



# Reglement für das Arbeitsverhältnis in der Berufsfischerei der Schweiz (RABF)

(Empfehlung des Schweizerischen Berufsfischerbandes 2005)

# **REGLEMENT DES SCHWEIZERISCHEN BERUFSFISCHERVERBANDES (SBFV) FÜR DAS ARBEITSVERHÄLTNIS DER BERUFSFISCHER (RABF) .....4**

<b>I.</b>	<b>Geltungsbereich und Wirkung.....</b>	<b>4</b>
§ 1	Geltungsbereich.....	4
§ 2	Wirkung.....	4
<b>II.</b>	<b>Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....</b>	<b>4</b>
§ 3	Probezeit.....	4
§ 4	Kündigung.....	4
<b>III.</b>	<b>Einsatz und Weiterbildung.....</b>	<b>5</b>
§ 5	Einsatz.....	5
§ 6	Aus- und Weiterbildung.....	5
<b>IV.</b>	<b>Pflichten der/des Arbeitnehmenden.....</b>	<b>5</b>
§ 7	Allgemein.....	5
§ 8	Nebenbeschäftigung.....	5
§ 9	Ausübung eines öffentlichen Amtes.....	6
§ 10	Geheimhaltungspflicht.....	6
<b>V.</b>	<b>Arbeitszeit.....</b>	<b>6</b>
§ 11	Arbeitszeit.....	6
§ 12	Überstunden.....	6
§ 13	Ausgleich von Überstunden.....	6
<b>VI.</b>	<b>Freizeit, Ferien und Urlaub.....</b>	<b>7</b>
§ 14	Freizeit.....	7
§ 15	Ferien.....	7
§ 16	Übertrag der Ferien auf das folgende Jahr.....	7
§ 17	Kürzung Ferienanspruch.....	7
§ 18	Urlaub.....	8
§ 19	Ersatz für Kost und Logis.....	8
<b>VII.</b>	<b>Lohn.....</b>	<b>8</b>
§ 20	Art und Höhe des Lohnes.....	8
§ 21	Auszahlung des Lohnes.....	8
§ 22	Lohnrückbehalt (OR Art. 223a).....	9
§ 23	Lohn bei Arbeitsverhinderung.....	9
§ 24	Leistungen Dritter.....	9
§ 25	Kürzungen durch Dritte.....	9
§ 26	Dienstaltersgeschenke.....	10
<b>VIII.</b>	<b>Versicherungsschutz, Jugendschutz, Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene.....</b>	<b>10</b>
§ 27	Staatliche Sozialwerke:.....	10
§ 28	Berufliche Vorsorge:.....	10
§ 29	Unfallversicherung.....	10
§ 30	Krankheit: (mit Kreuzwahl auf dem AVABF).....	10
§ 31	Privathaftpflicht:.....	11

	§ 32	Meldung von Arbeitsunfähigkeiten .....	11
	§ 33	Schutz für schwangeren Frauen und stillende Mütter, Jugendschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene .....	11
<b>IX.</b>		<b>Abgangsentschädigung</b> .....	<b>11</b>
	§ 34	Abgangsentschädigung .....	11
<b>X.</b>		<b>Zivilrechtspflege</b> .....	<b>12</b>
	§ 35	Streitigkeiten .....	12
<b>XI.</b>		<b>Schlussbestimmungen</b> .....	<b>12</b>
	§ 36	Aushändigung des Arbeitsregelements der Berufsfischer .....	12
	§ 37	Inkrafttreten .....	12

# Reglement des Schweizerischen Berufsfischer- verbandes (SBFV) für das Arbeitsverhältnis der Berufsi- scher (RABF)

Vom Mai 2005

Der SBFV empfiehlt das folgende Reglement für Arbeitsverhältnisse  
in der Berufsfischerei.

## I. Geltungsbereich und Wirkung

### § 1 *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieses Reglement findet Anwendung auf alle Arbeitsverhältnisse in Fischereibetrieben der Verbandsmitglieder sofern dies im Arbeitsvertrag für Angestellte in der Berufsfischerei (AVABF) vereinbart ist.

### § 2 *Wirkung*

<sup>1</sup> Das Reglement gilt als Vertragswille, soweit nicht für einzelne Vertragsgegenstände schriftlich etwas anderes vereinbart wurde.

