



LANDQUART
FASHION OUTLET

GESAMTARBEITSVERTRAGGESAMTARBEITSVERTRAG

vom 1. April 2021

zwischen

VIA D.O.L. GmbH
c/o ODURA AG
Vazerolgasse 27000 Chur

Eigentümerin

und

SYNA – die Gewerkschaft
Römerstrasse 7
4601 Olten

SYNA

Regionalsekretariat Graubünden-Sarganserland
Steinbockstr. 12
7001 Chur

Kaufmännischer Verband Südostschweiz
Vazerolgasse 2
7000 Chur

kfmv

Die Eigentümerin, SYNA und kfmv werden auch als **“Partei”** oder **“Parteien”** bezeichnet.



INHALTSVERZEICHNIS

1.	Präambel.....	3
2.	Vertragsrechtliche Bestimmungen (Schuldrechtlicher Teil)	3
2.1	Zweck.....	3
2.2	Anschluss der Mieter.....	4
2.3	Geltungsbereich	4
2.4	Nichtunterstellung.....	4
2.5	Friedenspflicht.....	5
2.6	Paritätische Kommission	5
2.7	Kontrollen	6
2.8	Schiedsgericht.....	6
2.9	Mitbestimmung, Information	7
2.10	Vereinsfreiheit	7
2.11	Vollzugskostenbeitrag	7
2.12	Inkrafttreten, Dauer und Kündigung.....	8
3.	Arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen (Normativer Teil).....	8
3.1	Arbeitszeit	8
3.2	Lohnbestimmungen	8
3.2.1	Individuelle Lohnfestsetzung.....	8
3.2.2	13. Monatsgehalt	9
3.2.3	Mindestlöhne	9
3.2.4	Lohnerhöhungen	10
3.3	Lohnzuschläge	10
3.3.1	Keine Kumulation	10
3.3.2	Überstunden.....	10
3.3.3	Sonntagsarbeit	11
3.3.4	Feiertage	11
3.4	Teilzeitangestellte.....	11
3.5	Anstellung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses	12
3.6	Ferien.....	12
3.7	Sonderurlaub/Kurzabsenzen	12
3.8	Arbeitskleidung.....	13
3.9	Krankheit, Unfall und Mutterschaft.....	13
3.9.1	Lohn im Krankheitsfall	13
3.9.2	Lohn bei Unfall.....	14
3.9.3	Mutterschaftsentschädigung	14

1. Präambel

Die Eigentümerin ist Eigentümerin des Landquart Fashion Outlet (nachfolgend „**Center**“) in Landquart, welches im Herbst 2009 eröffnet hat.

Die Eigentümerin hat derzeit selbst keine Arbeitnehmende im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags.

Das Center wird von einem Center Manager betrieben (nachfolgend „**Center Manager**“).

Die einzelnen Shops im Center werden von der Eigentümerin an interessierte Gesellschaften und Personen vermietet (nachfolgend „**Mieter**“) und werden von diesen Mietern betrieben. Die Detailhandelangestellten sind bei den jeweiligen Mietern angestellt oder werden von diesen Mietern von Personalverleihunternehmungen ausgeliehen.

Die Vertragsparteien akzeptieren – solange dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt, dass die allgemeinen Maximal-Öffnungszeiten des Centers (mit Ausnahme von Spezialereignissen), entsprechend einer allfälligen behördlichen Bewilligung, wie folgt sind:

Montag – Sonntag 08.00 – 21.00

Dies vorausgesetzt, vereinbaren die Parteien das Folgende:

2. Vertragsrechtliche Bestimmungen (Schuldrechtlicher Teil)

2.1 Zweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben. Die Parteien verpflichten sich, die beidseitigen Interessen zu würdigen. Dieser Gesamtarbeitsvertrag bezweckt

- das Festlegen fortschrittlicher / zeitgemässer Arbeitsbedingungen für die Detailhandelsangestellten;
- der Sicherung der Sonntagsarbeit im Center;
- das Erhalten und Fördern guter Beziehungen zwischen den Parteien sowie den Mietern;

- die Pflege der Zusammenarbeit zwischen den Parteien; sowie
- die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren

2.2 *Anschluss der Mieter*

Die Eigentümerin verpflichtet sich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten, dass die Mieter den Anschluss zu diesem Gesamtarbeitsvertrag erklären oder die normativen Bestimmungen sowie diesen Gesamtarbeitsvertrag zum integrierten Bestandteil der Arbeitsverträge mit den Detailangestellten erklären, welche diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen sollen.

