



**FORSTUNTERNEHMER SCHWEIZ
ENTREPRENEURS FORESTIERS SUISSE**

**Verband Schweizer Forstpersonal
VSF Verband Forstunternehmer Schweiz FUS**

Empfehlungen für Anstellungsverträge in der Schweizer Forstwirtschaft

**Gültig ab 1.1.2021
(Ausgabe 2012 ergänzt mit Art. 33 Vaterschaftsurlaub)**

Arbeitsgruppe VSF-FUS

Zweck	3
1. Geltungsbereich	3
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich	3
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich	3
Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich.....	3
2. Grundsätzliches zur Anstellung	4
Art. 4 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers.....	4
Art. 5 Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmenden.....	4
Art. 6 Schlichtungsstelle.....	4
Art. 7 Arbeitssicherheit	5
Art. 8 Berufliche Weiterbildung.....	6
Art. 9 Treuepflicht	6
3. Arbeitszeit	7
Art. 10 Begriff Arbeitszeit.....	7
Art. 11 Wöchentliche Arbeitszeit, Arbeitszeitkalender	7
Art. 12 Jährliche Arbeitszeit	8
Art. 13 Überstundenarbeit	8
Art. 14 Überzeitarbeit	8
Art. 15 Arbeitsfreie Tage, Nacht- und Sonntagsarbeit.....	9
Art. 16 Schichtarbeit	9
4. Entlohnung	9
Art. 17 Lohn	9
Art. 18 Lohnklassen.....	10
Art. 19 Gratifikation.....	10
Art. 20 Kinder- und Familienzulagen.....	10
Art. 21 Spesenentschädigung für auswärtige Arbeit	10
Art. 22 Abgeltung von Betriebsauslagen des Arbeitnehmenden	10
Art. 23 Entschädigung für Benutzung des Privatfahrzeuges	10
Art. 24 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter.....	11
5. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	12
Art. 25 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmenden ohne Versicherungsschutzgemäss Art. 26	12
Art. 26 Krankentaggeldversicherung	12
Art. 27 Unfallversicherung	13
Art. 28 Militär-, Schutz- und Zivildienst.....	13
Art. 29 Absenzen, Freitage.....	14
6. Ferien, Feiertage, Mutterschaft, Vaterschaftsurlaub	15
Art. 30 Genereller Ferienanspruch	15
Art. 31 Feiertage	15
Art. 32 Schwangerschaftsurlaub – Mutterschaftsentschädigung.....	16
Art. 33 Vaterschaftsurlaub	16
7. Beginn und Ende Arbeitsverhältnisses	17
Art. 34 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
Art. 35 Fristlose Kündigung.....	17
Art. 36 Nichtantritt der Arbeit	18
Art. 37 Zeugnis / Arbeitsbestätigung.....	18
Art. 38 Tod des Arbeitnehmenden	18
Art. 39 Tod des Arbeitgebers	18
Art. 40 Berufliche Vorsorge (BVG).....	18
Art. 41 Frühzeitige Pensionierung.....	19

Zweck

Die vorliegende Empfehlung hat zum Ziel, die Anstellungsbedingungen in der Schweizer Forstwirtschaft zu regeln.

Sie folgen dem Grundsatz von Treu und Glauben und streben eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden an. Die Absicht ist, die Interessen der Forstwirtschaft durch moderne Anstellungsbedingungen zu stärken und die Forstberufe dadurch attraktiv zu erhalten.

Ausdrücklich vorbehalten bleiben alle Bestimmungen zwingenden Rechts, die in der Empfehlung teilweise zur Erinnerung aufgeführt sind und von denen nur zu Gunsten des Arbeitnehmenden abgewichen werden darf.

1. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Die vorliegenden Empfehlungen für die schweizerische Forstwirtschaft gelten für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

Die Empfehlungen gelten für alle inländischen und ausländischen in der Schweiz tätigen Betriebe bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen, welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden hauptsächlichen Bereichen:

- a) Holzernte aller Art, Holzrücken aller Art, Räumungsarbeiten nach Holzernte und Holzrücke-Arbeiten - in allen Entwicklungsstufen, inkl. in geschädigten Baumbeständen nach Naturkatastrophen (Sturm, Insektenbefall, Lawinen, usw.)
- b) Förster-Arbeiten
- c) Jungwaldpflege in allen Entwicklungsstufen
- d) Aufforstungen aller Art, inkl. Bodenbearbeitung
- e) Forstschutzarbeiten
- f) Unterhalt an Waldstrassen und anderen Forstbauten
- g) Bauten aus Holz wie Bachsperrern, Fischtreppe, Stützbauwerk aller Art usw
- h) Ernte, Aufarbeitung und Transport von Holz für die Gewinnung von Energie
- i) Hangsicherung, Rutschungsentwässerung, Ingenieurbiologie

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

1 Die Empfehlungen gelten für die in den Betrieben nach Art. 2 beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Forstwirtschaft tätig sind.

2 Ausgenommen ist das administrative Personal.

2. Grundsätzliches zur Anstellung

Art. 4 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber

- achtet und schützt die Rechte der Arbeitnehmenden als Persönlichkeit und begegnet ihnen als Partner
- schützt Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden, bietet ihnen soziale Sicherheit und einen gerechten Lohn
- fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden
- trifft die gesetzlichen Vorsorgemassnahmen für Alter, Krankheit und Invalidität der Arbeitnehmenden
- hat den Arbeitnehmenden die von der SUVA vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen
- hat den Arbeitnehmenden die zur Ausübung des Berufes notwendigen Werkzeuge und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen (gemäss OR)
- sorgt für wetterfeste fixe oder mobile Aufenthalts- und Umkleieräume (Depot, Mannschaftswagen oder Hütte)

Art. 5 Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmenden

1. Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. (OR 321a/1).

Sie haben sich gegenüber allen Personen, mit denen sie in der Ausübung ihres Berufes in Verbindung stehen, korrekt aufzuführen und jede Handlung, die dem Arbeitgeber schadet oder Anlass zu Beschwerden geben könnte, zu vermeiden.

2. Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln (OR 321/2), sowie die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen und geeignete Schuhe zu tragen

3. Die Arbeitnehmenden haben die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihnen erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (OR 321d/1).

4. Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügen (Art 321e OR).

5. Die Arbeitnehmenden haben sich vor Vertragsabschluss darüber auszuweisen, dass sie über die Ausbildung und Erfahrung zur Ausführung der vereinbarten Aufgaben verfügen.

6. Die Arbeitnehmenden haben unverzüglich ihren Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter zu verständigen, wenn sie verhindert sind, zur Arbeit zu erscheinen.

Art. 6 Schlichtungsstelle

1. Kommt bei Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis keine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zustande, so wenden sich die Parteien an die von den unterzeichnenden Verbänden einberufene Schlichtungsstelle, diese entscheidet letztinstanzlich.

Die Schlichtungsstelle wird vom VSF und dem FUS gemeinsam gestellt.

2 Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus:

- 1 Person des Arbeitnehmendenvertreters
- 1 Person der Arbeitgebervertreter
- 1 Obmann von den oben ernannten Personen gemeinsam ernannt.

3 Können sich die Parteien nicht über die Bestellung des Obmanns einigen, so wird die Bezeichnung des Obmannes dem Gericht übertragen, in welchem der Streitfall vorliegt.

4 Die Schlichtungsstelle wird von den Parteien in jedem Verfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung der Schlichtungsstelle zu erfolgen.

Art. 7 Arbeitssicherheit

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art 82 UVG).

2. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen (Art 82 UVG).

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG), der entsprechenden Verordnung (VUV), der EKAS-Richtlinie, die SUVA-Bestimmungen sowie die anerkannten Richtlinien und Regeln der Technik einzuhalten. Die entsprechenden Instrumente wie Branchenlösung Forst, Sicherheitskonzept Forst und dergleichen sind verbindlich.