<sup>2</sup> Für das Lehrverhältnis gelten die nachfolgenden Bestimmungen soweit, als der Lehrvertrag oder das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsehen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die zwingenden Vorschriften des Bundes und des kantonalen Rechts.

## II. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 3 *Probezeit*

<sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von weniger als 4 Monate eingegangen, gelten die ersten zwei Wochen als Probezeit. Wird eine längere Dauer vereinbart, beträgt die Probezeit drei Monate. Die Probezeit gilt für das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis.

### § 4 *Kündigung*

<sup>1</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Beachtung der folgenden Kündigungsfristen von beiden Parteien jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- 1. Dienstjahr                    1 Monat
- 2. und 3. Dienstjahr        2 Monate
- 4 und mehr Dienstjahre    3 Monate

<sup>3</sup> Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.

<sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis mit einer Unterkunft verbunden, so endet der Anspruch auf deren Benutzung zur gleichen Zeit wie das Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsrecht geht in diesen Fällen dem Mietrecht vor.

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen gemäss OR Art. 337 ff

<sup>6</sup> Zu beachten sind auch die Bestimmungen über den Kündigungsschutz gemäss OR Art. 336 ff

### **III. Einsatz und Weiterbildung**

#### **§ 5    *Einsatz***

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende ist ihren/seinen Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes einzusetzen.

#### **§ 6    *Aus- und Weiterbildung***

<sup>1</sup> Der Arbeitgebende begrüsst die persönliche und berufliche Aus- und Weiterbildung und fördert diese angemessen.

<sup>2</sup> Die Kosten der durch den Arbeitgebenden veranlassten Weiterbildungen sowie die dafür verwendete Arbeitszeit gehen in der Regel zu Lasten des Arbeitgebenden.

<sup>3</sup> Die vom Arbeitnehmenden selbst gewählte Aus- und Weiterbildung kann vom Arbeitgebenden durch Gewährung von anrechenbarer Arbeitszeit und/oder finanzieller Beteiligung unterstützt werden. Die Unterstützung und deren Modalitäten müssen mit dem Arbeitgebenden im Einzelfall und vor Beginn schriftlich vereinbart werden.

### **IV. Pflichten der/des Arbeitnehmenden**

#### **§ 7    *Allgemein***

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die Interessen des Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren

#### **§ 8    *Nebenbeschäftigung***

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen welche die Interessen des Arbeitgebenden konkurrenzieren sind untersagt.

<sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen, welche Arbeitszeit beanspruchen, bedürfen die Bewilligung durch den Arbeitgebenden.

**§ 9** *Ausübung eines öffentlichen Amtes*

<sup>1</sup> Vor der Annahme eines öffentlichen Amtes, welches Arbeitszeit beansprucht, hat die/der Arbeitnehmende die schriftliche Einwilligung des Arbeitgebenden einzuholen.

**§ 10** *Geheimhaltungspflicht*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende ist verpflichtet, über die Geschäftsvorfälle und Unterlagen des Arbeitgebenden während und nach der Anstellung Verschwiegenheit zu bewahren.

<sup>2</sup> Sachwerte, Unterlagen und Erkenntnisse des Arbeitgebenden dürfen nur mit dessen schriftlichen Einverständnis weiter verwendet werden.

## **V. Arbeitszeit**

**§ 11** *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden. In der Arbeitszeit ist eine viertelstündige Pause pro Halbtage inbegriffen. Über die Mittagszeit ist in der Regel eine unbezahlte Pause von einer Stunde zu gewähren; darin inbegriffen ist die Essenszeit.

<sup>2</sup> Die Vertragsparteien können eine kürzere Arbeitszeit oder saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren. Bei saisonal unterschiedlichen Arbeitszeiten, darf die ordentliche Arbeitszeit bezogen auf das ganze Arbeitsverhältnis, bzw. bei überjährigen Arbeitsverhältnissen bezogen auf das Dienstjahr, die in Abs. 1 festgelegte Maximaldauer im Durchschnitt pro Arbeitstag nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Die maximale Arbeitszeit pro Tag darf 14 Stunden nicht überschreiten

**§ 12** *Überstunden*

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten können Überstunden anordnen, soweit diese nötig und der/dem Arbeitnehmenden zumutbar sind.

<sup>2</sup> Die/der Arbeitgebende hat eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden zu führen. Die Überstunden sind am Ende jedes Monats festzuhalten.