Die Eigentümerin verpflichtet sich, den Center Manager anzuweisen, diesen Gesamtarbeitsvertrag für alle Detailhandelsangestellten des Centers zur Einsicht aufzulegen bzw. auf Wunsch abzugeben.

2.3 *Geltungsbereich*

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Detailhandelsangestellten und Store Manager, welche in Shops im Center vorwiegend (d.h. mehr als 50% ihrer Arbeitszeit) im Verkauf tätig sind. Im Verkauf tätig ist jede respektive jeder Detailhandelsangestellte(r), die/der auf der Verkaufsfläche tätig sind. Ebenso unterstellt sind kaufmännische Angestellte von Mietern, welche Verkaufsgeschäfte betreiben, wenn diese kaufmännischen Angestellten ihren Arbeitsort ausschliesslich am Standort Landquart im Center haben. Nachfolgend wird der Einfachheit halber von Detailhandelsangestellten gesprochen.

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Beschäftigungsgrade (Vollzeit-, Teilzeitarbeitnehmende und für Detailhandelsangestellte im Stundenlohn).

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt sowohl für Detailhandelsangestellte mit Berufsausbildung als auch für Detailhandelsangestellte ohne Berufsausbildung.

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt auch für Lehrlinge und Praktikanten im Detailhandel, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehrlingsverträge.

2.4 *Nichtunterstellung*

Nicht unterstellt sind Detailhandelsangestellte in den gastgewerblichen Betrieben des Centers, welche dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe unterstehen.

Nicht unterstellt sind Detailhandelsangestellte von Personalverleihunternehmen, wenn diese dem Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih unterstehen.

Nicht unterstellt sind Arbeitnehmende des Center Managers.

Im Übrigen gilt dieser Gesamtarbeitsvertrag, mit Ausnahme der Mindestlöhne, nicht für sämtliche Detailhandelsangestellte von Mietern, welche durch Verbandsmitgliedschaft, betriebliche Vereinbarung oder durch Allgemeinverbindlicherklärung einem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, welcher die Anwendbarkeit dieses Gesamtarbeitsvertrags zwingend ausschliesst. Im Falle eines Anwendungskonfliktes sucht die ParKo die Verständigung mit den entsprechenden Gremien des anderen Gesamtarbeitsvertrages.

2.5 *Friedenspflicht*

Für den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages gilt die Friedenspflicht. SYNA und kfmv gewähren der Eigentümerin, dem Center Manager sowie sämtlichen beigetretenen Mietern ausdrücklich die Friedenspflicht.

2.6 *Paritätische Kommission*

Die Parteien bilden eine paritätische Kommission bestehend aus 4 Mitgliedern, nämlich jeweils zwei Vertreter, welche durch die folgenden Parteien bestimmt werden:

- Eigentümerin
- Center Manager

sowie zwei Vertreter, welche durch die folgenden Parteien bestimmt werden:

- SYNA
- kfmv

Der Vorsitz wird jährlich abwechselnd eine der zwei Gruppen bestimmen.

Die Parteien können Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags sowie allgemeine personalrelevante Themen, insbesondere betreffend Arbeitszeit- und Lohnmodelle sowie Chancengleichheit und Gleichstellung, der Paritätischen Kommission unterbreiten.



Die Paritätische Kommission tritt mindestens einmal pro Kalenderjahr zusammen. Weitere Sitzungen werden je nach Bedarf durchgeführt.

