

Bundsratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe

vom 27. April 2010

Der Schweizerische Bundesrat,

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

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 7. Juli 2009 für das schweizerische Coiffeurgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Arbeitgeber des Coiffeurgewerbes und die gelernten und angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit Dienstleistungen gegen Entgelt für Dritte erbracht werden. Ausgenommen sind Lehrlinge und Anlehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung. Ebenfalls ausgenommen sind Personen, die nicht regelmässig, sondern von Fall zu Fall auf Abruf in einem Salon arbeiten.

³ Bei nachgewiesener beschränkter Arbeitsfähigkeit geistig oder körperlich Behinderter kann die Paritätische Landeskommission (Art. 49) auf Gesuch hin Ausnahmen von Mindestbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages bewilligen.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 52) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Aus-

¹ SR 221.215.311

künfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2012.

27. April 2010

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Moritz Leuenberger

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe

abgeschlossen am 7. Juli 2009
zwischen
Coiffure Suisse
einerseits

und der Gewerkschaft Unia sowie der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

B Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 Probezeit

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

Art. 6 Dauer des Arbeitsverhältnisses

- 6.1 Wird nichts anderes schriftlich vereinbart, so gilt der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Probezeit als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
Wird der Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer abgeschlossen, so muss dies schriftlich vereinbart werden.

Art. 7 Kündigung

- 7.1 Ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:
- während der einmonatigen Probezeit 3 Tage
 - bei längerer Probezeit (max. 3 Monate) 1 Woche
 - nach Ablauf der Probezeit im 1.–4. Dienstjahr 1 Monat
 - ab dem vollendeten 4. Dienstjahr 2 Monate
- Diese Fristen können durch schriftliche Vereinbarung verlängert, jedoch nicht verkürzt werden.

- 7.2 Die Kündigung während der Probezeit kann auf jeden Arbeitstag ausgesprochen werden.
Die Kündigung nach Ablauf der Probezeit kann nur auf Ende des Monats ausgesprochen werden.
- 7.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei zukommen.

Art. 9 Freistellung

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

C. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin

Art. 12 Persönlichkeitsschutz

- 12.2 Sie (die Arbeitgeberin) ist dafür besorgt, dass im Betrieb ein Klima des gegenseitigen Respektes und der Toleranz gepflegt wird, das Diskriminierungen und Benachteiligungen, insbesondere sexuelle Belästigungen ausschliesst.

Art. 13 Datenschutz

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

Art. 14 Koalitionsfreiheit (Verbandsrecht)

- 14.1 Die Vereinsfreiheit der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin ist gewährleistet.
- 14.2 Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Verband dürfen der Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin keine Nachteile erwachsen. ...

Art. 15 Sorgfaltspflicht

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

Art. 16 Besondere Werkzeuge

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

Art. 18 Nebentätigkeit

- 18.1 Arbeitnehmerinnen dürfen während der Freizeit und den Ferien keine entgeltliche oder unentgeltliche Coiffeur-Berufsarbeit leisten, ausgenommen die Bedienung von Modellen für die Vorbereitung von Fachwettbewerben und Fachprüfungen, sowie von Modellen an Fachschulen und Fachkursen.
- 18.3 Der Arbeitgeberin ist es untersagt, nicht bewilligte Arbeitsleistungen von der Arbeitnehmerin entgegen zu nehmen, die mit einer andern Arbeitgeberin in einem Arbeitsverhältnis steht.

Art. 19 Unerlaubte Kundenabwerbung; Pflichten der Arbeitnehmerin

- 19.2 Die Arbeitnehmerin darf eine Arbeitgeberin nicht anbieten oder versprechen, ihr im Fall der Anstellung Kunden aus einem früheren Arbeitsverhältnis zuzuführen.
- 19.3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (und insbesondere während der Kündigungsfrist) darf die Arbeitnehmerin den Kunden der Arbeitgeberin weder direkt noch indirekt Mitteilungen über ihr neues Arbeitsverhältnis und den neuen Arbeitsort machen.
- 19.4 Während der ersten 6 Monate nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf die Arbeitnehmerin spontan weder direkt noch indirekt Mitteilungen an die bisher bedienten Kunden über das neue Arbeitsverhältnis und den neuen Arbeitsort machen. Als Mitteilungen an bisherige Kunden gelten insbesondere Inserate und andere Werbemittel, wenn sie eine Fotografie der Arbeitnehmerin enthalten.