4. Der Arbeitgeber schafft mit einer zweckmässigen Betriebsorganisation die Voraussetzungen für die Sicherheit der Arbeitnehmenden. Insbesondere werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung bezüglich der Arbeitssicherheit geregelt.

Er gewährleistet durch eine zweckmässige Arbeitsorganisation sowie mit einer geeigneten Betriebsleitung und Personalführung die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Er sorgt mit der Anwendung geeigneter Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel für den Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Er sorgt dafür, dass die Arbeitnehmenden über Unfall- und Gesundheitsgefahren in Kenntnis gesetzt und bezüglich der erforderlichen Sicherheitsmassnahmen angeleitet werden (VUV Art. 6).

5. Bei Arbeiten mit besonderen Gefahren müssen die Zahl der Arbeitnehmenden sowie die Anzahl oder die Menge der gefahrbringenden Einrichtungen, Arbeitsmittel und Stoffe auf das Nötige beschränkt sein (VUV Art. 8).

6. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese weder entfernen noch ändern (Art 82 UVG).

7. Die Arbeitnehmenden müssen die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen. Sie müssen insbesondere die PSA benützen und dürfen die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen (Art. 11 VUV).

8. Stellen Arbeitnehmende Mängel fest, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, so müssen sie diese sogleich beseitigen. Sind sie dazu nicht befugt oder nicht in der Lage, so müssen sie den Mangel unverzüglich dem Arbeitgeber melden (Art. 11 VUV).

9. Die Arbeitnehmenden dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere Arbeitnehmende gefährden. Dies gilt insbesondere für den Genuss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln (Art. 11 VUV).

Art. 8 Berufliche Weiterbildung

1 Die Arbeitgeber leisten ihre Beiträge in den allgemeinverbindlichen Berufsbildungsfonds.

2 Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden in der Forstwirtschaft. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote, usw.) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmende, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

3 Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmende Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Ausnahmen sind zu tolerieren für die Vorbereitungskurse der Försterausbildung oder für die Ausbildung als Vorarbeiter (bis zu 55 Tage pro Jahr). Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber.

Arbeitnehmende haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

4 Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmende jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden (Bleibepflicht, Rückzahlung). Zu berücksichtigen sind die finanziellen Leistungen des Berufsbildungsfonds.

5 Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.

Art. 9 Treuepflicht

1. Die Arbeitnehmenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und dürfen sich nicht bestechen lassen (OR 321a).

2. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses von 100% dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit ohne Information des Arbeitgebers für einen Dritten leisten. Sie dürfen insbesondere die Treuepflicht nicht verletzen.

3. Arbeitszeit

Art. 10 Begriff Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort. Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit. Die Arbeit innerhalb dieser 17 Stunden ist bewilligungsfrei (ArG. Art. 10₁). Der einzelne Arbeitnehmende darf im Ausnahmefall, mit Einschluss der Pausen und Überzeit, höchstens in einem Zeitraum von 14 Stunden eingesetzt werden.
2. Der Weg zu und von der Arbeit (Sammelstelle) gilt nicht als Arbeitszeit, wenn dieser weniger als eine halbe Stunde dauert. Bei längerer Anreise wird die Zeit als Reisezeit erfasst, diese kann keine Überstunden generieren.

Art. 11 Wöchentliche Arbeitszeit, Arbeitszeitkalender

1. Die normale durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 42.5 Stunden in 5 Tagen pro Woche. Pro Halbtage gilt eine Pause von 15 Minuten als Arbeitszeit. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr erstellten Arbeitszeitkalender festgelegt.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:
 - a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
 - b) maximal 50 Wochenstunden (= 5 x 10 Stunden).
4. Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 3 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters, technischer Störungen oder wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 50 Stunden überschritten werden.
Begründete längere Arbeitszeiten um höchstens 2 Stunden pro Tag im Durchschnitt von 8 Wochen bzw. 4 Stunden pro Tag im Durchschnitt von 4 Wochen sind ohne Lohnzuschlag zulässig (ArG. Art. 9₃). Sie müssen in der Regel im laufenden Kalenderjahr ausgeglichen werden.
5. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine all-fälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.
6. Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, so dass Negativstunden aus Unternehmerrisiko nicht aufgearbeitet werden konnten, dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat.
7. Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen gem. ArGV1 22 können die unterzeichnenden Berufsverbände begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.

