit einem Lohnzuschlag von 30%.

## **2. Gültigkeit**

Diese Zusatzvereinbarung ersetzt diejenige vom 28.9.2005 und tritt auf den 1.1.2015 in Kraft. Auf Verlangen einer der unterzeichnenden Parteien kann die Zusatzvereinbarung 2 Jahre ab Inkrafttreten aufgehoben werden. Nach dieser Frist richtet sich die Gültigkeit nach der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrags (Art. 36).

## Anhang 5

### Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe 2

ergänzt den Gesamtarbeitsvertrag für den deutschsprachigen Buchhandel vom 1. Januar 2011 (redigierte Fassung des GAV vom 1. Juli 2003).

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

#### Art. 26a: Jährliche Lohnanpassungen für Grossbetriebe

- 1 Grossbetriebe, d.h. Betriebe, die mindestens 50 dem GAV unterstellte Arbeitnehmerinnen beschäftigen und eine Arbeitnehmerinnenvertretung gemäss Mitwirkungsgesetz gewählt haben, können anstelle von Art. 26.5 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 SBV. Können sich die Parteien nicht einigen, muss die Lohnsumme insgesamt um mindestens den Prozentsatz erhöht werden, um welchen die Effektivgehälter auf Grund von Art. 26.6 angepasst wurden.
- 2 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.
- 3 GAV Art. 26.4 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.
- 4 Die Löhne der Lernenden werden in folgender Höhe festgelegt:

1. Lehrjahr	Fr.	800.–
2. Lehrjahr	Fr.	1'000.–
3. Lehrjahr	Fr.	1'350.–

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 Detailhandlungsangestellten (3jährig) berücksichtigt.
- 5 Gültigkeit  
Diese Zusatzvereinbarung ersetzt diejenige vom 11.11.2003 und tritt auf den 1.1.2015 in Kraft. Die Gültigkeit richtet sich nach der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrags (Art. 36).



## **Anhang 6**

### **Zusatzvereinbarung für Grossbetriebe mit Geschäftssitz in der Westschweiz (gültig ab 1. Januar 2008)**

Zusatzartikel zum Gesamtarbeitsvertrag für den Deutschschweizer Buchhandel vom 1. Juli 2003. Die paritätische Kommission syndicom/SBVV hat für Grossbetriebe in der Westschweiz folgende Vereinbarung getroffen:

#### **1. Art. 3a: Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich**

1) Dieser Vertrag findet zwingend Anwendung auf Grossbetriebe mit Geschäftssitz in der Westschweiz, welche Mitglied des SBVV sind oder die Unterstellung mittels einer Anschlussvereinbarung gemäss OR 356b vollziehen.

Grossbetriebe sind Betriebe, die mindestens 50 dem GAV unterstellte Arbeitnehmerinnen beschäftigen und eine Arbeitnehmerinnenvertretung gem. Mitwirkungsgesetz gewählt haben.

2) Sie können anstelle von Art. 24 Ferien und Art. 26 Gehälter des Vertrags folgende Regelung in Anspruch nehmen:

Die Ferien und die Gehälter müssen mit der Arbeitnehmerinnenvertretung und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften verhandelt werden. Die Dauer der Ferien und die Höhe der Gehälter müssen so festgelegt werden, dass sie zusammen mit dem gewählten Besitzstand ein Äquivalent zu den in diesem Vertrag geltenden Regelungen bilden. Dabei kann die Lohnstruktur der Westschweiz berücksichtigt werden. Können sich die Parteien nicht einigen, gilt Art. 24 bzw. Art. 26 dieses Vertrages.

#### **2. Gültigkeit**

Die Gültigkeit des Artikels 3a richtet sich nach der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrags für den Deutschschweizer Buchhandel (Art. 36).







syndicom  
Zentralsekretariat  
Monbijoustrasse 33  
Postfach  
3001 Bern

Tel. +41 (0)58 817 18 18  
Fax +41 (0)58 817 18 17

[www.syndicom.ch](http://www.syndicom.ch)



Schweizer  
Buchhändler- und  
Verleger-Verband

SBVV  
Limmatstrasse 111  
Postfach  
8031 Zürich

Tel. +41 (0)44 421 36 00  
Fax +41 (0)44 421 36 18

[www.sbv.ch](http://www.sbv.ch)