Art. 20 Unerlaubte Kundenabwerbung; Pflichten der Arbeitgeberin

- 20.1 Die Arbeitgeberin darf eine Arbeitnehmerin nicht unter der Bedingung anstellen oder anzustellen versuchen, dass sie ihr Kunden aus ihrem früheren Arbeitsverhältnis zuführt.
- 20.2 Während der ersten 6 Monate nach Einstellung einer neuen Arbeitnehmerin darf die Arbeitgeberin weder direkt noch indirekt Mitteilungen über das neue Arbeitsverhältnis oder den neuen Arbeitsort an Kunden der bisherigen Arbeitgeberin richten. Als Mitteilungen gelten insbesondere Inserate und andere Werbemittel, wenn sie eine Fotografie der Arbeitnehmerin enthalten.

Art. 21 Bedienung von Arbeitnehmerinnen

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

D. Arbeitszeit, Ferien, Feiertage und Urlaubstage

Art. 24 Arbeitszeit

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

Art. 25 Überstundenarbeit

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

Art. 26 Wöchentlicher Freitag

- 26.1 Pro Woche hat die Arbeitnehmerin (ausser dem wöchentlichen Ruhetag, gewöhnlich Sonntag) Anspruch auf 1 ganzen Tag oder 2 Halbtage arbeitsfrei.
- 26.2 Wird die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt, so sind in der Regel in der betreffenden Woche 2 Halbtage arbeitsfrei.
- 26.4 Freie Halbtage müssen mindestens $\frac{1}{10}$ der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechen; sie müssen unmittelbar vor oder nach der nächtlichen Ruhezeit liegen.

Art. 28 Feriendauer und Ferienbezug

- 28.1 Die Arbeitnehmerin hat pro Dienstjahr Anspruch auf bezahlte Ferien wie folgt:
- Arbeitnehmerin bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen
 - Arbeitnehmerin ab dem vollendeten 20. Altersjahr: 4 Wochen
 - Arbeitnehmerin ab dem vollendeten 10. Tätigkeitsjahr nach abgeschlossener Ausbildung im gleichen Betrieb: 5 Wochen
- 28.2 Das Tätigkeitsjahr beginnt mit dem 1. Arbeitstag. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses und späterem Wiedereintritt in den gleichen Betrieb werden die früheren Tätigkeitsjahre für die Berechnung des Ferienanspruchs nicht mitgezählt; ausgenommen ist befristete Beurlaubung.

Art. 29 Ferien bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 29.3 Hat die Arbeitnehmerin bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen, als ihr nach Massgabe der geleisteten Dienstdauer zustehen, so kann die Arbeitgeberin den Gegenwert vom Lohnguthaben der Arbeitnehmerin abziehen, bzw. den Betrag zurückfordern, ausgenommen in den Fällen nach Ziffer 30.2.

Art. 30 Ferienlohn

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

Der Lohn kann mit folgenden Prozentsätzen berechnet werden:

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

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

- 30.2 Ordnet die Arbeitgeberin Betriebsferien an, so hat die Arbeitnehmerin, deren Ferienanspruch kürzer ist als die Betriebsferien, Anspruch auf den Lohn für die ganze Dauer der Betriebsferien. ...
- 30.3 Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Ferienlohn im Verhältnis ihrer tatsächlichen vertraglichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten.

Art. 32 Feiertage

- 32.1 Für die Feiertage, die gemäss Gesetzgebung im Sinne von Artikel 20a, Absatz 1 des Arbeitsgesetzes den Sonntagen gleichgestellt sind (Verzeichnis s. Anhang II), erfolgt kein Abzug vom Monatslohn. ...
- 32.3 Für die übrigen gesetzlichen und ortsüblichen Feiertage, an denen das Geschäft geschlossen bleibt, erfolgt entweder ein entsprechender Abzug vom Monatslohn, oder sie sind, wenn die Arbeitnehmerin damit einverstanden ist, durch Arbeitsleistung an einem sonst freien Tag oder durch Anrechnung als Ferientage zu kompensieren.
- 32.5 In die Ferien fallende bezahlte Feiertage nach Absatz 1 gelten nicht als bezogene Ferientage und können nachbezogen werden.