Die Verantwortungen, Zuständigkeiten, Entscheide, Wahlen, Verwendung des Vollzugskostenbeitrages, Sitzungsentschädigungen sowie die Geschäftsführung der Paritätischen Kommission werden in einem Reglement festgelegt, welchem sämtliche Parteien zustimmen müssen.

2.7 *Kontrollen*

Die paritätische Kommission kann die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages im Center kontrollieren.

Die paritätische Kommission ist ermächtigt, sich mit den Behörden (z.B. Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Seco) über die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages sowie von sonstigen arbeitsgesetzlichen Vorgaben zu verständigen und auszutauschen.

Die paritätische Kommission ist ausdrücklich ermächtigt, von den Behörden sämtliche Informationen über Verstösse der Mieter gegen den Gesamtarbeitsvertrag sowie arbeitsgesetzlicher Bestimmungen zu erhalten und auch den Center Manager über solche Verstösse zu informieren.

2.8 *Schiedsgericht*

Die Parteien verhandeln und bereinigen Differenzen direkt miteinander. Kann keine Einigung erzielt werden, fällt das Schiedsgericht den endgültigen Entscheid.

Das Schiedsgericht besteht aus 3 Mitgliedern. Die Eigentümerin hat das Recht zur Ernennung eines Schiedsrichters. kfmv und SYNA bestimmen gemeinsam einen Schiedsrichter. Den Vorsitz des Schiedsgerichts übernimmt der Präsident oder die Präsidentin des Regionalgerichts Landquart. Wenn diese ablehnen, bestimmt der Kantonsgerichtspräsident oder die Kantonsgerichtspräsidentin des Kantons Graubünden den Vorsitzenden.

Das Verfahren vor dem Schiedsgericht richtet sich nach den Bestimmungen der Zivilprozessordnung (Art. 353 ff. ZPO). Der Sitz des Schiedsgerichts ist Landquart.

Die Kosten aus dem Verfahren werden gemäss Kostenentscheid des Schiedsgerichts durch die Parteien getragen.



2.9 *Mitbestimmung, Information*

Die Mitbestimmung der Detailhandelsangestellten im Unternehmen der Mieter durch die Vertretung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Statuten des jeweiligen Mieters sowie nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.

Die Detailhandelsangestellten werden über alle wichtigen, sie betreffenden Vorgänge rechtzeitig informiert.

2.10 *Vereinsfreiheit*

Die Vereinsfreiheit ist gewährleistet.

Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation dürfen den Detailhandelsangestellten keine Nachteile erwachsen.

Die Parteien können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen und Werbemittel an ihre Mitglieder an dafür geeigneten Stellen anschlagen.

2.11 *Vollzugskostenbeitrag*

Zur Deckung der Kosten des Vollzuges dieses Gesamtarbeitsvertrags wird ein Vertragsbeitrags-Fonds eingerichtet. Daraus können auch Weiterbildungsmaßnahmen der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Detailhandelsangestellten oder andere von der paritätischen Kommission bestimmte Projekte mitfinanziert werden.

Allen dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Detailhandelsangestellten wird monatlich ein Betrag von CHF 5 bzw. von CHF 10 ab einem Brutto-Monatslohn von CHF 4'000 abgezogen. Für Lehrlinge und Praktikanten findet kein Abzug statt.

SYNA und kfmv steht es frei, ihren Mitgliedern den Vertragsbeitrag zurückzuerstatten.

Die Zuständigkeiten und Entscheide über die Verwaltung und Verwendung des Vertragsbeitrages werden durch die Paritätische Kommission festgelegt und können in deren Reglement festgelegt werden.

2.12 *Inkrafttreten, Dauer und Kündigung*

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. April 2021 in Kraft und löst sämtliche bisherigen Vereinbarungen ab.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist unbefristet.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist mit einer Frist von 6 Monaten jeweils auf 31. Dezember kündbar, erstmals jedoch per 31. Dezember 2022.

Änderungen an diesem Gesamtarbeitsvertrag können im gegenseitigen Einverständnis jederzeit vereinbart werden.