**§ 13** *Ausgleich von Überstunden*

<sup>1</sup> Angeordnete Überstunden sind mit Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

<sup>2</sup> Der Ausgleich erfolgt im Einverständnis mit dem verantwortlichen Vorgesetzten in der Regel im Verlauf des Dienstjahres.

<sup>3</sup> Eine Auszahlung von Überstunden erfolgt nur im Ausnahmefall. Sofern dies bei der Anordnung der Überzeit nicht ausdrücklich vereinbart wurde, wird kein Zuschlag gemäss Art. 321c OR zum ordentlichen Lohn vergütet.

Die gleiche Regelung gilt bei der Auszahlung für den Ausgleich eines allfälligen positiven Gleitzeitsaldos.

## VI. Freizeit, Ferien und Urlaub

### § 14 *Freizeit*

- <sup>1</sup> Pro Woche besteht Anspruch auf eineinhalb freie Tage. Können diese nicht gewährt werden, müssen sie spätestens in den kommenden drei Monaten kompensiert werden. Kann keine oder keine vollständige Kompensation mehr statt finden, so ist die entsprechende Arbeitszeit als Überzeit auszuzahlen.
- <sup>2</sup> Mindestens zwei ganze Ruhetage müssen pro Monat an einen Sonntag gewährt werden. Ist dies saisonal nicht möglich, darf die maximale Arbeitszeit pro Tag 14 Stunden nicht überschreiten.
- <sup>3</sup> An Sonn- und Feiertagen sind die Arbeiten auf das betriebsnotwendig Minimum zu beschränken. Beträgt die Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag weniger als vier Stunden und fällt sie lediglich entweder auf den Morgen oder auf den Abend, wird der Sonn- oder Feiertag als freier Halbtag angerechnet.
- <sup>4</sup> Bei der Beanspruchung und der Gewährung der Freizeit ist auf die Bedürfnisse beider Vertragsparteien angemessen Rücksicht zu nehmen

### § 15 *Ferien*

- <sup>1</sup> Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Jahr:
  - a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Lebensjahr 5 Wochen
  - b. über 50-jährige 5 Wochen
  - c. alle Übrigen 4 Wochen
- <sup>2</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.
- <sup>3</sup> Die/der Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Auf die Wünsche der/des Arbeitnehmenden ist soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes oder des Haushalts vereinbar ist. Die Ferien können in gegenseitigem Einverständnis aufgeteilt werden, wobei mindestens zwei Ferienwochen pro Dienstjahr zusammenhängen müssen.

### § 16 *Übertrag der Ferien auf das folgende Jahr*

- <sup>1</sup> Die Ferien müssen grundsätzlich im laufenden Jahr bezogen werden.
- <sup>2</sup> Ferienansprüche können in Absprache mit dem Vorgesetzten auf das Folgejahr übertragen werden.

### § 17 *Kürzung Ferienanspruch*

- <sup>1</sup> Ist die/der Arbeitnehmende während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgebende die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinde-

zung um einen Zwölftel kürzen. Dies gilt für Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten wie z.B. Militärdienst oder Jugendurlaub.

<sup>2</sup> Die Ferien dürfen nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu 14 Wochen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

## § 18 *Urlaub*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf einen Urlaub, ohne dass ihr/ihm diese Tage als Ruhetage oder als Ferien angerechnet werden:

3 Tage: eigene Heirat; Tod des Ehegatten;  
Tod von Kindern und Eltern

2 Tage: Niederkunft der Ehegattin

1 Tag: Wechsel der eigenen Wohnung

1 Tag: Taufe und Heirat eines Kindes; Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwäger

## § 19 *Ersatz für Kost und Logis*

<sup>1</sup> Hat die/der Arbeitnehmende Anspruch auf Kost und Logis, besteht dieser Anspruch auch während der Ferien, der Freizeit und des Urlaubs. Fällt die Leistung der Kost aus, hat die/der Arbeitgebende eine Kostgeldentschädigung nach den Ansätzen der Eidg. AHV zu entrichten.

# VII. Lohn

## § 20 *Art und Höhe des Lohnes*

<sup>1</sup> Der Lohn soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der/des Arbeitnehmenden entsprechen. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre anzupassen. Eine allfällige Teuerung soll bei der Neufestsetzung des Lohnes mitberücksichtigt werden.

