

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

2024 - 2027

G L O B U S

VERTRAGSPARTEIEN.....	1
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	2
1 ZWECK	2
2 ÖRTLICHER UND BETRIEBLICHER GELTUNGSBEREICH	2
3 PERSÖNLICHER GELTUNGSBEREICH	2
4 VERHÄLTNIS ZU ANDEREN REGELUNGEN	2
SOZIALPARTNERSCHAFT.....	3
5 VERHÄLTNIS UND ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN UND MITWIRKUNGSRECHTE	3
6 PERSONALDELEGATION.....	3
GRUNDSÄTZE UND DURCHFÜHRUNG DES GESAMTARBEITSVERTRAGES.....	4
7 TREU UND GLAUBEN	4
8 FRIEDENSPFLICHT.....	4
9 KOALITIONS- UND VEREINIGUNGSFREIHEIT	4
10 PARITÄTISCHE KOMMISSION.....	4
11 SCHIEDSGERICHTSBARKEIT.....	5
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	6
12 ABSCHLUSS DES ARBEITSVERTRAGES	6
13 BERECHNUNG DER ANSTELLUNGSJAHRE	6
14 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	6
ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN.....	8
15 PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ	8
16 DATENSCHUTZ	8
17 PERSONAL- UND SOZIALBERATUNG.....	8
18 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	8
19 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	8
20 INFORMATION UND ANLEITUNG DER MITARBEITENDEN	9
21 GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT	9
22 GLEICHSTELLUNG VON VERSCHIEDENEN FAMILIEN- UND LEBENSFORMEN	9
23 SORGFALTS- UND TREUEPFLICHT	9
24 NEBENTÄTIGKEIT	9
25 PERSÖNLICHE UND BERUFLICHE INTEGRITÄT	10
26 MELDUNG VON MISSSTÄNDEN UND WHISTLEBLOWING	10
27 URheberRECHTE UND RECHTE AN ANDEREN IMMATERIELLEN GÜTERN.....	11
BILDUNG	12
28 BERUFLICHE UND PERSÖNLICHE WEITERBILDUNG	12
29 BILDUNGSURLAUB	12
30 FÖRDERUNG DES BERUFLICHEN WIEDEREINSTIEGS VON MITARBEITENDEN MIT FAMILIENPFLICHTEN	12
31 AUSSERSCHULISCHER JUGENDURLAUB.....	12
ARBEITSZEIT	14
32 GRUNDSÄTZE.....	14
33 NORMALARBEITSZEIT.....	14
34 ÜBERSTUNDENARBEIT.....	14
FERIEN UND FREIZEIT.....	16
35 FERIENDAUER	16
36 PRO-RATA-ANSPRUCH AUF FERIEN.....	16

37	ABGELTUNG DER FERIEEN.....	17
38	ARBEIT WÄHREND DER FERIEEN.....	17
39	ABSENZEN.....	17
LOHN.....		19
40	LOHNFESTSETZUNG.....	19
41	13. MONATSLOHN.....	19
42	DIENSTALTERSGESCHENKE.....	19
43	FAMILIENZULAGEN.....	19
44	ZUSCHLÄGE.....	19
45	LOHNSICHERUNG.....	19
LOHNVERHANDLUNGEN.....		20
46	LOHNANPASSUNGEN.....	20
47	MINDESTLOHN.....	20
VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLLEISTUNG.....		21
48	GRUNDSATZ.....	21
49	KOORDINATION MIT VERSICHERUNGSLEISTUNGEN.....	21
KRANKHEIT UND UNFALL.....		22
50	KRANKHEIT.....	22
51	UNFALL.....	22
SCHWEIZERISCHER MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- ODER ZIVILDIEENST.....		24
52	SCHWEIZERISCHER MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- ODER ZIVILDIEENST.....	24
53	ERWERBSERSATZENTSCHEÄDIGUNG.....	24
54	BEDINGUNGEN FÜR DIE LOHNFORTZAHLUNGEN.....	24
FAMILIE.....		26
55	MUTTERSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ.....	26
56	SCHWANGERSCHAFT.....	26
57	MUTTERSCHAFTSURLAUB.....	26
58	VATERSCHAFTSURLAUB.....	27
59	URLAUB BEI ADOPTION.....	27
60	FAMILIENPHASE.....	28
61	BETREUUNGSURLAUB.....	28
62	UNBEZAHLTER URLAUB.....	28
VORSORGE.....		29
63	PENSIONSASSE.....	29
64	LEISTUNGEN AN FAMILIENANGEHÖRIGE IM TODESFALL.....	29
MASSNAHMEN BEI BETRIEBLICHEN UMSTRUKTURIERUNGEN.....		30
65	BETRIEBLICHE UMSTRUKTURIERUNGEN.....	30
66	ZUSAMMENARBEIT DER VERTRAGSPARTEIEN.....	30
67	SOZIALPLAN.....	30
SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....		31
68	GELTUNGSDAUER.....	31
69	SCHRIFTLICHKEITSERFORDERNIS.....	31
70	GERICHTSSTAND.....	31
ANHANG 1.....		32
	MITWIRKUNGSORDNUNG.....	32

ANHANG 2	39
URheberRECHTE UND RECHTE AN ANDEREN IMMATERIELLEN GÜTERN	39

Vertragsparteien

Der Gesamtarbeitsvertrag ist abgeschlossen zwischen
Magazine zum Globus AG
und
Kaufmännischem Verband Schweiz

Allgemeine Bestimmungen

Zweck und Geltungsbereich

1 Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden, sowie die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den vertragsschliessenden Parteien nach Treu und Glauben zur Wahrung des Arbeitsfriedens.

2 Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

- 2.1 Dieser Vertrag gilt für das Gebiet der Schweiz.
 - 2.2 Nachstehend ist in diesem Vertrag mit «Unternehmen» die Magazine zum Globus AG gemeint.
-

3 Persönlicher Geltungsbereich

- 3.1 Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die vom Unternehmen unbefristet oder befristet beschäftigt werden.
 - 3.2 Folgende Mitarbeitende sind von der Unterstellung unter diesen Vertrag ausgenommen:
 - a. Mitglieder der Direktion und des Kaders.
 - b. Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag von höchstens 3 Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von 3 Monaten hinaus fortgesetzt, so ist der Vertrag von dem Zeitpunkt an anwendbar, in dem die Verlängerung oder ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde.
 - c. Mitarbeitende, die mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20% beschäftigt sind.
 - d. Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben, sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder ganze Altersleistungen der beruflichen Vorsorge beziehen.
 - 3.3 Auf Lernende werden die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäss angewendet.
-

4 Verhältnis zu anderen Regelungen

Die Bestimmungen dieses Vertrages gehen den Bestimmungen in nicht allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen, in Reglementen und Einzelarbeitsverträgen vor, sofern es der Vertrag nicht anders bestimmt.

Sozialpartnerschaft

5 Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und Mitwirkungsrechte

- 5.1 Die Sozialpartnerschaft ist als pluralistische, mehrstufige Sozialpartnerschaft mit gleichwertigen Sozialpartnern ausgestaltet. Sie wird auf überbetrieblicher Ebene durch den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband und auf betrieblicher Ebene durch die Personaldelegation des Unternehmens gemäss Mitwirkungsordnung (Anhang 1) wahrgenommen.
- 5.2 Die verschiedenen Ebenen pflegen eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auf eine ausgewogene Beteiligung und Berücksichtigung der Sozial- und Vertragspartner bei der Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsbedingungen gerichtet ist.
-

6 Personaldelegation

- 6.1 Im Unternehmen wird eine Personaldelegation bestellt, die als betrieblicher Sozialpartner die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Unternehmensleitung wahrnimmt. Die Personaldelegation und die Unternehmensleitung pflegen zum Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet ist.
- 6.2 Die Rechte und Pflichten der Personaldelegation und ihre Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 1 dieses Vertrages.
- 6.3 Die Personaldelegation des Unternehmens kann Vertreterinnen oder Vertreter des vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbandes zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

Grundsätze und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages

7 Treu und Glauben

Dieser Vertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Sozial- und Vertragspartner auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verpflichtet, die beiderseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen und ihre gemeinsame Verantwortung für die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wahrzunehmen.