Art. 33 Ferien- und Feiertagskontrolle

- a. Die Arbeitgeberin führt für jede Arbeitnehmerin eine Kontrolle mit genauen Daten über Ferien und Feiertage, in der die erfolgten Bezüge und die allfälligen Verschiebungen auf einen späteren Zeitpunkt eingetragen werden.
- b. Am Schluss jedes Ferienjahres wird die Kontrolle abgeschlossen und das allfällige Guthaben oder der Überbezug festgehalten. Dieser Abschluss ist der Arbeitnehmerin auszuhändigen und von ihr zu quittieren.

Art. 34 Bezahlte Urlaubstage

- 34.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe wird auf Gesuch hin wie folgt Urlaub ohne Kürzung des Lohns oder Ferienanspruchs gewährt, sofern das Gesuch in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis gestellt wird.
- | | |
|--|--------------------------|
| a. eigene Heirat | 3 Arbeitstage |
| b. Geburt eigener Kinder (für Väter) | 2 Arbeitstage |
| c. bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners oder eigener Kinder | 3 Arbeitstage |
| d. Tod eines Elternteils oder von Geschwistern oder eines Schwiegerelternanteils oder des Schwiegersohns oder der -tochter | 2 Arbeitstage |
| e. bei Umzug/Wohnungswechsel (1 × jährlich)
Der Anspruch kann erst nach Ablauf der Probezeit geltend gemacht werden. | 1 Arbeitstag |
| f. bei militärischer Rekrutierung/Aushebung oder Inspektion | maximal
3 Arbeitstage |

- g. Ablegen der Modulabschlüsse, Berufsprüfung und/oder Höheren Fachprüfung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 1 Jahr gedauert hat ganze Prüfungsdauer
Wird das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate nach einer der erwähnten Prüfungen aufgelöst, so kann die Arbeitgeberin den für die Prüfungstage bezahlten Lohn zurückfordern.

Art. 35 Tagungen und Kurse

- 35.1 Funktionäre von vertragschliessenden Verbänden haben für die Teilnahme an Sitzungen paritätisch zusammengesetzter Organe der Verbände Anspruch auf unbezahlten Urlaub für die Dauer der Sitzungen inkl. Reisezeit.

E. Löhne

Art. 36 Löhne und Lohnanpassungen

- 36.2 Lohn ist nur, was die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin auf Grund einer verbindlichen, vertraglichen Vereinbarung jeweils für eine Lohnperiode brutto ausrichtet.

Art. 37 Lohnsysteme

- 37.1 Die Vertragsparteien können folgende Lohnsysteme vereinbaren:
- Festlohn
 - Grundlohn mit Umsatzbeteiligung
 - Umsatzbeteiligung ohne Grundlohn
- Der Umsatz errechnet sich ohne MWSt.
- 37.3 Wird das System des Grundlohns mit Umsatzbeteiligung oder Umsatzbeteiligung ohne Grundlohn vereinbart, so muss der gesamte Lohn unabhängig vom erzielten Umsatz auf jeden Fall die Mindestansätze gemäss Artikel 40 erreichen.

Art. 39 Berufskategorien

- 39.1 Als gelernte Arbeitnehmerinnen gelten Inhaberinnen des eidg. Fähigkeitszeugnisses (EFZ) oder eines gleichwertigen Ausweises.
- 39.2 Als angelernte Arbeitnehmerinnen gelten
- a. Inhaberinnen eines Anlehr- resp. eidg. Attestausweises (EBA)
 - b. Absolventinnen von privaten Fachschulen von mind. 2-jähriger Dauer