Art. 12 Jährliche Arbeitszeit

1. Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

2. Die massgeblichen Jahres- Brutto-Sollarbeitszeit beträgt im ganzen Vertragsgebiet 2216 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 42,5 Stunden).

3. Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmenden während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden Arbeitszeit- kalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie gemäss Art. 14 zu vergüten. Kannein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

4. Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen.

Art. 13 Überstundenarbeit

1. Arbeitnehmende sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können (Art. 321c Abs. 1 OR).

2. Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Ernimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.

4. Überstunden können ebenso wie Minusstunden am Jahresende übertragen werden, Einzelheiten sind im Arbeitsvertrag geregelt. Der Ausgleich ist über zwei Geschäftsjahre anzustreben.

Art. 14 Überzeitarbeit

1. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden (ArG. Art.12, ArGV1 25).

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

Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmenden zwei Stunden im Tag nicht überschreiten und ist nur an Werktagen oder in Notfällen zulässig. Sie darf im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen. (Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen

Arbeitnehmenden muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen.)

Der Arbeitgeber darf bis 140 Überzeitstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen ArGV 1, 25.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von 25 Prozent auszurichten. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmenden innert eines Jahres durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

Art. 15 Arbeitsfreie Tage, Nacht- und Sonntagsarbeit

1. An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.

2. In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 12 Abs. 1 gearbeitet werden. Der Betrieb hat den Arbeitnehmenden mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.

3. Dauernde Nacht- bzw. Sonntagsarbeit ist gemäss ArG Art. 16/17 sowie 18 und V1 Art. 16 +18 untersagt. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr.

4. Vorübergehende oder dauernde Nachtarbeit zwischen 23.00 und 24.00 Uhr resp. zwischen 05.00 und 06.00 Uhr ist bewilligungspflichtig.

5. Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit von Samstag 23.00 bis Sonntag 23.00 Uhr.

6. Für Nacht- bzw. Sonntagsarbeit sind folgenden Zuschlägen auf dem vereinbarten Lohn auszurichten:

Für vorübergehende Nachtarbeit (bis 24 Nächte/Jahr).....	25 %
Für Sonn- und Feiertagsarbeit.....	50 %

Bei dauernder Nachtarbeit (25 Nächte und mehr pro Kalenderjahr) ist ein Zeitzuschlag von 10% zu gewähren.

Art. 16 Schichtarbeit

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmenden ohne Bewilligung zu Schichtarbeit heranziehen, sofern sich diese innerhalb von 17 Stunden am Tag resp. Abend abwickelt und die Schichtarbeit keine dauernde Anordnung ist. Sie darf, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten und nur an Arbeitstagen geleistet werden (ArG 25 / ArGV1 34).

4. Entlohnung

Art. 17 Lohn

1. Für das fest angestellte Forstpersonal ist in der Regel und unabhängig von der Ausbildung der Monatslohn zu vereinbaren. Der Monatslohn wird jeweils spätestens am 25. Tag jedes Kalendermonats ausbezahlt.

2. Für Teilzeitpersonal oder Aushilfen kann Stundenlohn vereinbart werden. Der Stundenlohn wird spätestens zwei Tage nach Zahltagsabschluss ausbezahlt.

Bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden sind die Zuschläge für die vertrag-

lich vereinbarte Gratifikation und für den 13. Monatslohn und Ferien (8.3 % für 13. Monatslohn und für Ferien gemäss Art. 30, Abs 1) in der Abrechnung gesondert auszuweisen. Die Auszahlung dieser Zuschläge erfolgt laufend mit den ordentlichen Lohnzahlungen oder en bloc für die Summe der geleisteten Stunden am Ende des Kalenderjahres bzw. der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses.

3. Es ist monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen.

Art. 18 Lohnklassen

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmende vereinbaren die Höhe der Entlohnung. Sie richtet sich nach Funktion, Verantwortung, den fachlichen Fähigkeiten und der Berufserfahrung des Arbeitnehmenden.

2. Der Lohn wird gemäss den nachstehenden Lohnklassen resp. der Funktion festgelegt. Die Partnerverbände vereinbaren jährlich in einem Zusatzblatt die Höhe der entsprechenden Mindestlöhne für diese Lohnklassen.

<i>F</i>	<i>Betriebsleiter</i>
<i>V/F</i>	<i>Betriebsleiter-Stellvertreter</i>
<i>V</i>	<i>Vorarbeiter</i>
<i>Q</i>	<i>Spezialist</i>
<i>A</i>	<i>Forstwart</i>
<i>B</i>	<i>Waldarbeiter</i>

Art. 19 Gratifikation

Dem Arbeitgeber steht es frei, Ende Jahr dem Arbeitnehmenden je nach deren Leistung eine Gratifikation zukommen zu lassen.

Art. 20 Kinder- und Familienzulagen

Die Kinder- und Familienzulagen richten sich nach den eidg. und kantonalen Vorschriften. Sie sind dem Arbeitnehmenden zusammen mit dem Lohn auszuzahlen.

Art. 21 Spesenentschädigung für auswärtige Arbeit

Werden Arbeitnehmende an auswärtige Arbeitsorte versetzt, sind ihnen die erforderlichen Ausgaben zu vergüten. Anstelle einer Barentschädigung sorgt der Arbeitgeber nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung und Unterkunft. Die Entschädigungen sind im Arbeitsvertrag zu fixieren. Diese werden jährlich mit den Lohnklassen (gemäss Art. 18) veröffentlicht.

Art. 22 Abgeltung von Betriebsauslagen des Arbeitnehmenden

Auslagen, die dem Arbeitnehmenden durch die Arbeit entstehen, sind vom Arbeitgeber vollständig zu ersetzen. Insbesondere Kosten für private Werkzeuge, Geräte und Fahrzeuge. Regelmässig notwendige Ausgaben sind durch monatliche Akontozahlungen abzugelten, wenn nicht in diesem Zeitraum abgerechnet wird (OR 327a bis 327c).

Art. 23 Entschädigung für Benutzung des Privatfahrzeuges

1. Steht dem Arbeitnehmenden ab Stützpunkt oder Sammelplatz bis zur Arbeitsstelle kein betriebseigenes Fahrzeug zur Verfügung, so kann er mit Zustimmung des Arbeitgebers sein

Privatfahrzeug benützen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Kosten für das Privatfahrzeug, nach Massgabe des Gebrauches, zu entschädigen.

2. Die Entschädigung richtet sich nach den von den Partnerverbänden festgelegten Mindestansätzen. Diese werden jährlich mit den Lohnklassen (gemäss Art. 18) veröffentlicht. Es werden nur die für den Arbeitgeber gefahrenen Kilometer angerechnet.

3. Arbeitnehmende können nicht verpflichtet werden, für die Erbringung von betrieblichen Aufgaben eigene Fahrzeuge zu benützen

Art. 24 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

1. Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (AVIG Art. 31-50).

2. Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Tätigkeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

3. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.

4. Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen. Arbeitnehmende haben ferner während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.

5. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.

6. Wer den Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. 10 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmenden richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

7. Anspruch bei Schlechtwetter: Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im Übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.

8. Ausgleich in Zeit: Ein Ausgleich in Zeit zu gleicher Dauer unter Anrechnung an die Überstunden gemäss Art. 3.1.5 ist nur dann gestattet, wenn:

- a) infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und
- b) Arbeitnehmende zustimmen und frei über ihre Zeit verfügen können.