8 Friedenspflicht

- 8.1 Die Sozialpartner anerkennen die grosse Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen uneingeschränkt zu wahren. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt. Das Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeitenden sind ebenfalls an die Friedenspflicht gebunden.
- 8.2 Die Vertragsparteien verfahren bei ihrer Kommunikation nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Sie vermeiden insbesondere vor dem Abschluss von Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit.
-

9 Koalitions- und Vereinigungsfreiheit

- 9.1 Die rechtmässige Ausübung der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Gewerkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.
- 9.2 Die Koalitionsfreiheit bildet die Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet. Den Mitarbeitenden steht es insbesondere frei, Arbeitnehmerverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen die gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.
- 9.3 Das Unternehmen hat zu den Arbeitnehmerverbänden eine positive Einstellung und gibt die Zusicherung ab, dass es Mitgliederwerbung des vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbandes zulässt, sofern dadurch der Betrieb nicht gestört wird.
-

10 Paritätische Kommission

- 10.1 Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien, zur Durchführung des Vertrages sowie zur Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.
- 10.2 Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite zusammen. Der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband bestellt dazu mindestens je eine Vertreterin oder einen Vertreter. Den Vorsitz hat grundsätzlich ein Vertreter des Unternehmens.

- 10.3 Die Paritätische Kommission tritt mindestens einmal im Kalenderjahr zusammen. Weitere Sitzungen werden nach Bedarf durchgeführt. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.
-

11 Schiedsgerichtsbarkeit

- 11.1 Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von den Vertragsparteien angerufen werden, sofern eine Streitigkeit nicht im Rahmen der Paritätischen Kommission gelöst werden kann. Soweit die Parteien nachfolgend nichts anderes bestimmt haben, finden die Bestimmungen der Zivilprozessordnung (Art. 353 ff. ZPO) Anwendung. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig. Das Schiedsgericht kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen.
- 11.2 Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und 2 Mitgliedern. Jede Partei benennt innert 30 Tagen ein Mitglied. Der Präsident oder die Präsidentin des Handelsgerichts des Kantons Zürich übernimmt den Vorsitz oder benennt einen Präsidenten oder eine Präsidentin. Sitz des Schiedsgerichtes ist Zürich.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12 Abschluss des Arbeitsvertrages

- 12.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit den einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich durch die Unternehmensleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.
- 12.2 Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich verkürzt werden.
- 12.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
-

13 Berechnung der Anstellungsjahre

- 13.1 Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in das Unternehmen, unter Einschluss der Lehrzeit im Unternehmen.
- 13.2 Treten Mitarbeitende aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in das Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs wird bei der Festlegung der Anstellungsdauer dagegen nicht angerechnet.
- 13.3 Im Fall von Fusionen resp. Firmenübernahmen gelten die speziellen gesetzlichen Bestimmungen.
-

14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 14.1 Unter Vorbehalt der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR) gelten gegenseitig Kündigungsfristen von folgender Mindestdauer:
- a. Während der Probezeit: max. 7 Kalendertage
 - b. nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats
 - im 1. Anstellungsjahr 1 Monat,
 - im 2. bis 9. Anstellungsjahr 2 Monate,
 - vom 10. Anstellungsjahr an 3 Monate.

Es können schriftlich längere (bzw. während der Probezeit kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden.

- 14.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Unternehmensleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens ausgesprochen werden.

- 14.3 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Die mündliche Kündigung ist zulässig. Sie ist schriftlich zu bestätigen. Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 14.4 Die Kündigung muss der Gegenpartei spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zugehen. Als zugegangen gilt die Kündigung, wenn der Empfänger davon Kenntnis nimmt oder nach Treu und Glauben in der Lage ist, davon Kenntnis zu nehmen.
- 14.5 Der Kündigungsschutz ist in Art. 336 ff. des Obligationenrechts (OR) geregelt.
- 14.6 Mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss dem jeweils geltenden Reglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung (Vorsorgereglement) endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Im Rahmen der flexiblen Pensionierung gemäss dem Vorsorgereglement muss das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt (oder einvernehmlich aufgehoben) werden.

Eine Teilpensionierung gemäss dem Vorsorgereglement ist nur mit der Zustimmung des Unternehmens möglich.

- 14.7 Mit Beginn der Rentenzahlungen der zuständigen Vorsorgeeinrichtung für Vollinvalidität endet das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung.

Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das Arbeitsverhältnis in Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

15 Persönlichkeitsschutz

- 15.1 Das Unternehmen achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt auf ihre Gesundheit Rücksicht.
- 15.2 Das Unternehmen sorgt unter den Mitarbeitenden für ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz. Diskriminierungen insbesondere wegen Geschlecht, Alter, Herkunft, Rasse, sexueller Orientierung, Sprache, sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen irgendeiner Behinderung sowie Mobbing und sexuell oder anders motivierte Belästigungen werden nicht geduldet. Das Unternehmen erlässt Richtlinien zur Verhinderung der sexuellen Belästigung und zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz und schafft Strukturen, an welche sich betroffene Mitarbeitende wenden können.
-

16 Datenschutz

Das Unternehmen achtet und schützt die Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden auch bei der Bearbeitung von Personendaten und hält sich an die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (DSG).

17 Personal- und Sozialberatung

- 17.1 Das Unternehmen stellt sicher, dass den Mitarbeitenden eine interne oder externe Personal- bzw. Sozialberatung zur Verfügung steht. Diese soll anforderungsreiche Arbeits- und Lebenssituationen von Mitarbeitenden mittels professioneller Beratung, Begleitung und Unterstützung positiv verändern.
- 17.2 Die interne oder externe Personal- und Sozialberatung ist für die Mitarbeitenden unentgeltlich. Entsprechende beratende Stellen sind zur Diskretion verpflichtet.
-

18 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Unternehmen achtet und schützt die Gesundheit der Mitarbeitenden durch systematische und nachhaltige Konzepte und Massnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung.

19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- 19.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsassoziierten Gesundheitsproblemen zu schützen. Das Unternehmen und seine Mitarbeitenden wirken im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Mitwirkungsordnung (Anhang 1) zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten durchzusetzen.

- 19.2 Die Mitarbeitenden haben insbesondere die Durchführung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu unterstützen, Sicherheitsregeln von sich aus zu beachten, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benützen, die Sicherheitseinrichtungen zu gebrauchen und zur bestmöglichen Umsetzung und Erreichung der Sicherheitsorganisation und der Sicherheitsziele beizutragen.
-

20 Information und Anleitung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden haben das Recht, ausreichend und angemessen über den Arbeitsplatz, die Arbeitsplatzumgebung sowie die übrige Arbeitsorganisation informiert und angeleitet zu werden.

21 Gleichstellung und Chancengleichheit

- 21.1 Die Vertragsparteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit im Unternehmen. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.

- 21.2 Das Unternehmen fördert insbesondere:

- die berufliche Weiterbildung,
 - die Aufstiegsmöglichkeiten,
 - den Wiedereinstieg in den angestammten oder in einen neuen Beruf.
-

22 Gleichstellung von verschiedenen Familien- und Lebensformen

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und die Adoptiveltern gleichgestellt. Den eigenen Kindern sind adoptierte Kinder und Stief- und Pflegekinder gleichgestellt. Den Ehegatten sind die eingetragenen Partner und die gefestigten Lebensgemeinschaften (heterosexuelles oder homosexuelles Konkubinat) gleichgestellt. Die Gleichstellung gilt in Bezug auf die Ansprüche und Leistungen gemäss Ziff. 39.1, Ziff. 52.1 lit. b (bzgl. adoptierten Kindern) und Ziff. 61.1 dieses Vertrages, die an eine entsprechende Familienstruktur anknüpfen.

23 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 23.1 Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.
- 23.2 Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge und Waren sind fachgerecht zu bedienen bzw. sorgfältig zu behandeln. Defekte und Mängel sind sofort zu melden.
- 23.3 Die Mitarbeitenden haben die ihnen anvertrauten Gelder gewissenhaft zu verwalten.
-

24 Nebentätigkeit

Die Ausübung einer (entgeltlichen oder unentgeltlichen) Nebentätigkeit ist nur zulässig, wenn die betreffenden Mitarbeitenden die Zustimmung der Unternehmensleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt haben. Eine Nebentätigkeit wird grundsätzlich nur dann und in dem Umfang bewilligt, als die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

gewährleistet und damit weder eine Herabsetzung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden noch eine Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere dürfen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten mit Einschluss der Nebentätigkeit durch die Mitarbeitenden nicht über- bzw. unterschritten werden.