<sup>2</sup> Lebt die/der Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit der/dem Arbeitgebenden, bilden Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der Eidg. AHV bewertet.

<sup>3</sup> Die Familien- und Kinderzulagen dürfen bei der Festsetzung des Lohnes nicht berücksichtigt werden und sind dem/der Arbeitnehmenden ohne irgendwelche Abzüge auszurichten.

## § 21 *Auszahlung des Lohnes*

<sup>1</sup> Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

<sup>2</sup> Spätestens bei der Auszahlung des Lohnes hat die/der Arbeitgebende der/dem Arbeitnehmenden eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, woraus die Abzüge und Zuschläge klar ersichtlich



sind. Die Lohnabrechnung enthält auch eine einwandfreie Kontrolle der Überstunden, der Freitage und des Ferienbezuges.

§ 22 *Lohnrückbehalt (OR Art. 223a)*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitgebende kann  $\frac{1}{4}$  des Monatslohnes zurückbehalten. Hat die/der Arbeitgebende eine Vermittlungsgebühr und/oder Reisekosten entrichtet, darf zusätzlich ein Lohnanteil in der Höhe dieser Auslagen zurückbehalten werden. Insgesamt darf jedoch höchstens  $\frac{1}{2}$  des ersten Monatslohnes zurückbehalten werden.

<sup>2</sup> Soweit der Lohnrückbehalt nicht als Ersatz für Vermittlungsgebühren und Reisekosten vorgenommen wurde, gilt er als Sicherheit für Forderungen der/des Arbeitgebenden und ist nach den Vorschriften über die Kautions (Art. 330 OR) zu verwalten.

§ 23 *Lohn bei Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingegangen oder dauert es länger als drei Monate und wird die/der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden aus ärztlich bescheinigter Krankheit oder wegen Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so wird ihm während folgender Zeit der volle Lohn ausgerichtet:

- a. 1. und 2. Dienstjahr 1 Monat
- b. 3. bis 5. Dienstjahr 2 Monate
- c. 6. bis 10. Dienstjahr 3 Monate
- d. ab dem 11. Dienstjahr 4 Monate

<sup>2</sup> Bei Schwangerschaft und Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbssersatzgesetz, weitere Ansprüche gegen die/den Arbeitgeber/in sind ausgeschlossen.

<sup>3</sup> Bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz gilt die gleiche Regelung. Im Minimum wird der/dem Dienstleistenden die Entschädigung, welche die EO der/dem Arbeitgebenden vergütet, ausbezahlt.

<sup>4</sup> Die Lohnausfallentschädigung aus einer von der/dem Arbeitgebenden mindestens zur Hälfte mitfinanzierten Erwerbsausfallversicherung, fällt im Rahmen in dem die/der Arbeitgebende zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist der/dem Arbeitgebenden zu.

§ 24 *Leistungen Dritter*

<sup>1</sup> Die Leistungen des UVG-Versicherers, des Krankenversicherers, der Militärversicherung, der Erwerbssersatzordnung und der Mutterschaftsversicherung fallen dem Arbeitgebenden soweit zu, als er der/dem Arbeitnehmenden den Lohn entrichtet.

<sup>2</sup> Haftet ein Dritter für den Erwerbsausfall infolge von Krankheit oder Unfall, so besteht der Anspruch auf Lohnzahlung durch den Arbeitgebenden nur insoweit, als ihm/ihr die/der Arbeitnehmende seine Ansprüche gegenüber dem/der haftpflichtigen Dritten bis auf die Höhe dieser Leistungen abtritt.

§ 25 *Kürzungen durch Dritte*

<sup>1</sup> Kürzen der UVG-Versicherer, der Krankenversicherer oder die Militärversicherung, ihre Leistungen infolge Selbstverschulden der/des

Arbeitnehmenden, so kann der Arbeitgebende seine Leistungen im gleichen Rahmen kürzen.

§ 26 *Dienstaltersgeschenke*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke nach:

5 Dienstjahren	einen Fünftel des Monatslohns
10 Dienstjahren	einen Drittel des Monatslohns
15 Dienstjahren	die Hälfte des Monatslohns
20 Dienstjahren	drei Viertel des Monatslohns
25 Dienstjahren	einen Monatslohn

<sup>2</sup> Will die/der Arbeitnehmende das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilt sie/er dies der/dem Arbeitgebenden rechtzeitig mit. Ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn berechtigt zu einem Ferienbezug von 22 Arbeitstagen. Ein Dienstaltersgeschenk von weniger als einem Monatslohn ergibt einen entsprechend geringeren Ferienanspruch.