9. Zahlstellen: Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs-Zahlstellen der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen zu wenden.

5. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 25 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmenden ohne Versicherungsschutz gemäss Art. 26

Wird den Arbeitnehmenden aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (OR 324a). Anwendbar ist die Berner Skala.

Art. 26 Krankentaggeldversicherung

1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern.

2 Prämien:

- a) Prämieeintragung: Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden vom Betrieb und den Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen;
- b) Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80 % des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

3 Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:

- c) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen,
- d) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zu Lasten der Arbeitnehmenden. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit in Höhe von 80% vom Arbeitgeber zu entrichten,
- e) Entrichtung des Krankentaggelds (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen, gemäss den Versicherungsbestimmungen
- f) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt,
- g) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders

- lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- h) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidenden Arbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen.

Art. 27 Unfallversicherung

Bei Unfall von Arbeitnehmenden hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80 % des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen.

Falls die Suva bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich im gleichen Verhältnis die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das Suva-Maximum übersteigen, sowie für die Suva-Karenztage.

Die Prämien für die Berufsunfall-Versicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfall-Versicherung der Arbeitnehmende.

Für die Zusatzleistungen kann der Arbeitgeber eine Versicherung abschliessen, deren Kosten je hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden übernommen werden.

Art. 28 Militär-, Schutz- und Zivildienst

1. Höhe des Entschädigungsanspruches: Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden- oder Monats-lohn, beträgt während:

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	60%	80%
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz oder Zivildienstes:		
– in den ersten 4 Wochen	100%	100%
– ab 5. bis 21. Woche	60%	80%
– ab 22. Woche Durchdiener	60%	80%

2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

- vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
- eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

3 Lohnausfallberechnung: Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

4 Der Arbeitnehmende verpflichtet sich nach dem Genuss der Militärdienstentschädigung von mehr als 4 Wochen im Jahr, das Arbeitsverhältnis wenigstens 6 Monate fortzusetzen. Wird das Arbeitsverhältnis früher beendet, kann der Arbeitgeber eine Rückzahlung verlangen. Sie richtet sich nach der zeitlichen Dauer der Verpflichtung (pro rata temporis).

Art. 29 Absenzen, Freitage

1. Arzt-, Zahnarzt- und Therapiebesuche sind wenn möglich auf Randstunden zu verlegen. Sie sind mit dem Arbeitgeber oder Betriebsleiter abzusprechen und 1 Stunde gilt als Arbeitszeit.

2. Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen

a) Entlassung aus der Wehrpflicht Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Entlassung stattfindet so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.	1/2Tag
b) Verheiratung der Arbeitnehmenden	2 Tage
c) Geburt oder Adoption eines Kindes	2 Tage
d) Tod Ehepartner, Partner, Eltern, sowie Kinder im selben Haushalt	3 Tage
e) Tod Geschwister, Schwiegereltern, Grosseltern	2 Tage 1 Tag
f) Pflege eigener Kinder, xy Tage pro Fall (Art. 36 Abs. 3 ArG)	Bis zu 3 Tage ¹
g) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis	1 Tag pro Jahr
h) für folgende Tätigkeiten nach Absprache <ul style="list-style-type: none"> • Leiberausbildungs- und Fortbildungskurse sowie Tätigkeit als hauptverantwortliche Leiterin oder Leiter von Kursen und Lagern im Rahmen von «Jugend und Sport» • Prüfungsexperten • Mitglieder der Geschäftsleitung, des Vorstands oder einer Fachkommission von Verbänden des Forstwesens • Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Forstwesens • zur Ausübung einer öffentlichen Funktion 	Regelung im Einzelfall

3. Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

4. Bei den genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten.

¹ Gemäss Art. 36 Abs. 3 ArG sind bis zu 3 Tagen vorgesehen. Dies ist jedoch von Fall zu Fall zu beurteilen, denn sollte es den Eltern nachweisbar nicht möglich sein innert dieser Frist eine zumutbare Dritthilfe zur Pflege zu organisieren, kommt ergänzend das ZGB Familienrecht zur Anwendung.

5. Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.

6 Für die Stellensuche in der Kündigungsfrist ist den Arbeitnehmenden die notwendige Freizeit zu gewähren. Ist der Arbeitnehmer unverschuldet in diese Situation geraten, so ist maximal ein halber Tag pro Woche bezahlt. Weitere benötigte Zeit für die Stellensuche ist unbezahlt.

6. Ferien, Feiertage, Mutterschaft, Vaterschaft

Art. 30 Genereller Ferienanspruch

1. Den Arbeitnehmenden stehen folgende Ferienansprüche zu:

	Arbeitnehmende im Monatslohn	Arbeitnehmende im Stundenlohn
Auszubildende und Angestellte bis 20. Altersj.	5 Wochen	10,64% des Lohnes
ab 21. bis zum vollendeten 50. Altersjahr	23 Tage	9,7% des Lohnes
ab 51. bis zurückgelegtem 65. Altersjahr	5 Wochen	10,64% des Lohnes

2. Der festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten. Der gutgeschriebene Ferienlohn wird bei Ferienbezug ausbezahlt.

3. Feiertage, die in Ferien fallen, gelten nicht als solche und können nachbezogen werden. Ist der Arbeitnehmende während der Ferien dermassen krank, dass eine Erholung nicht mehr möglich ist, können die durch Krankheit verloren gegangenen Ferientage nachbezogen werden. Der Anspruch ist durch ein Arztzeugnis zu belegen.

4. Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als ein Kalenderjahr, besteht der Ferienanspruch, nach Massgabe der Zeit, die das Arbeitsverhältnis gedauert hat (pro rata).

5. Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche der Arbeitnehmenden sind angemessen zu berücksichtigen.

6. Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR).

7. Arbeit während der Ferien: Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR).

Art. 31 Feiertage

1. Als Feier- und Ruhetage gelten die gemäss eidgenössischem und kantonalem Recht festgelegten Tage, einschliesslich der 1. August.

Vergütet werden maximal 8 Feier- oder Ruhetage pro Jahr (inkl. 1. August), wenn sie auf einen Arbeitstag fallen.

In betriebsinternen Vereinbarungen können weitere bezahlte Feier- und Ruhetage festgelegt werden. Sofern in einzelnen Kantonsgebieten mehr als acht Feier- und Ruhetage üblich bzw. vorgeschrieben sind, kann der Arbeitgeber die zusätzlichen Feier- und Ruhetage vor- oder nachholen lassen.

2. Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung ist die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Tag, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

3. Anspruchsvoraussetzungen: Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn Arbeitnehmende:

- a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;
- b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;
- c) von einer Krankenkasse, von der Suva oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

4. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Feiertage pro rata entschädigt.

Art. 32 Schwangerschaftsurlaub – Mutterschaftsentschädigung

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder diese verlassen (ohne Arztzeugnis). Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft gar nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Lohnfortzahlung bei Mutterschaft: Es kommen die Regelungen des Erwerbssersatzgesetzes EOG zur Anwendung. Sie gilt für alle Mütter, die während mindestens fünf Monaten innerhalb der letzten neun Monate vor der Geburt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Der Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung entsteht am Tag der Niederkunft und dauert 98 Kalendertage.

Art. 33 Vaterschaftsurlaub

Alle erwerbstätigen Väter haben das Recht auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, also auf zehn freie Arbeitstage. Sie können diesen Urlaub innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes beziehen, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage.

Der Erwerbsausfall im Vaterschaftsurlaub wird entschädigt. Dabei gelten die gleichen Grundsätze wie beim Mutterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren. Sie müssen zudem in den neun Monaten vor der Geburt in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die Entschädigung geht entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt.