Die Mitarbeitenden haben dem Unternehmen jede bedeutende Änderung von Art und Umfang der Nebentätigkeit unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Die Unternehmensleitung oder die von ihr bezeichnete Stelle entscheidet, ob die Nebentätigkeit weiterhin zulässig ist.

Für nachteilige Folgen der Nebentätigkeit lehnt das Unternehmen jede Verantwortung und Leistung ab.

25 Persönliche und berufliche Integrität

25.1 Die Mitarbeitenden haben im Rahmen ihrer Treuepflicht bei ihrer Arbeitstätigkeit die Integrität des Unternehmens zu wahren und zu schützen. Sie haben sich in diesem Rahmen fair, korrekt und vertrauenswürdig zu verhalten.

25.2 Die Mitarbeitenden haben Interessenkonflikte zu vermeiden, die sich daraus ergeben können, dass persönliche oder finanzielle Interessen oder persönliche Beziehungen mit den Interessen des Unternehmens tatsächlich oder scheinbar in Konflikt geraten.

Bestehen Zweifel über das Vorliegen eines Interessenkonfliktes, haben die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten zu informieren.

25.3 Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit für Leistungen, Handlungen oder Unterlassungen irgendwelcher Art weder direkt noch indirekt einem Dritten persönliche Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren.

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen entgegennehmen, soweit diese über blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.

Ausgenommen sind Bagatell- und branchenübliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.

26 Meldung von Missständen und Whistleblowing

26.1 Die Mitarbeitenden sind berechtigt, aufgefordert und im jeweiligen, individuellen Rahmen ihrer Treuepflicht gegebenenfalls auch verpflichtet, ihrem Vorgesetzten eingetretene oder drohende Verstösse gegen Gesetze, Verpflichtungen und Grundsätze des Unternehmens, Störungen und Schäden sowie Unregelmässigkeiten und Missstände jeder Art im Unternehmen anzuzeigen, damit dieses die geeigneten Massnahmen ergreifen kann.

Sie haben insbesondere strafbare Handlungen oder Unterlassungen, von denen sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangen, zu melden, wenn sie in guten Treuen begründeten Anlass zur Annahme haben, dass die strafbare Handlung bereits erfolgt ist oder in Zukunft erfolgen wird.

26.2 Haben die Mitarbeitenden berechtigten Grund zur Annahme, dass sie wegen einer Meldung an den Vorgesetzten diskriminiert würden, dieser selbst in die strafbare Handlung involviert ist oder er zumindest davon Kenntnis hat, können sie sich direkt an den nächsthöheren Vorgesetzten, die interne Personal- bzw. Sozialberatung oder Compliance-Stelle, die Unternehmensleitung oder den Präsidenten der Verwaltung des Unternehmens wenden.

- 26.3 Bestehen triftige Gründe, weshalb die Meldung nicht an interne Stellen im Sinne der Ziff. 26.2 erfolgen kann, so steht den Mitarbeitenden für Meldungen auch der vertragschliessende Arbeitnehmerverband (Kaufmännischer Verband Schweiz) zur Verfügung.
- 26.4 Die Vertraulichkeit wird gewahrt. Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen jeder Art gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben ihrer Meldepflicht nachkommen, werden nicht toleriert und mit disziplinarischen Sanktionen geahndet.
- 26.5 Mitarbeitende, die Zuwiderhandlungen wissentlich dulden oder die bei Ermittlungen zu einer Zuwiderhandlung ihre Kooperation verweigern oder die wider besseres Wissen eine tatsachenwidrige Meldung erstatten, können je nach Einzelfall mit denselben Sanktionen belegt werden.
-

27 Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

Für die Urheberrechte und die Rechte an anderen immateriellen Gütern gilt Anhang 2.

Bildung

28 Berufliche und persönliche Weiterbildung

- 28.1 Im Hinblick auf die bestmögliche Erfüllung der übertragenen Aufgaben und die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden trifft das Unternehmen gezielte Massnahmen, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden kontinuierlich und systematisch zu erweitern und zu vertiefen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen und die Mitarbeitenden zu befähigen, notwendige Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen. Die Mitarbeitenden bleiben unabhängig davon verpflichtet, selbständig die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und auf neue Erkenntnisse und Arbeitsweisen auszurichten.
- 28.2 Das Unternehmen übernimmt die Kosten für interne und externe Weiterbildungen, die es seinem Bedarf entsprechend angeordnet hat, und stellt den Mitarbeitenden die erforderliche Zeit zur Verfügung. Das Unternehmen kann die Kosten für interne und externe Weiterbildungen, die einem Bedürfnis der Mitarbeitenden entsprechen, ganz oder teilweise übernehmen und ihnen dafür Zeit zur Verfügung stellen.
- 28.3 Die Entwicklungsschritte und benötigte Aus- und Weiterbildungsmassnahmen bilden Gegenstand der jährlichen Mitarbeitergespräche.
-

29 Bildungsurlaub

- 29.1 Mitgliedern der Personaldelegation, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen des vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbandes oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs und Vorweisung des Programms ein bezahlter Bildungsurlaub von in der Regel bis zu 5 Tagen im Jahr zu gewähren.
- 29.2 Mitglieder des vertragsschliessenden Verbandes, die an Kursen oder Tagungen vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbandes, die betrieblich notwendig oder wünschenswert sind, teilnehmen möchten, haben den verantwortlichen Stellen im Unternehmen rechtzeitig ein Gesuch um Bildungsurlaub unter Vorweisung des Programms einzureichen. Über solche Gesuche wird separat entschieden.
-

30 Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden mit Familienpflichten

Das Unternehmen fördert den beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeitenden mit Familienpflichten durch die Massnahmen nach den Ziff. 55 bis 62 dieses Vertrages und setzt sich durch eine gezielte Weiterbildung nach Ziff. 28 dieses Vertrages dafür ein, dass ein Wiedereinstieg in den bisherigen oder in einen neuen Beruf erleichtert wird.

31 Ausserschulischer Jugendurlaub

- 31.1 Das Unternehmen unterstützt den Erwerb ausserberuflicher Praxiserfahrung sowie den Erwerb fachlicher und sozialer Kompetenzen im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit.

- 31.2 Es gewährt ausserschulischen Jugendurlaub mindestens im Rahmen von Art. 329e OR und zahlt den Lohn fort, wenn der Verdienstaufall nicht durch den Veranstalter entschädigt wird und keine Ansprüche nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) bestehen.

Arbeitszeit

32 Grundsätze

- 32.1 Die Arbeitseinsätze werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass sowohl die betrieblichen Bedürfnisse als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bestmöglich berücksichtigt sind.
 - 32.2 Die Vielgestaltigkeit der Aufgaben bedingt unterschiedliche Einteilungen der Arbeitszeit sowie die Anwendung verschiedenartiger Arbeitszeitmodelle.
 - 32.3 Den Mitarbeitenden, welche unregelmässig arbeiten, wird der Einsatzplan mindestens 14 Tage im Voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen (wie bspw. unvorhergesehene Absenzen, nicht planbar geänderter Arbeitsaufwand, betriebliche Notfälle) geändert werden. Diese Änderung muss den betroffenen Mitarbeitenden kommuniziert werden.
-

33 Normalarbeitszeit

- 33.1 Die Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte (Beschäftigungsgrad = 100%) 41 Stunden/Woche. Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten und wird in der Regel auf fünf Tage pro Woche verteilt.
 - 33.2 Bei Mitarbeitenden, die im Rahmen einer Jahresarbeitszeit eine unregelmässige Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist eine Richtarbeitszeit festzulegen, die im Durchschnitt von höchstens 12 Monaten +/- 20 % einzuhalten ist. Die vereinbarte Richtarbeitszeit bildet die Basis, auf deren Grundlage der Lohn zu entrichten ist. Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, effektiv entlohnte, tatsächlich jedoch noch nicht erbrachte Arbeit nach zu leisten, soweit ihnen dies möglich und zumutbar ist. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit in diesem Zeitraum regelmässig über- oder unterschritten, so ist der Einzelarbeitsvertrag entsprechend anzupassen.
 - 33.3 Durch einzelvertragliche Regelung kann eine Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Sie darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit pro Woche nicht überschreiten. Die Verlängerung der Normalarbeitszeit wird dabei durch zusätzliche Ferien und/oder einen höheren Lohn abgegolten (Lohn/Zeit-Option). Die Paritätische Kommission wird periodisch über diese Fälle informiert.
 - 33.4 Das Unternehmen fördert innovative Arbeitszeitmodelle, insbesondere solche, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.
-

34 Überstundenarbeit

- 34.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit, welche den Ausnahmefall darstellen soll, liegt vor, sofern diese vom Unternehmen angeordnet und die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit resp. Jahresarbeitszeit überschritten wird, oder von den Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird.