Sollte die Bewilligung für den Sonntagsverkauf im Center dahinfallen oder massgeblich eingeschränkt werden, gilt der Gesamtarbeitsvertrag noch für 3 Monate ab dem Dahinfallen respektive der Einschränkung und die Parteien verpflichten sich zu Neuverhandlungen.

3. **Arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen (Normativer Teil)**

3.1 *Arbeitszeit*

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden.

Mieter sind jedoch frei, tiefere Arbeitszeiten oder Jahresarbeitszeiten zu vereinbaren.

Die Arbeitszeit soll in der Regel auf 5 Arbeitstage verteilt sein, so dass 2 freie Tage vorhanden sind.

In der Regel müssen die Arbeitszeiten zwei Wochen im Voraus angekündigt werden.

3.2 *Lohnbestimmungen*

3.2.1 *Individuelle Lohnfestsetzung*

Der Lohn wird zwischen den Mietern und dem jeweiligen Arbeitnehmenden frei vereinbart. Wesentliche Elemente der Lohnfestlegung sind Funktion, Verantwortung und Leistung des einzelnen Arbeitnehmenden. Die Lohnfestlegung soll für die einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf die massgebenden Elemente nachvollziehbar sein.



Die Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

3.2.2 13. Monatsgehalt

Jeder Arbeitnehmende hat Anrecht auf einen 13. Monatslohn auf Basis des Grundgehaltes (ohne Zuschläge), zahlbar bis zum 20. Dezember. Im Falle von Anstellung oder Kündigung während des Jahres wird der 13. Monatslohn «pro rata temporis» entrichtet.

3.2.3 Mindestlöhne

Es gelten die folgenden Mindestlöhne gemäss Anhang 1.:

3.2.4 Praktikanten

Als Praktikanten werden die folgenden Arbeitnehmenden anerkannt (alle anderen Arbeitnehmenden fallen in obige Kategorien):

- Wenn das Praktikum im Rahmen einer staatlichen Ausbildung oder eines betrieblichen Ausbildungsprogramms erfolgt und vom Ausbildungsplan zwingend erfordert wird;
- Im Rahmen von Überbrückungsbeschäftigungen (z.B. zwischen Schulabschluss und Lehre; zwischen Gymnasium und Studium); oder
- Ferienjobs während einer Schulausbildung (z.B. Gymnasium, etc.).

Die maximale Praktikumsdauer beträgt 12 Monate.

Der Mindestlohn beträgt CHF 650 für die ersten 6 Monate und CHF 850 für die zweiten sechs Monate. Wenn ein Praktikum im Rahmen einer Ausbildung in mehreren Teilen erfolgt, werden alle Praktika zusammengerechnet (sowohl für Lohn als auch die maximale Dauer).

3.2.5 Ausländische Ausbildungen

Bei ausländischen Ausbildungen gilt jeweils diejenige Kategorie, welche der ausländischen Ausbildung am nächsten kommt. Im Zweifelsfalle entscheidet die Paritätische Kommission.



3.2.6 *Verhandlung über Mindestlöhne*

Über die Anpassungen der Mindestlöhne wird unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage, der allgemeinen Lohnentwicklung, der aufgelaufenen Teuerung (inklusive Krankenkassenprämien und Mieten) jährlich im Herbst verhandelt, jeweils mit Wirkung zum 1. April des Folgejahres.

Können sich die Parteien in den Verhandlungen über die Mindestlöhne nicht einigen, gelten die vereinbarten Löhne weiter. Das Schlichtungsverfahren und das ordentliche Kündigungsrecht auf den nächstmöglichen Termin bleiben vorbehalten.

3.2.7 *Lohnerhöhungen*

Lohnerhöhungen sind von den Mietern individuell festzulegen und bestimmen sich nach der individuellen Leistung.

3.3 *Lohnzuschläge*

3.3.1 *Keine Kumulation*

Es findet keine Kumulation von Zuschlägen statt, sondern es gilt jeweils der höchste Zuschlag (z.B. bei Kombination von zuschlagsberechtigter Sonntagsarbeit und zuschlagsberechtigter Überzeit gemäss Arbeitsgesetz kommt alleine der Zuschlag von 50% für Sonntagsarbeit, nicht jedoch der Zuschlag von 25% für Überzeit oder Überstunden zur Anwendung).