Finanziert wird der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub über die Erwerbssersatzordnung (EO).

7. Beginn und Ende Arbeitsverhältnisses

Art. 34 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für Arbeitnehmende, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.

2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmende im Stundenlohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
- b) Ab dem zweiten Dienstjahr, bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;

4. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher.
- während Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.
- während der ganzen Dauer der Schwangerschaft bis und mit 16 Wochen nach der Geburt.
- während Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Wird die Kündigung während einer der vorstehend erwähnten Sperrfristen ausgesprochen, ist diese nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht mit dem Kündigungsendtermin (Ende Monat) zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende.

5. Taggeldleistungen und Invalidenrente: Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistung der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen und Beachtung der Sperrfristen gekündigt werden.

Art. 35 Fristlose Kündigung

Ein Anstellungsverhältnis kann gemäss OR 337 aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden, wenn den Vertragspartnern dessen Fortsetzung nicht mehr zugemutet werden kann, oder der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird.

Erfolgt die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ohne wichtigen Grund, steht den

Arbeitnehmenden ein Lohnanspruch für die gemäss ordentlicher Kündigungsfrist verbleibende Vertragsdauer zu.

Erfolgt die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund, hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung analog den in Art. 36 aufgeführten Bestimmungen.

Art. 36 Nichtantritt der Arbeit

Erscheint der Arbeitnehmende unentschuldigt und ungerechtfertigt bei Stellenantritt nicht an seinem Arbeitsplatz, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung.

Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach den Bestimmungen des OR. Sie beträgt 1/4 eines Monatslohnes und kann je nach erlittenem Schaden erhöht werden.

Art. 37 Zeugnis / Arbeitsbestätigung

Der Arbeitnehmende kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich innert 2 Wochen über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (OR Art. 330a).

Art. 38 Tod des Arbeitnehmenden

Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Den Hinterbliebenen eines Arbeitnehmenden wird ein Lohnnachgenuss gewährt. Der Lohn für den beim Tode laufenden und den darauf folgenden Monat wird ausbezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als fünf Jahre gedauert hat. Bei längerer Dauer werden der laufende und die zwei folgenden Monatslöhne ausgerichtet, sofern der einen Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Steht dem Verstorbenen eine Abgangsentschädigung zu, so ist diese den Erben auszurichten.

Art. 39 Tod des Arbeitgebers

Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (OR 338a).

Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst (OR 338a).

Art. 40 Berufliche Vorsorge (BVG)

Der Arbeitgeber hat alle von ihm beschäftigten Arbeitnehmenden, deren AHV-pflichtiger Jahreslohn den Betrag der maximalen einfachen AHV-Altersrente übersteigt, bei einer Pensionskasse anzumelden. Die Versicherungspflicht beginnt am 1. Januar des Kalenderjahres, welcher der Vollendung des 17. Altersjahres folgt. Der Arbeitgeber erfüllt dadurch die Anforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Die Beiträge für die Pensionskasse werden von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber gemeinsam getragen. Der Anteil des versicherten Arbeitnehmenden beträgt höchstens 50% des Beitrages.

Art. 41 Frühzeitige Pensionierung

Der körperlichen Belastung der Arbeitnehmenden in der Forstwirtschaft soll Rechnung getragen werden.

Den Forstbetrieben wird empfohlen, zusammen mit den Pensionskassen Modelle für eine finanziell tragbare Frühpensionierung zu entwickeln. Insbesondere schon die jungen Mitarbeitenden sollen motiviert werden, auf diese Modelle einzusteigen.

Nach Möglichkeit ist den älteren Mitarbeitenden auch schonendere Arbeit anzubieten.

Lyss/Bern, Mai 2021

Verband Schweizer Forstpersonal VSF



Arnold Denoth, Co-Präsident



Peter Piller, Co-Präsident

Verband Forstunternehmer Schweiz FUS



Bernard Jermann, Präsident



Sybil Nydegger, Geschäftsführerin