Überstundenarbeit ist innerhalb von 12 Monaten grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen. Ist dies nicht möglich, so ist sie in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.

- 34.2 Überstundenarbeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Arbeit, die über diese vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, ist durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen oder in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.
- 34.3 Für Überstundenarbeit von Aussendienstmitarbeitenden kann in Abweichung von der Kompensationsregel in den Ziff. 34.1 und 34.2 vereinbart werden, dass normalerweise anfallende Überstunden mit einer Pauschale (entweder als erhöhter Grundlohn oder als zusätzliche Freizeit) abgegolten werden.

Ferien und Freizeit

35 Feriendauer

- 35.1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 35.2 wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:
- a. vom ersten vereinbarten Arbeitstag bis zum 49. Altersjahr (vorbehältlich lit. b, c): 5 Wochen;
 - b. Jugendliche bis zum 20. Altersjahr und Lernende: 6 Wochen;
 - c. ab 50. Altersjahr: 6 Wochen.

Im Kalenderjahr, in welchem das massgebliche Altersjahr vollendet wird, gilt der höhere Ferienanspruch.

- 35.2 Die Ferien sollen jährlich vollständig bezogen werden. Das Übertragen von einem kleineren Teil des Anspruches von einem Kalenderjahr ins folgende kann nur in Rücksprache mit der zuständigen vorgesetzten Person und in der Regel nur bis 30. April des folgenden Jahres erfolgen. Wünsche für die Einteilung der Ferien werden nach Möglichkeit berücksichtigt, müssen aber frühzeitig beim Vorgesetzten angemeldet werden.
- 35.3 Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. In die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren, sofern ein Arztzeugnis vorliegt. Voraussetzung ist, dass die Feier-, Krankheits- oder Unfalltage auf Wochentage fallen, an denen die Mitarbeitenden normalerweise gearbeitet hätten.
- 35.4 Liegt während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über eine bestehende Ferienfähigkeit vor, dann ist der Ferienbezug grundsätzlich möglich. Die Ferien werden in diesem Fall voll angerechnet; ausgenommen sind Fälle, in denen es sich um ärztlich verordnete Rehabilitationsaufenthalte handelt, für die eine Leistungspflicht einer Sozialversicherung besteht.

36 Pro-rata-Anspruch auf Ferien

- 36.1 Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Haben Mitarbeitende bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.
- 36.2 Unverschuldete Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall- oder Arbeitsabwesenheit als Folge von Schwangerschaft (nicht aber bei Mutterschaftsurlaub), Militär- oder Zivildienst oder Zivilschutzdienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischen Jugendurlaubs bis zu insgesamt 3 Monaten wird auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Im neuen Jahr werden die 3 Monate für dasselbe Ereignis nicht neu gerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um je 1/12 gekürzt.

Bei unregelmässigen Teilzeitangestellten fällt sinngemäss ab dem 4. Krankheitsmonat der Ferienzuschlag weg.

- 36.3 Sind Mitarbeitende während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeitenden in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig waren.
-

37 Abgeltung der Ferien

Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die zustehenden Ferien bezogen werden konnten. Die Geldentschädigung wird anteilmässig berechnet.

38 Arbeit während der Ferien

- 38.1 Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Während der Ferien darf entgeltliche Arbeit für Dritte nur in Ausnahmefällen und nur mit Bewilligung der Unternehmensleitung oder der von ihr beauftragten Stelle geleistet werden.
- 38.2 Wird während der Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung geleistet, so kann der Ferienlohn verweigert oder bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden.
-

39 Absenzen

- 39.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere, unaufschiebbare Anlässe wird in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis, in der Regel innerhalb von 2 Wochen ab Entstehung des Ereignisses, in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt:

a.	Heirat, eigene	3 Arbeitstage
b.	Heirat von eigenen Elternteilen, eigenen Geschwistern, eigenen Kindern oder eigenen Enkelkindern	1 Arbeitstag
c.	Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eigener Kinder oder eines eigenen Elternteils	5 Arbeitstage
d.	Tod eines Schwiegerelternanteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines eigenen Geschwisters	2 Arbeitstage
e.	Tod eines eigenen Grosselternanteils, einer eigenen Enkelin oder eines eigenen Enkels, einer eigenen Schwägerin oder eines eigenen Schwagers, einer eigenen Tante oder eines eigenen Onkels	1 Arbeitstag
f.	Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen)	1 Arbeitstag
g.	Abgabe der militärischen Ausrüstung Die dafür im Einzelfall notwendige Zeit, maximal	1/2 Arbeitstag

Das Gesuch kann nachträglich gestellt und bewilligt werden, wenn die Mitarbeitenden in diesem Zeitraum wegen der dringenden Angelegenheit oder des besonderen unaufschiebbaren Anlasses an der Arbeitsleistung verhindert waren. Die Mitarbeitenden haben dem Unternehmen in jedem Fall unverzüglich Anzeige über die Arbeitsverhinderung zu machen, spätestens bis zum Zeitpunkt des ordentlichen Arbeitsbeginns.

Eine Nachgewährung in einem späteren Zeitraum ist ausgeschlossen.

- 39.2 Das Unternehmen kann in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 39.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

39.3 Die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist dem Unternehmen vorgängig anzuzeigen, wenn damit Abwesenheiten während der Arbeitszeit verbunden sind. Während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR findet kein Lohnabzug statt. Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen sind blosse Spesenentschädigungen.

Lohn

40 Lohnfestsetzung

Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Lohnfestsetzung soll auf die Funktion und die Anforderungen des Arbeitsplatzes sowie auf die Berufserfahrung abgestellt werden. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

41 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Bei Stellenantritt respektive bei Austritt während des Jahres besteht ein Pro-rata-temporis-Anspruch.

42 Dienstaltersgeschenke

Alle Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Ziff. 3 haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von der zuständigen Stelle des Unternehmens erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.

43 Familienzulagen

Das Unternehmen richtet den Mitarbeitenden nach Massgabe der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung Familienzulagen in Form von Kinder- und Ausbildungszulagen sowie Geburts- und Adoptionszulagen aus.

44 Zuschläge

Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit werden mindestens auf der Basis des Arbeitsgesetzes (ArG) ausgerichtet. Dem Unternehmen ist es freigestellt, darüberhinausgehende Regelungen zu treffen.

45 Lohnsicherung

- 45.1 Die Mitarbeitenden dürfen gegenwärtige oder künftige Lohnforderungen weder abtreten noch verpfänden. Der Ausschluss der Lohnabtretung und -verpfändung gilt auch für Forderungen aus familienrechtlichen Unterhalts- und Unterstützungspflichten.
- 45.2 Lohnabtretungen und -verpfändungen, die trotzdem vorgenommen werden, sind für das Unternehmen unbeachtlich. Das Unternehmen leistet Lohnzahlungen mit befreiender Wirkung ausschliesslich an die Mitarbeitenden. Vorbehalten bleiben richterliche Verfügungen und betreibungsrechtliche Verfahren.

Lohnverhandlungen

46 Lohnanpassungen

- 46.1 Die Vertragsparteien verhandeln jährlich über allfällige Lohnanpassungen im Unternehmen. Diese haben dem vergangenen Geschäftsgang des Unternehmens, den Perspektiven und der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens, der Entwicklung der Branche, der Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und der Lebenshaltungskosten angemessen Rechnung zu tragen. Aus wirtschaftlichen Gründen kann auf Lohnanpassungen verzichtet werden.
- 46.2 Das Unternehmen informiert die Personaldelegation und im Rahmen der Paritätischen Kommission den vertragsschliessenden Verband über die Umsetzung der Lohnanpassungen.
-

47 Mindestlohn

- 47.1 Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für mindestens zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Lernende, Praktikanten und Trainees sind vom Mindestlohn ausgeschlossen.