3.3.2 *Überstunden*

Als Überstunden gilt nur jene Arbeitszeit, welche die wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

Überstunden sollen innert nützlicher Frist durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

Überstunden während eines Kalenderjahres, die aus betrieblichen Gründen bis Ende April des Folgejahres nicht kompensiert werden, werden im Mai des Folgejahres mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt.



3.3.3 *Sonntagsarbeit*

Geleistete Sonntagsarbeit gibt Anrecht auf einen Lohn- oder Zeitzuschlag von 50%. Dem einzelnen Mieter steht es frei, ob ein Lohnzuschlag oder Zeitzuschlag angewendet wird.

Zeitzuschläge sollen innert angemessener Frist durch Freizeit im entsprechenden Umfang kompensiert werden, ausser es bestehe ein anderes Zeiterfassungs- respektive Kompensationssystem (z.B. Jahresarbeitszeit).

Gemäss Arbeitsgesetz darf an maximal 26 Sonntagen (inklusive den unter Kapitel 3.3.4 aufgeführten Feiertagen) gearbeitet werden.

3.3.4 *Feiertage*

Dem Sonntag gleichgestellt sind Neujahrstag (1. Januar), Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, Auffahrt (Christi Himmelfahrt), 1. August, Weihnachten (25.12), Stephanstag (26.12). Andere Feiertage sind den Sonntagen nicht gleichgestellt.

Fällt ein Feiertag auf einen freien Tag, kann dieser nicht kompensiert werden.

3.4 *Teilzeitangestellte*

Für Teilzeitangestellte, welche eine regelmässige Beschäftigung ausüben, muss der Arbeitsvertrag eine Mindestanzahl von garantierten monatlichen Arbeitsstunden vorsehen.

Für Teilzeitangestellte, welche unregelmässig arbeiten, ist eine Richtarbeitszeit festzulegen, die im Durchschnitt von 12 Monaten +/- 20% (respektive der kürzeren Beschäftigungsdauer) einzuhalten ist. Negativ Soll-Arbeitsstunden sind von den Arbeitnehmenden nachzuleisten, mit Ausnahme im Falle von Arbeitgeberverzug.

Der Mindest-Stundenlohn errechnet sich durch Teilung des Kategorielohnes gemäss Kapitel 3.2.3 – in welcher der Arbeitnehmende angestellt ist – durch 177.67 Stunden, d.h.:

52 Wochen x 41 Stunden: 12 Monate = 177.67 Stunden (monatlicher Durchschnitt)

Beispiel: Fr. 3'800.- Lohn: 177.67 Stunden = Fr. 21.39 Stundenlohn

Zu diesem Betrag kommen hinzu:

Entschädigung für 8 Feiertage (sofern nicht bezahlt)

Entschädigung Ferien (sofern nicht bezahlter Ferienanspruch besteht)

Entschädigung für 13. Monatsgehalt (falls das 13. Monatsgehalt nicht erst Ende Jahr ausbezahlt wird)

Ein Rechenbeispiel befindet sich in Anhang 2.

Der Stundenlohn der Teilzeitangestellten, die unregelmässig an einem Sonntag oder an einem Feiertag arbeiteten, wird gemäss Kapitel 3.3.3 um 50% erhöht, wenn Sie am Sonntag arbeiten.

3.5 *Anstellung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses*

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen.

Das Arbeitsverhältnis kann mit den nachfolgenden Fristen schriftlich gekündigt werden:

während der Probezeit	7 Tage auf Ende Kalendertag
im 1. Dienstjahr	1 Monat auf Ende Kalendermonat
vom 2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate auf Ende Kalendermonat
ab 10. Dienstjahr	3 Monate auf Ende Kalendermonat

3.6 *Ferien*

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf mindestens 21 Tage bezahlte Ferien (basierend auf 100% Beschäftigung).

