

## **Erläuternder Bericht zur Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom 1. Januar 2013**

### **1. Beweggründe für eine Revision der Rahmenvereinbarung**

Die Beweggründe für die Revision der Rahmenvereinbarung über die Anstellungsbedingungen vom Juni 2004 waren:

- Die Anwendung von Minimallöhnen anstelle von Funktionslöhnen
- Die Anwendung von Funktionsbezeichnungen, welche auch von anderen Planerverbänden angewendet werden
- Eine breitere Abstützung durch Miteinbezug weiterer Parteien
- Klarere und zeitgemässere Formulierungen

### **2. Erläuterungen zu einzelnen Artikeln**

#### Art. 1 Abs. 2

Dieser Artikel soll sicherstellen, dass bestehende Vereinbarungen und Gesamtarbeitsverträge ihre Gültigkeit wahren.

Es besteht auch die Möglichkeit, dass der Geltungsbereich eingeschränkt wird. Beispielsweise: Ausgenommen von der Vereinbarung ist der Kanton Waadt.

#### Art. 11 Abs. 3

Diese Regelung kommt beispielsweise dann zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer im Auftrage des Arbeitgebers im Ausland tätig und aufgrund eines Todesfalls eine längere Rückfahrt in die Schweiz und Hinfahrt zurück zum Arbeitsplatz gegeben ist. Die Zeit für die Hin- und Rückfahrt, welche die freien Tage beschränkt, wird im Umfange von insgesamt bis zu 2 Tagen gewährt. Beträgt diese Zeitspanne mehr als 2 Tage, so treffen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine einvernehmliche Regelung.

#### Art. 12

Der Minimallohn orientiert sich an der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte von 41 Stunden. Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine höhere oder niedrigere wöchentliche Arbeitszeit, so ist der Lohn entsprechend anzupassen.

#### *Beispiel*

*Annahme: Minimallohn für Funktion XY beträgt CHF 50'000.00 für eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden.*

*Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden, so dass der Minimallohn als Referenzwert sich um 1/41 erhöht.*

## **Erläuternder Bericht zur Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen 1. Januar 2013**

### Art. 13 Abs. 1

Muss der jährliche Mindestlohn aufgrund lokaler Bedingungen unterschritten werden, so muss seitens Arbeitgeber die sachliche Notwendigkeit nachvollziehbar gegeben sein. Die sachliche Notwendigkeit kann beispielsweise in der wirtschaftlichen Entwicklung einer Region liegen.

Eine willkürliche Unterschreitung des Mindestlohnes ohne sachlich objektiverbare Gründe würde in einem Gerichtsverfahren nicht standhalten.

### Art. 14 Abs. 2 lit. c

Bei der Entschädigung der Mahlzeiten hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Mehrkosten hin zu den Normalkosten einer täglichen Mahlzeit zu bezahlen.

### Art. 18

Die Weiterbildung umfasst « nicht nur Anstrengungen, den Stand bereits erworbener Fähigkeiten zu erhalten, sondern vor allem auch den Erwerb verbesserter Kenntnisse für die Ausübung des gleichen Berufs » (Bundesgerichtsentscheid 113 Ib 120 Erwägung 3a).

Die Ausbildung dagegen stellt die unerlässliche Voraussetzung für den ernstlich erhofften Aufstieg in eine eindeutig vom bisherigen Beruf zu unterscheidende höhere Berufstellung (sog. Berufsaufstiegskosten) oder gar in einen anderen Beruf dar (Bundesgerichtsentscheid 113 Ib 120f, Erwägung 3a mit Beispielen) bzw. hat sie einen eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt – namentlich das Recht zur selbständigen Berufsausübung (vgl. Bundesgerichtsentscheid 2A.182/2005 vom 10. Oktober 2005 Erwägung 3.2)

Neben den Grundsätzen sind die Umstände des konkreten Einzelfalls zu gewichten, wenn es sich um einen Grenzfall handeln könnte (Bundesgerichtsurteil 2A.671/2004 vom 6. Juli 2005 Erwägung 3.1 und 3.2). Wesentlich für die Beurteilung, ob es sich um eine Ausbildung handelt, ist dabei « nicht nur der Vergleich zwischen der bestehenden Grundausbildung und den neu erworbenen Kenntnissen, sondern zu berücksichtigen sind auch der aktuell ausgeübte Beruf und die Auswirkungen der Ausbildung auf die gegenwärtige und künftige Berufstätigkeit » (Bundesgerichtsurteil 2A.623.2004 vom 6. Juli 2005 Erwägung 3.2).

### Art. 22

Es empfiehlt sich im Einzelarbeitsvertrag die Skala (Berner, Zürcher, Basler) für die allfällige Bezahlung von Differenzen im Zusammenhang mit dem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz festzulegen.