- 47.2 Als Bruttomonatslohn im Sinne dieser Bestimmung gilt grundsätzlich der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn. Bestandteile des Bruttomonatslohnes bilden sämtliche Leistungen, die Mitarbeitenden durch das Unternehmen im Rahmen der periodischen Lohnzahlungen am üblichen Fälligkeitstermin für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung regelmässig ausgerichtet werden.

Verhinderung an der Arbeitsleistung

48 Grundsatz

- 48.1 Sind Mitarbeitende unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziff. 50 bis 62 Anwendung.

Im Fall eines fehlenden Anspruchs gegenüber den Taggeldversicherungen gemäss Ziff. 50 bzw. Ziff. 51 (d.h. bei Krankheit oder Unfall) richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR. Das Unternehmen haftet nicht für allfällig ausbleibende Versicherungsleistungen, welche über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR hinausgehen.

- 48.2 Die Lohnfortzahlungsansprüche gelten während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Nach Austritt bestehen nur noch allfällige Ansprüche gegenüber der zuständigen Versicherung.
- 48.3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt.
-

49 Koordination mit Versicherungsleistungen

- 49.1 Lohnzahlungen des Unternehmens sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Laufende Leistungen sowie Nachzahlungen von gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen dem Unternehmen in der Höhe und für den Zeitraum zu, in dem es den Mitarbeitenden trotz eingeschränkter Arbeits- und Leistungsfähigkeit weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.
- 49.2 Die Mitarbeitenden sind zur Rückerstattung solcher Vorschussleistungen verpflichtet. Dem Unternehmen steht dafür gegenüber den gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ein direktes Rückforderungsrecht zu. Es kann von der leistungspflichtigen Stelle verlangen, dass die Nachzahlung im Umfang der geleisteten Vorschusszahlungen verrechnet und ihm ausgerichtet wird.

Krankheit und Unfall

50 Krankheit

- 50.1 Für die Mitarbeitenden wird durch das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Den Mitarbeitenden wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe von 90% des Bruttolohnes ausgerichtet.

Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

- 50.2 Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Im Übrigen sind die jeweils geltenden Bestimmungen der Krankentaggeldversicherung massgebend.

- 50.3 Die Beiträge für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung werden vom Unternehmen und den Mitarbeitenden getragen. Der Beitrag des Unternehmens muss mindestens gleich hoch sein wie der Beitrag der Mitarbeitenden.

- 50.4 Die Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Krankentaggeld für laufende Krankheiten, die während der Anstellungsdauer eingetreten sind, wird bis maximal zur Leistungerschöpfung weiterhin von der Krankentaggeldversicherung ausgerichtet. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis befristet war (ausgenommen sind Lehrverhältnisse, unabhängig vom Verbleib beim Unternehmen) oder wenn es wegen Erreichen des reglementarischen Pensionierungsalters oder wegen vorzeitiger Pensionierung geendet hat.

Die Mitarbeitenden können innert 90 Tagen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Erlöschen der Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung als Einzelmitglied beantragen.

- 50.5 Mit den Leistungen aus der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung wird die Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens nach Art. 324a OR vollumfänglich abgelöst.

- 50.6 Bei Erkrankung haben die Mitarbeitenden Folgendes zu beachten:

- a. Der oder dem Vorgesetzten ist sofort Mitteilung zu erstatten und ihr bzw. ihm auf Verlangen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen;
- b. Bei Erkrankung während der Ferien gelten die Regelungen gemäss Ziff. 35.3 und 35.4.

- 50.7 Bei Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn diese dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt und ein Arztzeugnis in einer schweizerischen Amtssprache oder in Englisch beigebracht wird.

51 Unfall

- 51.1 Die Mitarbeitenden werden vom Unternehmen gegen die Folgen von Berufsunfällen, die Vollzeitbeschäftigten auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls gegen Nichtberufsunfälle versichert, sofern sie gemäss der

Regelung des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.

- 51.2 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe von 90% des Bruttolohnes, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.

Die überobligatorische Lohnaufzahlung entfällt bei Austritt.

- 51.3 Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.

- 51.4 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird vom Unternehmen getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten des Unternehmens sowie der Mitarbeitenden; sie wird monatlich vom Lohn abgezogen.

- 51.5 Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland gilt Ziff. 50.7 sinngemäss.

Schweizerischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

52 Schweizerischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

- 52.1 Während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten sowie während Normal- und Beförderungsdiensten in der schweizerischen Armee wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:
- a. Bei Mitarbeitenden ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern
 - auf 75% des vollen Nettolohnes während der Rekrutenschule und gleichgestellter Dienstzeiten
 - auf 100% des vollen Nettolohnes während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr
 - b. Bei Mitarbeitenden mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern auf 100% des vollen Nettolohnes.
- 52.2 Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Grundausbildung im schweizerischen Zivilschutz, der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz (ZDG) für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen, und die Rekrutierungstage von Personen, die nach der schweizerischen Militärgesetzgebung rekrutiert werden.
- Normal- und Beförderungsdienste sind Dienstleistungen, die im Rahmen der obligatorischen Militärdienstpflicht in der schweizerischen Armee mit Einschluss des Rotkreuzdienstes, im schweizerischen Zivilschutz und im schweizerischen Zivildienst über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden.
- 52.3 Die Teilnahme an Kursen und Leiterkursen «Jugend und Sport» sowie an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an anderen freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen. Die Lohn- bzw. Lohnaufzahlung ist separat im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.
- 52.4 Die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt einer besonderen Regelung vorbehalten.
-

53 Erwerbsersatzentschädigung

- 53.1 Die Erwerbsersatzentschädigung nach dem EOG kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es den Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.
- 53.2 Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, die das Unternehmen nach Ziff. 53.1 erbringt, so wird diese ausgerichtet.
-

54 Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

- 54.1 Die Lohnfortzahlungen gemäss Ziff. 52.1 werden nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzen:

- a. während mindestens 6 Monaten nach der Rekrutenschule und nach einem Zivildiensteinsatz von langer Dauer;
- b. während mindestens 12 Monaten nach Beförderungsdiensten und nach Diensten, die als Durchdiener geleistet werden.

Bei vorzeitigem Austritt sind die Lohnfortzahlungen für den zuletzt geleisteten Dienst zurückzuerstatten, dies für den über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht hinaus geleisteten Anteil der Entschädigung.

Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeitenden dazu begründeten Anlass gegeben haben, oder wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflösen.

54.2 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziff. 52.1 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.

54.3 Machen Mitarbeitende von der Möglichkeit Gebrauch, den Ausbildungsdienst in der schweizerischen Armee in Teilen zu leisten (Fraktionierung), gilt als letzte Entlassung aus dem Militärdienst der Zeitpunkt, in dem der Ausbildungsdienst vollständig bestanden wurde.

Als Zivildiensteinsatz von langer Dauer gilt ein Einsatz, bei der die zivildienstpflichtige Person mindestens die Hälfte der zu leistenden Zivildiensttage im Rahmen eines ununterbrochenen Einsatzes erbringt.

Familie

55 Mutterschutz am Arbeitsplatz

Der Schutz der schwangeren Mitarbeiterin am Arbeitsplatz ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Es trifft gemeinsam mit der schwangeren Mitarbeiterin alle notwendigen Vorkehrungen, damit sie so beschäftigt und ihre Arbeitsbedingungen so gestaltet werden können, dass ihre Gesundheit und diejenige ihres ungeborenen Kindes nicht gefährdet werden.

Die Mitarbeiterin hat zu diesem Zweck ihre Schwangerschaft dem Unternehmen frühzeitig nach Kenntnisnahme anzuzeigen.

56 Schwangerschaft

56.1 Schwangere Mitarbeiterinnen können sich jederzeit mit Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an die oder den Personalverantwortlichen oder den Vorgesetzten wenden. Eine gemeinsame Verständigung über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses soll frühzeitig getroffen werden, damit den gegenseitigen Interessen und Anliegen ausgewogen Rechnung getragen werden kann.