## **VIII. Versicherungsschutz, Jugendschutz, Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene**

§ 27 *Staatliche Sozialwerke:*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende ist bei den staatlichen Sozialwerken (AHV, IV, EO, AVI, FLG) zu versichern. Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet, zumindest die halbe Prämie für die AHV, IV, EO, AVI und die ganze Prämie für die Familienzulagen zu übernehmen.

§ 28 *Berufliche Vorsorge:*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitgebende hat die/den Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen. Die/der Arbeitgebende übernimmt, zumindest die halbe Prämie.

§ 29 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende ist gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von der/vom Arbeitgebenden zu übernehmen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung kann der/dem Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.

§ 30 *Krankheit: (mit Kreuzwahl auf dem AVABF)*

<sup>1</sup> Sofern vertraglich vereinbart ist die/der Arbeitgebende dafür verantwortlich, dass für den Lohnausfall bei Krankheit ein Krankentaggeld von 80% des Bruttolohnes ab einer Wartefrist von 30 Tagen, für eine Bezugsdauer (abzüglich Wartefrist) von 720 Tagen innerhalb 900 Kalendertagen, versichert ist. In diesem Fall ist die/der Arbeitgebende verpflichtet, zumindest die halbe Prämie zu übernehmen.

<sup>2</sup> Die/der Arbeitgebende kontrolliert, dass sich die/der Arbeitnehmende auf eigene Kosten gemäss den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes (KVG), für Krankenpflege versichert.

§ 31 *Privathaftpflicht:*

<sup>1</sup> Der/dem Arbeitnehmenden wird empfohlen, auf eigene Rechnung eine Privathaftpflichtversicherung abzuschliessen.

§ 32 *Meldung von Arbeitsunfähigkeiten*

<sup>1</sup> Die/der Arbeitnehmende hat der/dem Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist der/dem Arbeitgebenden unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.

§ 33 *Schutz für schwangeren Frauen und stillende Mütter, Jugendschutz, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene*

<sup>1</sup> Die Bestimmungen zum Schutze der schwangeren Frauen und stillenden Mütter des Arbeitsgesetzes in Industrie, Gewerbe und Handel, (Arbeitsgesetz SR 822.11). sind anwendbar.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen über des Mindestalter des Arbeitsgesetzes sind anwendbar.

<sup>3</sup> Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die/der Arbeitnehmende ist verpflichtet diese Massnahmen einzuhalten und zu unterstützen.

<sup>4</sup> Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet, die Vorschriften gemäss der EKAS Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit zu erfüllen. Es wird empfohlen, den Betrieb der Branchenlösung des Schweizerischen Bauernverbandes anzuschliessen.

## **IX. Abgangsentschädigung**

§ 34 *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis einer/eines mindestens 50 Jahre alten nach 20 oder mehr Dienstjahren, hat die/der Arbeitgebende folgende Abgangsentschädigung auszurichten, nach:

20 – 25 Dienstjahren	2 Monatslöhne
26 – 30 Dienstjahren	3 Monatslöhne
31 – 35 Dienstjahren	4 Monatslöhne
36 – 40 Dienstjahren	5 Monatslöhne
über 40 Dienstjahren	6 Monatslöhne

<sup>2</sup> Bezieht die/der Arbeitnehmende Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können diese von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen von der/vom Arbeitgebenden (Arbeitgeberbeiträge) finanziert worden sind.

<sup>3</sup> Für die Ersatzleistungen gelten die Bestimmungen von OR Art. 339d.

## **X. Zivilrechtspflege**

### **§ 35 Streitigkeiten**

<sup>1</sup> Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder des Ortes des Betriebes oder Haushalts, für den die/der Arbeitnehmende Arbeit leistet.

<sup>2</sup> Der Kanton hat für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 ein einfaches und rasches Verfahren vorgesehen. Die Adresse des Arbeitgerichtes ist:

Arbeitsgericht des Kantons .....  
.....  
.....  
.....

## **XI. Schlussbestimmungen**

### **§ 36 Aushändigung des Arbeitsreglements der Berufsfischer**

<sup>1</sup> Die/der Arbeitgebende hat jeder/jedem Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Reglements auszuhändigen. Dieselbe Pflicht besteht bei Änderungen dieses Reglements oder wichtiger, das Arbeitsverhältnis in der Berufsfischerei betreffender Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts.

