

*Gesamtarbeitsvertrag in globo
2016 – 2019*

GLOBUS

HERREN GLOBUS

SCHILD

interio

DEPOT
depot-online.com

**Office
World**

**+
iba**


TRAMONDI®
B Ü R O A G

gültig ab 01.01.2016

Inhalt

Ziffer	Seite	Ziffer	Seite
	<i>Vertragsparteien</i>	1	
	<i>Allgemeine Bestimmungen</i>		
	<i>Zweck und Geltungsbereich</i>	2	
1	Zweck	2	
2	Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	2	
3	Persönlicher Geltungsbereich	2	
4	Verhältnis zu anderen Regelungen	3	
	<i>Sozialpartnerschaft</i>	4	
5	Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und Mitwirkungsrechte	4	
6	Personaldelegationen	4	
	<i>Grundsätze und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages</i>	5	
7	Treu und Glauben	5	
8	Friedenspflicht	5	
9	Koalitions- und Vereinigungsfreiheit	5	
10	Paritätische Kommission	5	
11	Schiedsgerichtsbarkeit	6	
	<i>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</i>		
	<i>Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	7	
12	Abschluss des Arbeitsvertrages	7	
13	Berechnung der Anstellungsjahre	7	
14	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7	
	<i>Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</i>	9	
15	Persönlichkeitsschutz	9	
16	Datenschutz	9	
17	Personal- und Sozialberatung	9	
18	Betriebliches Gesundheitsmanagement	9	
19	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	10	
20	Information und Anleitung der Mitarbeitenden	10	
21	Gleichstellung und Chancengleichheit von Mann und Frau	10	
22	Gleichstellung von verschiedenen Familien- und Lebensformen	10	
23	Sorgfalts- und Treuepflicht	11	
24	Nebenerwerb	11	
25	Persönliche und berufliche Integrität	11	
26	Whistleblowing	12	
27	Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern	12	
	<i>Bildung</i>	13	
28	Berufliche und persönliche Weiterbildung	13	
29	Bildungsurlaub	13	
30	Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden mit Familienpflichten	13	
31	Ausserschulischer Jugendurlaub	13	
	<i>Arbeitszeit</i>	14	
32	Grundsätze	14	
33	Normalarbeitszeit	14	
34	Überstundenarbeit	14	
	<i>Ferien und Freizeit</i>	16	
35	Feriendauer	16	
36	Pro-rata-Anspruch auf Ferien	16	
37	Abgeltung der Ferien	17	
38	Arbeit während der Ferien	17	
39	Absenzen	17	
	<i>Lohn</i>	19	
40	Lohnfestsetzung	19	
41	13. Monatslohn	19	
42	Dienstaltersgeschenke	19	
43	Familienzulagen	19	
44	Zuschläge	19	
45	Lohnsicherung	19	
	<i>Lohnverhandlungen</i>	20	
46	Lohnanpassungen	20	
47	Mindest- und Richtlohn	20	
	<i>Verhinderung an der Arbeitsleistung</i>	22	
48	Grundsatz	22	
49	Koordination mit Versicherungsleistungen	22	
	<i>Krankheit und Unfall</i>	23	
50	Krankheit	23	
51	Unfall	24	

Ziffer	Seite	Seite
	<i>Schweizerischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst</i>	25
52	Schweizerischer Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst	25
53	Erwerbsersatzentschädigung	25
54	Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes	25
55	Bedingungen für die Lohnfortzahlungen	26
	<i>Familie</i>	27
56	Mutterschutz am Arbeitsplatz	27
57	Schwangerschaft	27
58	Mutterschaftsurlaub	27
59	Vaterschaftsurlaub	28
60	Urlaub bei Adoption	28
61	Elternschaftsurlaub	28
62	Betreuungsurlaub	29
63	Unbezahlter Urlaub	29
	<i>Vorsorge</i>	30
64	Pensionskasse	30
65	Leistungen an Familienangehörige im Todesfall	30
	<i>Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen</i>	31
66	Betriebliche Umstrukturierungen	31
67	Zusammenarbeit der Vertragsparteien	31
68	Sozialplan	31
	<i>Schlussbestimmungen</i>	32
69	Geltungsdauer	32
70	Gerichtsstand	32
	<i>Anhang 1 Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der GAV Anwendung findet (Ziff. 2.1)</i>	33
	<i>Anhang 2 Mitwirkungsordnung</i>	34
	<i>Anhang 3 Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern</i>	42

Vertragsparteien

Der Gesamtarbeitsvertrag ist abgeschlossen zwischen

1

- Magazine zum Globus AG (Globus, Herren Globus, Schild)
- Interio AG
- Depot CH AG
- Office World AG
- Iba AG
- Tramondi Büro AG

einerseits und

- dem Angestelltenverband Ghio
- dem Kaufmännischen Verband Schweiz

andererseits.

Allgemeine Bestimmungen

Zweck und Geltungsbereich

2

1

Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die Förderung guter Beziehungen zwischen dem jeweiligen Arbeitgeber und den 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.

Er findet grundsätzlich Anwendung auf die Unternehmungen Magazine zum Globus AG (Globus, Herren Globus, Schild), Interio AG, die Depot CH AG, Office World AG, die Iba AG und die Tramondi Büro AG gemäss Anhang 1.