56.2 Den schwangeren Mitarbeiterinnen wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Schwangerschaftsurlaub gewährt.

57 Mutterschaftsurlaub

57.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 16 aufeinander folgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Sie kann zusätzlich unbezahlten Urlaub beantragen.

Der Anspruch gilt pro Geburtseignis, unabhängig der Anzahl dabei geborener Kinder.

57.2 Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin derjenige Lohn ausgerichtet, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätte (ohne variable Zulagen).

57.3 Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht am Tag der Niederkunft, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

Er endet 16 Wochen nach seinem Beginn. Der Anspruch entfällt vorzeitig, wenn die Mitarbeiterin ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn die Mitarbeiterin vor Ablauf von 16 Wochen stirbt.

Das Unternehmen ist bestrebt, jedoch nicht verpflichtet, nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub auf Wunsch der Mitarbeitenden eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

57.4 Die Mutterschaftsentschädigung nach dem EOG kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin während der Dauer des Anspruches auf Mutterschaftsentschädigung den Lohn ausrichtet.

- 57.5 Der Mitarbeiterin werden keine Leistungen nach Ziff. 57.1 ausgerichtet, wenn
- a. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft weniger als 3 Monate gedauert hat; und
 - b. kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem EOG bestand, weil sie die gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindestberbsdauer nicht erfüllt hat.

Ferner hat die Mitarbeiterin ausgerichtete überobligatorische Leistungen zurückzuerstatten, wenn sie das Arbeitsverhältnis nicht bis mindestens 6 Monate nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs fortsetzt.

Art. 324a OR ist vorbehalten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeiterin dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

58 Vaterschaftsurlaub

- 58.1 Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen gewährt. Er kann zusätzlich unbezahlten Urlaub beantragen.
- 58.2 Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb von 6 Monaten ab der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Er ist durch schriftliches Gesuch zu beantragen. Zeitpunkt und Dauer des Vaterschaftsurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse des Mitarbeiters und seiner Familie und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.
- Der Anspruch gilt pro Geburtseignis, unabhängig der Anzahl dabei geborener Kinder.
- 58.3 Die Vaterschaftsentschädigung nach dem EOG kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es dem Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.
- 58.4 Dem Mitarbeiter werden keine Leistungen nach Ziff. 58.1 ausgerichtet, wenn kein Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz besteht.
-

59 Urlaub bei Adoption

- 59.1 Der Adoptionsurlaub richtet sich nach Art. 329j OR. Er beträgt 2 Wochen. Auf Begehren wird zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt.
- 59.2 Der Urlaub bei Adoption ist innerhalb von 6 Monaten ab der Adoption des Kindes zu beziehen. Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Er ist durch schriftliches Gesuch zu beantragen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und derer Familien und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.
- Der Anspruch gilt pro Adoption, unabhängig der Anzahl dabei adoptierter Kinder.
- 59.3 Die Adoptionsentschädigung nach EOG kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es den Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.

60 Familienphase

- 60.1 Das Unternehmen bietet Mitarbeitenden, die Eltern werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an, insbesondere die Erwerbstätigkeit zu beenden und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen.
- 60.2 Ausgetretene Mitarbeitende haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Mitarbeiterin das bedingte Recht auf Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang, sofern im massgeblichen Zeitpunkt ein freier, der beruflichen Eignung und Erfahrung entsprechender Arbeitsplatz im Unternehmen gegeben ist.
- 60.3 Das bedingte Recht auf Wiederanstellung nach der Familienphase steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie beide im Unternehmen arbeiten.

61 Betreuungsurlaub

- 61.1 Der Urlaub für die Betreuung von Familienangehörigen und Lebenspartnern mit gesundheitlicher Beeinträchtigung richtet sich nach Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG und Art. 329h OR. Er beträgt höchstens 3 Tage pro Ereignis und – ausser bei Kindern – höchstens 10 Tage pro Jahr.
- 61.2 Der Urlaub zur Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes richtet sich nach Art. 329i OR. Er beträgt maximal 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen.
- 61.3 Die Ziff. 50.6 und 50.7 finden sinngemäss Anwendung. Der Arbeitgeber darf insbesondere auch ein Arztzeugnis einverlangen.
- 61.4 Die Entschädigung für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen nach dem EOG kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es den Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.

62 Unbezahlter Urlaub

Das Unternehmen ist bestrebt, den Mitarbeitenden – sofern es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen – unbezahlten Urlaub zu gewähren. Der unbezahlte Urlaub muss von der vorgesetzten Person sowie der Personalabteilung schriftlich bewilligt werden.

Vorsorge

63 Pensionskasse

- 63.1 Die Mitarbeitenden des Unternehmens werden bei der Vorsorgeeinrichtung, mit welcher das Unternehmen eine Anschlussvereinbarung unterzeichnet hat, entsprechend dem jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Vorsorgeeinrichtung erlassenen Reglement (Vorsorgereglement) gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Wer nach dem Vorsorgereglement versicherungspflichtig ist, muss der zuständigen Vorsorgeeinrichtung beitreten.
- 63.2 Der von den Mitarbeitenden zu leistende Beitrag wird vom Lohn abgezogen und zusammen mit einem mindestens gleich hohen Beitrag des Unternehmens an die zuständige Vorsorgeeinrichtung weitergeleitet.
-

64 Leistungen an Familienangehörige im Todesfall

- 64.1 Sterben Mitarbeitende während der Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen den Hinterbliebenen die Ansprüche nach Art. 338 Abs. 2 OR zu. Ziff. 64.2 ist vorbehalten.
- 64.2 Für die im Vorsorgereglement umschriebenen Hinterbliebenen kommt eine weitergehende, einmalige Kapitalauszahlung zur Ausrichtung. Diese wird vollumfänglich vom Unternehmen finanziert.
- 64.3 Die Kapitalauszahlung nach Ziff. 64.2 tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

65 Betriebliche Umstrukturierungen

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel im Unternehmen zu Umstrukturierungen wie z.B. Schliessungen, Verlagerungen oder Zusammenschlüssen von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie zu grundlegenden Änderungen in der Betriebsorganisation führen und damit ein Abbau oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen verbunden sein kann.

66 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Bei betrieblichen Umstrukturierungen werden die Vertragsparteien vorgängig über beabsichtigte Filialschliessungen oder allfällige Entlassungen informiert.

Die Vertragsparteien suchen gemeinsam Mittel und Wege, damit bei solchen betrieblichen Umstrukturierungen unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit alle Möglichkeiten zur Erhaltung oder Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden können.

67 Sozialplan

- 67.1 Kann bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen werden und müssen voraussichtlich Kündigungen gegenüber Mitarbeitenden ausgesprochen werden, kommt ein von den Vertragsparteien vereinbarter Sozialplan zur Anwendung, um menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten zu vermeiden oder zu mildern.
- 67.2 Das vorrangige Ziel des Sozialplanes besteht darin, den betroffenen Mitarbeitenden unter anderem durch ein aktives Mobilitätsmanagement eine neue berufliche Perspektive zu verschaffen und sie bei der beruflichen Neuorientierung zu begleiten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu fördern. Das Mobilitätsmanagement wird durch finanzielle Leistungen, die sich an den Verhältnissen und Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeitenden orientieren, unterstützt und ergänzt.
- 67.3 Der Sozialplan wird zwischen der Personaldelegation und dem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband einerseits, und dem Unternehmen andererseits vereinbart.

Schlussbestimmungen

68 Geltungsdauer

- 68.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziff. 68.2 ist vorbehalten.
- 68.2 Jede Vertragspartei kann den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jederzeit auf das Ende des Kalenderjahres kündigen. Eine Kündigung kann erstmals auf den 31. Dezember 2024 erfolgen.
- 68.3 Frühestens nach Ablauf von 12 Monaten können von den Vertragsparteien einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.
- 68.4 Die Vertragsparteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.
-

69 Schriftlichkeitserfordernis

Wo dieser Vertrag ein Schriftlichkeitserfordernis (mit Unterzeichnung durch das Unternehmen und/oder Arbeitnehmende) vorsieht, kann dieses durch eigenhändige Unterschrift, mittels (einfacher, fortgeschrittener oder qualifizierter) elektronischer Signatur oder auch einkopierten Unterschriften erfüllt werden. Vorbehalten bleiben gesetzliche Formvorschriften.