Art. 40 Basislöhne

- 40.3 Die gelernte Arbeitnehmerin im Sinn von Art. 39.1 hat Anspruch auf einen Basislohn von monatlich 3400.– Franken. Mit Lehrabgängerinnen (3-jährige Lehre) und Wiedereinsteigerinnen (nach Unterbruch von mind. 1 Jahr) darf für maximal 1 Jahr ein um 400.– Franken reduzierter Lohn vereinbart werden für diejenigen Monate, in welchen ein monatlicher Umsatz (= Netto-Dienstleistungsumsatz) von 8500.– Franken nicht erreicht wird.
- 40.4 Die angelernte Arbeitnehmerin im Sinne von Artikel 39.2 hat Anspruch auf folgenden Basislohn:
- 1. und 2. Berufsjahr nach der Ausbildung: Lohn wird aufgrund des mitgebrachten Könnens festgelegt.
 - Ab dem 3. Berufsjahr nach der Ausbildung beträgt der Basislohn 90 % des nicht reduzierten Basislohns der gelernten Arbeitnehmerin.
- 40.5 Inhaberinnen mit eidg. Fachausweis (Berufsprüfung) resp. eidg. Diplom (Höhere Fachprüfung) haben Anspruch auf folgenden Zuschlag zum Basislohn gemäss Artikel 40.3:
- Eidg. Fachausweis und mind. 3-jährige Berufserfahrung: Basislohn + 300.– Franken.
 - Eidg. Diplom und mind. 4-jährige Berufserfahrung: Basislohn + 800.– Franken.

Art. 42 Lohnkontrolle und Abrechnung

- 42.1 Die Arbeitgeberin hat laufend eine Lohnkontrolle zu führen, aus welcher der Bruttolohn, die allfällige Umsatzbeteiligung, die einzelnen Abzüge und der Nettolohn ersichtlich sind ...
- 42.3 Die Arbeitnehmerin muss bei jeder Lohnauszahlung quittieren; wird der Lohn jedoch auf ein Konto der Arbeitnehmerin überwiesen, erübrigt sich eine Quittung.

F. Versicherungen

Art. 43 Krankentaggeldversicherung (Leistungen nach
Versicherungsvertragsgesetz VVG)

- 43.1 Die Arbeitgeberin schliesst für die versicherungsfähigen Arbeitnehmerinnen, einschliesslich Teilzeitbeschäftigte, eine Krankentaggeldversicherung ab.
- 43.2 Die Krankentaggeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:
- a. ein Taggeld von 80 % des Bruttolohns; für AHV-pflichtige Arbeitnehmerinnen gilt der AHV-pflichtige Lohn als Bruttolohn
 - b. die Gewährung eines Taggelds während 730 Tagen pro Fall

- c. die Gewährung des Taggelds bei Krankheit, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen während:
- | | |
|-----------|---|
| 6 Tagen | bei einer Dienstdauer bis zu 1 Monat |
| 12 Tagen | bei einer Dienstdauer bis zu 2 Monaten |
| 3 Wochen | bei einer Dienstdauer bis zu 3 Monaten |
| 6 Wochen | bei einer Dienstdauer bis zu 6 Monaten |
| 9 Wochen | bei einer Dienstdauer bis zu 9 Monaten |
| 3 Monaten | bei einer Dienstdauer bis zu 1 Jahr |
| 6 Monaten | bei einer Dienstdauer bis zu 2 Jahren |
| 9 Monaten | bei einer Dienstdauer bis zu 5 Jahren |
| 360 Tagen | bei einer Dienstdauer von mehr als 5 Jahren |
- 43.3 Die Arbeitgeberin darf die Krankentaggeldversicherung mit einer Wartefrist bis zu 30 Tagen abschliessen. Die Arbeitgeberin hat während der gesamten Wartefrist 80 % des Lohns zu bezahlen.
- 43.4 Die Arbeitgeberin hat die Hälfte der Prämie der Krankentaggeldversicherung gemäss den Absätzen 1–3 zu bezahlen. ... Die Arbeitgeberin kann den Prämienanteil der Arbeitnehmerin monatlich vom Lohn abziehen; sie hat auf Wunsch der Arbeitnehmerin nachzuweisen, dass sie die Prämie bezahlte. Übergibt die Arbeitgeberin ihren Prämienanteil der Arbeitnehmerin, so hat sie sich des Bestehens einer Krankentaggeldversicherung mit den Mindestleistungen gemäss Absatz 2 und periodisch der Prämienzahlung durch die Arbeitnehmerin zu vergewissern.
- 43.5 Eine Arbeitgeberin, die ihrer Versicherungspflicht gemäss den Ziffern 43.1–43.4 nicht oder nicht voll nachgekommen ist, hat im Fall der Erkrankung der Arbeitnehmerin selber die Leistungen gemäss den Absätzen 1–4 anstelle der Krankentaggeldversicherung zu erbringen bzw. diese entsprechend zu ergänzen. Durch diese Sanktion bei Verletzung der Versicherungspflicht wird kein Wahlrecht begründet, entweder die Versicherungspflicht zu erfüllen oder die Sanktion auf sich zu nehmen; die Verletzung der Versicherungspflicht bleibt eine Widerhandlung gegen den GAV im Sinne von Artikel 51.
- 43.6 Eine nicht versicherungsfähige Arbeitnehmerin hat bei Krankheit Anspruch auf vollen Lohn während beschränkter Zeit. Dabei gilt als beschränkte Zeit:
- | | |
|------------------------|-----------|
| – im 1. Dienstjahr | 3 Wochen |
| – im 2. Dienstjahr | 7 Wochen |
| – vom 3. Dienstjahr an | 12 Wochen |