### **§ 37 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt per ... [Datum] in Kraft und ersetzt alle früher ausgestellten Arbeits- und Ferienreglemente.

<sup>2</sup> Dieses Reglement wurde am ... [Datum] durch den Vorstand des Schweizerischen Berufsfischerverbandes genehmigt.

Ort, Datum: ...

Schweizerischer Berufsfischerverband

...

Der Präsident

...

Der Vizepräsident

# STICHWORTVERZEICHNIS

---

## A

Abgangsentschädigung.....	11
AHV.....	8, 10
Arbeitgeberbeiträge .....	11
Arbeitsgericht.....	12
Arbeitsgesetzes .....	11
Arbeitshygiene .....	10, 11
Arbeitssicherheit .....	10, 11
Arbeitsunfähigkeit .....	11
Arbeitsunfähigkeiten .....	11
Arbeitszeit.....	6, 7
Pause.....	6
Überstunden.....	6, 9
Überzeit.....	7
Arztzeugnis.....	11
Aushändigung.....	12
Auszahlung.....	8

---

## B

Berufliche Vorsorge .....	10
Berufsunfallversicherung.....	10

---

## D

Dienstaltersgeschenk.....	10
Dienstjahr .....	5, 6, 7, 9

---

## E

Einsatz.....	5
Einzelarbeitsvertrag .....	4
EKAS Richtlinie.....	11
Essenszeit .....	6

---

## F

Ferien .....	7, 8, 10
Ferienbezuges .....	9
Freizeit .....	7, 8
Kürzung Ferienanspruch .....	7
Freitage .....	9
fristlose Auflösung.....	5

---

## G

Geheimhaltungspflicht.....	6
Geltungsbereich.....	4
Gerichtsstand .....	12

---

## H

Heirat.....	8
-------------	---

---

## I

Inkrafttreten .....	12
---------------------	----

---

## J

Jugendliche .....	7
Jugendschutz.....	10, 11

---

## K

Kinderzulagen.....	8
Kostgeldentschädigung .....	8
Krankheit .....	10
Kündigung .....	4
Kündigungsfrist .....	4
Kündigungsfristen .....	4
Kündigungsschutz.....	5
Kürzungen durch Dritte .....	9

---

## L

Lehrvertrag .....	4
Leistungen Dritter.....	9
Lohn .....	8, 9, 10
AHV .....	8
Arbeitsverhinderung .....	9
Auszahlung .....	8
Dienstaltersgeschenke .....	10
Dienstjahr .....	9
Kautions.....	9
Kinderzulagen .....	8
Lohn .....	8
Lohnabrechnung .....	8, 9
Lohnausfall.....	10
Lohnausfallentschädigung .....	9
Lohnfortzahlung.....	9
Lohnrückbehalt.....	9
Reisekosten .....	9
Schwangerschaft .....	9
Vermittlungsgebühr .....	9

---

## M

Mindestalter .....	11
--------------------	----

---

**N**

Nebenbeschäftigung .....	5
Nichtberufsunfallversicherung .....	10
Niederkunft .....	8

---

**O**

öffentliches Amt .....	6
------------------------	---

---

**P**

Personalvorsorgeeinrichtung.....	11
Pflicht .....	5
Privathaftpflicht .....	11
Privathaftpflichtversicherung .....	11
Probezeit .....	4, 5

---

**R**

Reglement .....	4
Ruhetage .....	7, 8

---

**S**

Schadensverhütung .....	11
schwangeren Frauen .....	10, 11
Schweizerischen Bauernverbandes .....	11
Sonn- und Feiertagen .....	7
Sorgfaltspflicht .....	5

Sozialwerke .....	10
Familienzulagen .....	10
Krankenversicherungsgesetzes .....	11
Pensionskasse .....	10
Unfallversicherung.....	10
stillende Mütter .....	11
Streitigkeiten .....	12

---

**T**

Taufe .....	8
Teuerung .....	8
Tod .....	8

---

**U**

Überstunden .....	6
Unfall .....	11
Unterkunft .....	5, 8
Urlaub.....	6, 7, 8

---

**V**

Verpflegung .....	8
Verschwiegenheit.....	6

---

**W**

Wartefrist .....	10
Weiterbildung.....	5