70 Gerichtsstand

Die Vertragsparteien anerkennen und vereinbaren Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Anhang 1

Mitwirkungsordnung

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

- 1 Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und der Vertretung der Mitarbeitenden nach Massgabe der Mitwirkungsrechte, die diesen nach dem Gesetz, dem Gesamtarbeitsvertrag und den Grundsätzen der funktionalen Partizipation zustehen.
- 2 Sie legt auf dieser Grundlage die Rechte und Pflichten, die Mitwirkungsbereiche sowie die Organisation und die Wahl der Vertretungen der Mitarbeitenden fest.

Art. 2 Vertretungen der Mitarbeitenden

- 1 Die Vertretung der Mitarbeitenden im Unternehmen und in den Betrieben wird durch die Personaldelegation und (ggf.) durch die Delegierten wahrgenommen.
- 2 Delegierte werden bestellt, wenn das Unternehmen an verschiedenen Orten über selbständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, sofern diese Betriebe keine eigene Personaldelegation haben. Art. 5 Abs. 3 ist vorbehalten.

Art. 3 Geltungs- und Vertretungsbereich

- 1 Die Mitwirkungsordnung ist auf das Unternehmen gemäss dem betrieblichen Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages anwendbar (Ziff. 2.2 GAV).
 - 2 Die Vertretung der Mitarbeitenden nimmt die Interessen aller Mitarbeitenden mit Ausnahme der Mitglieder der Direktion wahr.
-

Personaldelegation und Delegiertenversammlung

Art. 4 Personaldelegation

- 1 Die Personaldelegation ist zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller von ihr vertretenen Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen legitimiert und nimmt deren Mitwirkungsrechte wahr.
- 2 Die jeweilige Personaldelegation setzt sich in Abhängigkeit von Grösse und Struktur des Unternehmens aus 3 bis 20 ordentlichen Mitgliedern zusammen. Sie konstituiert sich selbst und wählt aus ihrer Mitte eine Präsidentin oder einen Präsidenten sowie eine Vizepräsidentin oder einen Vizepräsidenten, sofern deren Wahl nicht unmittelbar durch die Mitarbeitenden erfolgt. Die Mitglieder der Personaldelegation sind auf die Dauer von 4 Jahren gewählt; die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.
- 3 Durch die Bildung von Wahlkreisen wird gewährleistet, dass die Mitarbeitenden aller Unternehmensbereiche angemessen in der Personaldelegation vertreten sind.
- 4 Die Mitglieder der Personaldelegation werden durch die Mitarbeitenden des Unternehmens gewählt.

Art. 5 Delegierte

- 1 Die Delegierten stellen zusammen mit der Personaldelegation sicher, dass die Mitwirkungsrechte auf Betriebsebene angemessen berücksichtigt und wahrgenommen werden.

Die Delegierten nehmen in ihren Wahlkreisen die Kontakte mit den Mitarbeitenden wahr. Sie nehmen die gemeinsamen Anliegen der Mitarbeitenden entgegen und leiten sie an die Personaldelegation weiter. Sofern ein Anliegen nur einen oder nur einzelne Mitarbeitende betrifft, beraten und unterstützen die Delegierten die Mitarbeitenden selbständig. Sie unterrichten die Mitarbeitenden periodisch über die Tätigkeit der Personaldelegation und geben ihnen die Informationen weiter, die ihnen von der Personaldelegation zugehen. Sie sind für Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten Vertrauenspersonen.

Delegierte dürfen während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für alle, die sich zur Wahl als Delegierte stellen. Im Übrigen finden die Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte und -gebiete sowie die Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personaldelegation sinngemäss Anwendung.

- 2 Die Delegierten werden aus den Betrieben oder den Betriebsteilen jedes Unternehmensbereiches gewählt. Jeder Betrieb oder Betriebsteil bildet einen Wahlkreis, in dem mindestens eine Delegierte oder ein Delegierter sowie ein Ersatzmitglied bestellt werden. Betriebe oder Betriebsteile mit in der Regel weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern können pro Kanton oder Region zu einem Wahlkreis zusammengefasst werden. Eine Region darf nicht mehr als 5 Kantone umfassen. Die Delegierten des Wahlkreises werden durch die Mitarbeitenden der Betriebe oder Betriebsteile für die Dauer von 4 Jahren gewählt. Die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.
- 3 Auf die Bestellung und Wahl von Delegierten kann verzichtet werden, sofern
 - a. die Zusammensetzung und die Zahl der Mitglieder der Personaldelegation in einem angemessenen Verhältnis zu Grösse und Struktur des Unternehmens und der räumlichen Verteilung seiner Betriebe steht; und
 - b. die Mitglieder der Personaldelegation in einem Umfang von der Arbeitspflicht freigestellt sind, der gewährleistet, dass die Mitwirkungsrechte zeitlich und sachlich effektiv ausgeübt werden; und
 - c. die Mitglieder der Personaldelegation mit den Mitarbeitenden in den verschiedenen Betrieben hinreichende Kontakte pflegen können.

Die Unternehmensleitung und die Personaldelegation haben durch gemeinsamen Beschluss übereinstimmend festzustellen, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind. Der Beschluss ist den Mitarbeitenden auf geeignete Weise bekannt zu machen. Die Mitarbeitenden haben das Recht, gegen diesen Beschluss bei der Wahlkommission Beschwerde zu erheben. Art. 7 Abs. 2 findet entsprechend Anwendung.

Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren

Art. 6 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden des jeweiligen Wahlkreises, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist. Ausgenommen sind Mitglieder der Direktion. Wählbar sind die wahlberechtigten Arbeitnehmer des jeweiligen Wahlkreises, welche seit 6 Monaten ununterbrochen im Unternehmen arbeiten. Auf die Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen die

Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens angehört hat.

Art. 7 Wahlverfahren

- 1 Die Personaldelegation und die Delegierten werden in allgemeiner, freier und geheimer Wahl bestellt. Die Wahlen werden von einer Wahlkommission vorbereitet und durchgeführt. Stille Wahl ist möglich, wenn nicht mehr Kandidaten vorgeschlagen werden, als Mandate zu vergeben sind.
- 2 Gegen das Wahlergebnis kann Beschwerde an die Wahlkommission geführt werden. Beschwerden sind innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Ergebnisses schriftlich und begründet dem Präsidenten der Wahlkommission einzureichen, der sie an letztere weiterleitet. Ihre Entscheidung kann innerhalb von 10 Tagen an die Paritätische Kommission als Schlichtungsstelle weitergezogen werden. Die Paritätische Kommission entscheidet endgültig.

Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsbereiche

Art. 8 Mitwirkungsrechte

- 1 Information bedeutet, dass die Unternehmensleitung die Personaldelegation über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
- 2 Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Unternehmensleitung mit der Personaldelegation beraten werden. Der von der Unternehmensleitung gefällte Entscheid ist der Personaldelegation bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
- 3 Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personaldelegation als auch der Unternehmensleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstandes zwischen Unternehmensleitung und Personaldelegation.
- 4 Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Personaldelegation zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Allfällige dafür zwischen Unternehmensleitung und Personaldelegation ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Art. 9 Mitwirkungsbereiche

- 1 Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

Mitwirkungsbereiche	Information	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
Anstellungsbedingungen				
Mitarbeiterreglemente		X		
Vereinbarte Betriebsordnung			X	
Löhne und Lohnverhandlungen				
Lohnsysteme	X			
Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene			X	
Zulagen und Zuschläge	X			
Arbeitszeit				

Arbeitszeitsysteme und -modelle		X		
Planung und Änderung von Arbeitszeiten		X		
Pausenregelung		X		
Ferienplanung		X		
Tages-, Abend- und Sonntagszeitraum			X	
Abendarbeit		X		
Nacht- und Sonntagsarbeit	X			
Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit		X		
Abweichung von Arbeitszeitsvorschriften			X	
Beizug bei Betriebskontrollen und Betriebsbesuchen	X			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Gestaltung von Arbeits- und Aufenthaltsräumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		X		
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		X		
Risikoanalysen und Massnahmenpläne		X		
Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit		X		
Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten		X		
Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft		X		
Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen		X		
Schulung und Ausbildung				
Belegschaft		X		
Personalvertreterinnen und -vertreter			X	X*
Soziale Massnahmen				
Sozialeinrichtungen (Sozialberatung, Kantinen, Sport- und Freizeitanlagen, Kinderkrippen u.a.)		X		
Sozialleistungen (Unterstützungsleistungen, Darlehen, Hypotheken)	X			
Unternehmen				
Geschäftstätigkeit, Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigten, Zukunftsaussichten	X			
Betriebsübergang		X		
Betriebs(teil)schliessung		X		
Massenentlassung		X		
Sozialplan			X	
Kurzarbeit		X		
Personaldelegation				
Organisations- und Wahlreglement			X	
Konstituierung und Tätigkeit				X

Ressourcen		X		
Budgetverwaltung und -verwendung				X

*Selbstverwaltung nach Ziff. 29.1 des GAV für die Schulung der Mitglieder der Personaldelegation.