Art. 46 Dritthaftpflichtversicherung

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

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

G. Verschiedene Bestimmungen

Art. 47 Lohnzahlung bei Militärdienst und ähnlichen Pflichtdienstleistungen

- 47.1 Wird die Arbeitnehmerin durch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militär- oder Schutzdienst, schweizerischer Zivildienst oder Feuerwehrdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihr die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist.
- 47.2 Die beschränkte Zeit der Lohnzahlung dauert:
- im 1. Dienstjahr 3 Wochen
 - im 2. Dienstjahr 7 Wochen
 - vom 3. Dienstjahr an 12 Wochen
- 47.3 Die Leistungen der Erwerbbersatzordnung treten anstelle der Leistungen der Arbeitgeberin gemäss Artikel 47.1 und 47.2 und werden von ihr auf 100 % des vollen Lohns ergänzt.

Art. 48 Abgangsentschädigung

- 48.1 Endigt das Arbeitsverhältnis einer mindestens 50-jährigen Arbeitnehmerin nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat die Arbeitgeberin eine Abgangsentschädigung gemäss beiliegender Tabelle (Anhang 1) auszurichten, die einen integrierenden Bestandteil dieses GAV bildet.

H. Vertragsvollzug

Art. 49 Paritätische Landeskommission

- 49.3 Der PLK obliegen insbesondere folgende Aufgaben:
- a. sie überwacht die Durchführung der GAV-Bestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen in den einzelnen Betrieben durchführen; sie kann auch verlangen, dass ihr von der unterstellten Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin Beweismittel (Arbeitsverträge, Fähigkeitszeugnisse, Lohnabrechnungen, Quittungen und Versicherungspolice usw.) zur Kontrolle zugesandt werden; die Betreffenden sind zur Zusendung verpflichtet
 - b. stellt sie fest, dass der Arbeitnehmerin geschuldete geldliche Leistungen nicht erfüllt oder bezahlte freie Tage nicht gewährt werden, so for-

- dert sie die schuldige Arbeitgeberin auf, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren
- c. sie ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Artikel 51 zu verhängen und diese, allenfalls auf gerichtlichem Weg, einzuziehen
 - d. sie ist beauftragt und ermächtigt, die vertragschliessenden Verbände zum Zweck der Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Artikel 54 vor Gericht zu vertreten, und zwar durch ein von ihr bezeichnetes Mitglied
 - e. sie erteilt Auskünfte über den Inhalt des GAV ...; sie versucht, bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der einzelnen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin über arbeitsvertragliche Verpflichtungen zu vermitteln.