Ab dem 2. Dienstjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens 22 Tage

Ab dem 3. Dienstjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens 23 Tage

Ab dem 4. Dienstjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens 24 Tage

Ab dem 5. Dienstjahr beträgt der Ferienanspruch mindestens 25 Tage

Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf mindestens 25 Tage bezahlte Ferien.

3.7 *Sonderurlaub/Kurzabsenzen*

Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf folgende bezahlte Abwesenheiten (bei Teilzeit reduziert sich der Anspruch pro rata):



- | | |
|---|--------|
| a) Tod des Ehegatten, Lebenspartner, der eigenen Kinder, | 5 Tage |
| b) Tod der Eltern | 3 Tage |
| c) Tod anderer, nicht unter a) erwähnter Familienmitglieder,
die im gleichen Haushalt mit dem Angestellten leben | 1 Tag |
| d) Tod des Grossvaters oder der Grossmutter, des Schwiegervaters
oder der Schwiegermutter, eines Bruders oder einer Schwester | 1 Tag |
| e) Eigene Hochzeit/Eintragung Partnerschaft | 2 Tage |
| g) Eigener Umzug (pro Kalenderjahr) | 1 Tag |
| h) Fortbildungskurse | 2 Tage |
| j) Arbeitnehmende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Be-
treuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners
mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch
höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. | |

Sollte sich einer der oben genannten Fälle während der Ferienzeit ereignen, werden die entsprechenden Tage wie Urlaubstage entschädigt und nicht als Ferien berechnet.

3.8 *Arbeitskleidung*

Wenn von den Arbeitnehmenden eine einheitliche Kleidung verlangt wird, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers.

3.9 *Krankheit, Unfall und Mutterschaft*

3.9.1 *Lohn im Krankheitsfall*

Anstelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a Abs. 1 OR (gemäss welcher nach der bündnerischen Praxis die Zürcher Skala zur Anwendung gelangte) tritt im Sinne von Art. 324a Abs. 3 die folgende Lösung, sobald und sofern der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat:

Im Fall von Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Schwangerschaft erhält der Arbeitnehmende seinen Lohn im Umfang der von der Krankentaggeld-



versicherung ausgerichteten Leistungen, sofern und solange die von der Versicherungsgesellschaft aufgestellten Bedingungen erfüllt sind und der Arbeitnehmende die Weisungen der jeweiligen Versicherungsgesellschaft sowie der Arbeitgeberin befolgt.

Die Mindestleistungen der Krankentaggeldversicherung betragen 80% des Lohnes für 720 Tage während einer Periode von maximal 900 Tagen. Während der Wartefrist von 30 Tagen, während welcher die Krankentaggeldversicherung keine Leistung ausrichtet, bezahlt der Arbeitgeber mindestens 80% des Lohnes.

Die Prämie wird zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmenden bezahlt.

Unterlässt ein Arbeitgeber den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung, so kommt die Zürcher Skala zur Anwendung.

3.9.2 Lohn bei Unfall

Der Arbeitnehmende ist gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle (sofern gesetzlich eine Nichtberufsunfallversicherung abgeschlossen werden muss) mit 80% des Lohnes versichert. Die Karenztage gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Prämie für Berufsunfälle geht zu Lasten des Arbeitgebers, jene für Nichtberufsunfälle zu Lasten des Arbeitnehmenden gestellt und vom Lohn abgezogen werden.

3.9.3 Mutterschaftsentschädigung

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG). Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht grundsätzlich am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber den im EOG vorgesehenen Höchstsatz.

Dem jeweiligen Arbeitgeber steht es frei, darüber hinausgehende Leistungen einzuräumen.



LANDQUART
FASHION OUTLET

3.9.4 *Vaterschaftsschaftsurlaub*

Der Vaterschaftsurlaub beträgt 10 Tage bei Vollzeitbeschäftigung und ist in der ersten 6 Monaten nach der Geburt zu beziehen. Die ersten 5 Tage werden zu 100% bezahlt. Die Vaterschaftsentschädigung für die zweiten 5 Tage richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG).