- 2 Unternehmensleitung und Personaldelegation können weitere Bereiche den Mitwirkungsrechten unterstellen.

Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personaldelegation

Art. 10 Stellung der Mitglieder der Personaldelegation

- 1 Die Mitglieder der Personaldelegation erfüllen eine wichtige Funktion im Unternehmen und geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem Verhalten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet.
- 2 Sie dürfen während des Mandates und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere für die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und die Beförderung. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Personaldelegation stellen. Das Unternehmen sorgt dafür, dass den Mitgliedern der Personaldelegation aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil für das berufliche Fortkommen erwächst.

Art. 11 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personaldelegation

Mitgliedern der Personaldelegation darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertreter der Mitarbeitenden nicht gekündigt werden.

Art. 12 Ausübung des Mandats

- 1 Die Mitglieder der Personaldelegation können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Präsidentin oder der Präsident der Personaldelegation ist in dem Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen, als dies nach Grösse und Struktur des Unternehmens für eine ordnungsgemässe und nachhaltige Erfüllung ihres Mandates erforderlich ist.
- 2 Der Umfang der Freistellung der Präsidentin oder des Präsidenten wird zwischen der Personaldelegation und der Unternehmensleitung vereinbart. Er beträgt durchschnittlich maximal 20% der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Der Umfang der Freistellung kann durch Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und der Personaldelegation jederzeit angepasst werden.
- 3 Die Mitglieder der Personaldelegation nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf und ihre Berufsarbeit. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie den Arbeitsplatz nach Information der vorgesetzten Stelle jederzeit verlassen.
- 4 Die Unternehmensleitung unterstützt die Personaldelegation bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr die dazu notwendigen zeitlichen, sachlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Die finanziellen Ressourcen, die den Aufgaben und Bedürfnissen der Personaldelegation angemessen sein müssen, stehen der Personaldelegation zur Selbstverwaltung zu.

- 5 Die Mitglieder der Personaldelegation sind in persönlichen und von der Unternehmensleitung als vertraulich erklärten betrieblichen Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitwirkungsrechte der Personaldelegation müssen gewährleistet bleiben.
- 6 Über allfällige Mitteilungen an die Öffentlichkeit haben sich die Unternehmensleitung und die Personaldelegation vorgängig zu verständigen.

Art. 13 Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personaldelegation

- 1 Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Mitglieder der Personaldelegation im Sinne von Ziff. 29.1 des Gesamtarbeitsvertrages Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht während in der Regel maximal fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- 2 Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Schulungstage beansprucht werden, ist dem Unternehmen möglichst frühzeitig zu melden. Dabei ist auf die betrieblichen Bedürfnisse und die Erfordernisse der Berufsarbeit angemessen Rücksicht zu nehmen.

Art. 14 Zusammenarbeit zwischen Personaldelegation und Mitarbeitenden

- 1 Die Personaldelegation übt ihre Tätigkeit aufgrund hinreichender Kontakte mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden aus.
- 2 Sie unterrichtet die Mitarbeitenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Unternehmensleitung zugehen, soweit diese nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden.
- 3 Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information und Konsultation der Mitarbeitenden erfordern und die keinen Aufschub dulden, können im Einvernehmen zwischen der Unternehmensleitung und der Personaldelegation Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Unternehmensleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten.
- 4 Erachtet die Personaldelegation eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Unternehmensleitung vorgängig zu informieren. Diese wirkt auf Wunsch der Personaldelegation bei der Organisation und Durchführung der Urabstimmung mit.

Art. 15 Zusammenarbeit zwischen Personaldelegation und Unternehmensleitung

- 1 Partner der Personaldelegation ist die Unternehmensleitung. Diese unterstützt die Personaldelegation in der Erfüllung ihrer Rechte und Pflichten.
- 2 Die Unternehmensleitung und die Personaldelegation sind verpflichtet, alle Angelegenheiten, die ihr vom jeweils anderen Partner vorgelegt werden, zu behandeln und dazu Stellung zu nehmen.
- 3 Die Unternehmensleitung oder (in Ausnahmefällen) die von ihr beauftragte Stelle informiert die Personaldelegation in periodischen Abständen, mindestens jedoch alle 4 Monate umfassend über den Geschäftsgang. Die Personaldelegation ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.

- 4 Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und die wichtigen Entscheidungen sind den Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt.

Art. 16 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

- 1 Wenn die Personaldelegation und die Unternehmensleitung in Bezug auf Gegenstände, über die sie nach dem Gesamtarbeitsvertrag zu einigen haben, keine Einigung erzielen, können sie einzeln die Paritätische Kommission zur Vermittlung beiziehen und sie um die Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages ersuchen.
- 2 Erreicht die Paritätische Kommission keine Einigung, so kann jede Partei den Fall dem Schiedsgericht nach Ziff. 11 des Gesamtarbeitsvertrages vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

Schlussbestimmungen

- Art. 17 Die Mitwirkungsordnung ist als besondere Vereinbarung im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags 2024 - 2027 verabschiedet. Ihre Geltungsdauer bestimmt sich nach Ziff. 68 dieses Vertrages. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

Anhang 2

Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

- 1.1 Alle Rechte an Erfindungen und Designs, die die Mitarbeitenden bei Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten machen oder an deren Erschaffung sie beteiligt sind, gehören unabhängig davon, ob sie gesetzlich schutzfähig sind oder nicht, dem Unternehmen. Die Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken sowie verwandte Schutzrechte stehen entsprechend dem Zweck des Arbeitsverhältnisses ausschliesslich dem Unternehmen zu. Bei Computerprogrammen ist allein das Unternehmen zur Ausübung der urheberrechtlichen Verwendungsbefugnisse berechtigt. Eine Entschädigung ist in jedem Falle unter Ausschluss weitergehender Ansprüche im Lohn inbegriffen.
- 1.2 Das Unternehmen behält sich den Erwerb und die Verwertung der Rechte an Erfindungen und Designs vor, welche von den Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht werden. Es teilt den Mitarbeitenden innert 6 Monaten nach der Meldung nach Ziff. 1.3 mit, ob es die Erfindung oder das Design ganz oder teilweise erwerben will oder freigibt. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, wird den Mitarbeitenden eine besondere angemessene Vergütung ausgerichtet; bei deren Festsetzung werden allen massgebenden Umständen berücksichtigt, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung bzw. des Designs, die Mitwirkung des Unternehmens, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie die Aufwendungen der Mitarbeitenden und ihre Stellung im Unternehmen.
- 1.3 Die Mitarbeitenden, die eine Erfindung oder ein Design machen oder ein Werk schaffen, haben dies dem Unternehmen umgehend zu melden. Von Erfindungen oder Designs nach Ziff. 1.2 ist dem Unternehmen schriftlich Kenntnis zu geben.

GLOBUS

Für die Magazine zum Globus AG, Zürich, Dezember 2023



(Franco Savastano, CEO)



(Robin Wanner, Director Human Resources)

Arbeitnehmervertretung:

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.

Für den Kaufmännischen Verband Schweiz, Zürich Dezember 2023



(Christian Zünd, CEO)



(Michel Lang, Leiter Sozialpartnerschaft)

Kaufmännischer Verband Schweiz

Reitergasse 9

Postfach

8021 Zürich

Tel. +41 44 283 45 45

E-Mail: info@kfmv.ch

www.kfmv.ch