Art. 50 Kantonale oder örtliche paritätische Ausschüsse

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

Art. 51 Konventionalstrafen

- 51.1 Widerhandelt die Arbeitgeberin oder Arbeitnehmerin dem GAV, auferlegt die PLK eine Konventionalstrafe im Verhältnis zur Schwere des Verschuldens, die jedoch höchstens 8000.– Franken betragen darf. In leichteren Fällen kann von einer Busse abgesehen und eine Verwarnung ausgesprochen werden.
- 51.2 Besteht die Widerhandlung darin, dass die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin vorgeschriebene, geldliche Leistungen zurzeit ihrer Fälligkeit nicht erbracht hat, so wird der schuldigen Arbeitgeberin eine Konventionalstrafe auferlegt; als Richtlinie für die Höhe der Strafe gilt 25 % des Differenzbetrags. Erfolgt die Bezahlung nachträglich ohne Zwangsmassnahmen, kann die Kommission die Konventionalstrafe angemessen herabsetzen.
- 51.3 Die Konventionalstrafen sind in die Kasse der PLK einzuzahlen. Sie werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzugs verwendet.
- 51.4 Die PLK hat einen klagbaren Anspruch gegen die fehlbare Arbeitgeberin oder Arbeitnehmerin auf Zahlung der festgesetzten Konventionalstrafe im Sinne von Ziffer 54.5.

Art. 52 Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

- 52.1 Es wird von allen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen ein Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von jährlich 80.– Franken erhoben. Er wird verwendet zur Deckung der Kosten des Vollzugs des GAV und zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Verleiher und Entsendebetriebe schulden für deren Arbeitnehmerinnen Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge anteilmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes; pro ganzen oder angebrochenen Monat ist ein Betrag von 6.65 Franken zu bezahlen.
- 52.3 Für das Inkasso und die Verwaltung der Vertragsvollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ist die PLK zuständig. Sie ist berechtigt, den Anspruch im Namen der vertragschliessenden Verbände geltend zu machen. Die PLK unterbreitet den vertragschliessenden Verbänden alljährlich eine detaillierte Abrechnung über die Verwendung der Beiträge.
- 52.4 Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die dem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellte Arbeitnehmerin auf dem Erhebungsformular zu melden, die Beiträge dieser Arbeitnehmerin vom Lohn abzuziehen und, zusammen mit ihrem eigenen Beitrag, bis zu einem von der PLK zu bestimmenden Zeitpunkt in die Kasse dieser Kommission einzuzahlen.
- 52.5 Die Arbeitgeberin hat pro Beitragszahlerin (Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin) Anspruch auf ein Exemplar des GAV, das ihr nach Einzahlung des Beitrags von der PLK auf Verlangen unentgeltlich zugestellt wird. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, allen Arbeitnehmerinnen ein Exemplar auszuhandigen.

Art. 54 Gemeinsamer Anspruch

- 54.5 Den vertragschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den erfassenen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen zu.

Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag

**I. Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung
nach Art. 48 GAV**

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

II. Den Sonntagen gleichgestellte Feiertage (Art. 32.1 GAV)

	ZH		LU	UR	SZ	OW	NW	GL	ZG	FR	SO	BS	BL	SH	AR	AI	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU
	prot.	kath.										Buch- regib.														
Neujahr	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2. Januar		○																	○ ²	○						
Epifania																					○					
1. März																									○	
St.-Josephs-Tag					○																		○			
Fahrtsfest							○																			
Karfreitag	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Ostermontag	○	○					○					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1. Mai	○											○	○													○
Auffahrt	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Pfingstmontag	○	○										○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Fronleichnam			○	○	○	○	○	○	○	○ ¹	○					○							○			○
1. August	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Mariä Himmelfahrt		○	○	○	○	○	○	○	○	○ ¹	○										○					
Jeûne genevois																									○	
Lundi du Jeûne fédéral																						○				
Bruderklausenfest						○																				
Allerheiligen		○	○	○	○	○	○	○	○	○ ¹	○												○			

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe. BRB

	ZH	BE	LU	UR	SZ	OW	NW	GL	ZG	FR	SO	BS	BL	SH	AR	AI	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU	
		prot.	kath.									Buch- egggh.															
Mariä Empfängnis				○		○	○	○	○	○ ¹									○ ²				○				
Weihnachten	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Stephanstag	○	○	○					○				○	○	○	○	○ ³	○	○ ²	○	○	○						
31. Dezember																										○	

1 Fr: nur im kath. Kantonstiel

2 AG: bezirksweise verschieden

3 AI: nur wenn nicht dadurch 3 Ruhetage aufeinanderfolgen