Dem jeweiligen Arbeitgeber steht es frei, darüber hinausgehende Leistungen einzuräumen.

(Unterschriften auf nächster Seite)



LANDQUART
FASHION OUTLET

VIA D.O.L. GmbH

Sascha Burkhalter
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Simon Schwegler
Geschäftsführer

SYNA – die Gewerkschaft

Mathias Regotz
Interessen und Vertragspolitik
Mitglied der Geschäftsleitung

Marco Geu
Zentralsekretär Dienstleistungen

Markus Roner
Regionalverantwortlicher Graubünden/Sarganserland

Kaufmännischer Verband

Christian Zünd
CEO Kaufmännischer Verband
Schweiz

Rolf Bleß
Vizepräsident Kaufmännischer Verband
Südostschweiz



Anhang 1 Mindestlöhne

Es gelten die folgenden Mindestlöhne ab 1. April 2021:

A Store Manager

bis zu 1 Jahr Arbeitserfahrung als Store Manager	CHF	4'240
bis zu 2 Jahren Arbeitserfahrung als Store Manager	CHF	4'290
bis zu 3 Jahren Arbeitserfahrung als Store Manager	CHF	4'340

B Detailhandelsfachleute mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und eidgenössischer Berufsmatur

bis zu 1 Jahr Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'850
bis zu 2 Jahren Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'930
bis zu 3 Jahren Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	4'010

C Detailhandelsfachleute mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (3-jährige Ausbildung)

bis zu 1 Jahr Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'750
bis zu 2 Jahren Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'800
bis zu 3 Jahren Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'960

D Detailhandelsassistent/in mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) (2-jährige Ausbildung) oder Fachleute mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) aus anderen Berufen

bis zu 1 Jahr Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'640
bis zu 2 Jahren Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'700
bis zu 3 Jahren Arbeitserfahrung im Beruf	CHF	3'860

E Detailhandelangestellte ohne abgeschl. Ausbildung

im 1. Dienstjahr	CHF	3'580
im 2. Dienstjahr	CHF	3'630

F Auszubildende

im 1. Lehrjahr	CHF	670
im 2. Lehrjahr	CHF	870



LANDQUART
FASHION OUTLET

im 3. Lehrjahr

CHF 1'120

im 4. Lehrjahr

CHF 1'220



Anhang 2 Berechnungsbeispiel Stundenlohn

Beispiel für einen Arbeitnehmenden Stundenlohn-Angestellten ohne Berufslehre mit Anspruch auf 21 Ferientage

Lohnbestandteil	Prozentsatz	Betrag in CHF (gerundet)
Grundlohn I CHF 3'580	Geteilt durch 177.67	20.15
Ferienentschädigung *	8.79% (21 Ferientage/Jahr)*	+ 1.77
Feiertagsentschädigung	3.17% (8 Tage, Kt. GR)	+ 0.64
Grundlohn II		22.56
Anteil 13. Monatslohn **	8.33% (vom Grundlohn II)	+ 1.88
Grundlohn II		24.44
Sonntagszuschlag ***	50% (vom Grundlohn I)	+ 10.08
Nachtzuschlag ****		-
AHV-pflichtiger Bruttolohn		34.52

**Ferienentschädigung:*

21 Ferientage pro Jahr entspricht 8.79%

22 Ferientage pro Jahr entspricht 9.24%

23 Ferientage pro Jahr entspricht 9.70%

24 Ferientage pro Jahr entspricht 10.17%

25 Ferientage pro Jahr entspricht 10.64%

***Anteil 13. Monatslohn, sofern nicht ausbezahlt*

Der Anteil des 13. Monatslohnes ist vom Grundlohn II (inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung) zu berechnen.

****Sonntagszuschlag*

Ein geschuldeter Sonntagszuschlag gem. Art. 3.3.3 GAV ist vom Grundlohn I zu berechnen.

*****Nachtarbeit Lohn- und Zeitzuschlag:*

Ein geschuldeter Zuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 17b Arbeitsgesetz ist vom Grundlohn I oder von der Nachtarbeitszeit zu berechnen. Weiter gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.