2.2

Nachstehend ist in diesem Vertrag mit «Unternehmen» immer jeweils gemeinsam oder einzeln Magazine zum Globus AG (Globus, Herren Globus, Schild), Interio AG, Depot CH AG, Office World AG, Iba AG und Tramondi Büro AG gemeint.

3

Persönlicher Geltungsbereich

3.1

Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die von den Unternehmen im Sinne von Ziff. 2.1 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 drei Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei 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 in einem Unternehmen 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.

4.1

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

4.2

Widersprechende Bestimmungen in solchen Regelungen sind nichtig und werden durch die zuständigen Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

-
- 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 die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände und auf betrieblicher Ebene durch die Personaldelegationen des jeweiligen Unternehmens gemäss Mitwirkungsordnung (Anhang 2) wahrgenommen.
- 5.2 Die verschiedenen Ebenen pflegen eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auf eine ausgewogene Beteiligung und Berücksichtigung aller Sozial- und Vertragspartner bei der Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsbedingungen gerichtet ist.

-
- 6 Personaldelegationen**
- 6.1 In den Unternehmen nach Ziffer 2.1 werden Personaldelegationen bestellt, die als betriebliche Sozialpartner die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden gegenüber den Unternehmensleitungen wahrnehmen. 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 Personaldelegationen und ihre Zusammenarbeit mit den Unternehmensleitungen bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 2 dieses Vertrages.
- 6.3 Im Rahmen der Mitwirkungsordnung werden die Rechte und Pflichten von Personaldelegation und Unternehmensleitung abschliessend durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt. Ihre Bestimmungen gelten unmittelbar und zwingend. Sie tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist während der Laufzeit dieses Gesamtarbeitsvertrages gültig.
- 6.4 Die Personaldelegationen der Unternehmen und Betriebe können Vertreterinnen oder Vertreter der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände 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 Sozialpartner auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verpflichtet, die beiderseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen und ihre gemeinsame Verantwortung für die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wahrzunehmen.

5

8

Friedenspflicht

8.1

Die Sozialpartner anerkennen die grosse Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen uneingeschränkt zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt. Die Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeitenden sind ebenfalls an die Friedenspflicht gebunden.

8.2

Die vertragsschliessenden Parteien 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 gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.

9.3

Die Unternehmen haben zu den Arbeitnehmerverbänden eine positive Einstellung. Sie geben die Zusicherung ab, dass sie die Mitgliederwerbung der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände zulassen, 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 Beurteilung von 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 Arbeitgeber zusammen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände bestellen dazu mindestens je eine Vertreterin oder einen Vertreter. Den Vorsitz hat grundsätzlich ein Vertreter der Unternehmen.

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

Die Geschäftsführung der Paritätischen Kommission wird in einem separaten Reglement festgelegt, welchem sämtliche Vertragsparteien zustimmen müssen.

11 Schiedsgerichtsbarkeit

11.1 Bei Differenzen über die Auslegung des Vertrages können die Vertragsparteien – sofern die Streitigkeiten nicht im Rahmen der Paritätischen Kommission gelöst werden können – den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Soweit die Parteien nachfolgend nichts anderes bestimmt haben, finden die Bestimmungen der ZPO (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 zwei 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 ein Unternehmen, unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.	
13.2	Treten Mitarbeitende aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in ein diesem GAV unterstelltes 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: 7 Kalendertage b. nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats <ul style="list-style-type: none">– im 1. Anstellungsjahr 1 Monat,– im 2. bis 9. Anstellungsjahr 2 Monate,– vom 10. Anstellungsjahr an 3 Monate. In besonderen Fällen können schriftlich längere 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 spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist während der ordentlichen Arbeitszeit der Gegenpartei 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. Verweigert die Gegenpartei die Annahme der schriftlichen Kündigung, wird sie unter Anwesenden mit der mündlichen Erklärung wirksam. Unter Abwesenden gilt sie im Zeitpunkt der Annahmeverweigerung als zugegangen.
- 14.5 Der Kündigungsschutz ist in Art. 336 ff. OR geregelt.
- 14.6 Mit dem Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss Reglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart ist.
- Im Rahmen der flexiblen Pensionierung gemäss Reglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung muss das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden.
- Eine Teilpensionierung gemäss geltendem Reglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung ist nur mit der Zustimmung des jeweiligen Unternehmens zur Reduzierung des Beschäftigungsgrades möglich.
- 14.7 Mit Beginn der Rentenzahlungen der zuständigen Vorsorgeeinrichtung für Vollinvalidität endigt 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	Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nehmen auf ihre Gesundheit Rücksicht.	
15.2	Die Unternehmen sorgen 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. Die Unternehmen erlassen Richtlinien zur Verhinderung der sexuellen Belästigung und zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz und schaffen Strukturen, an welche sich betroffene Mitarbeitende wenden können.	
16	Datenschutz	
16.1	Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden auch bei der Bearbeitung von Personendaten. Personendaten werden nur soweit erhoben und bearbeitet, als sie die Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder für dessen Durchführung erforderlich sind. Die Unternehmen treffen alle notwendigen und geeigneten Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugtem Zugriff zu schützen und die Sicherheit der Daten zu gewährleisten.	
16.2	Die Unternehmen informieren die Mitarbeitenden über System und Umfang der Datensammlungen. Die Mitarbeitenden können über ihre persönlichen Daten Auskunft verlangen, die über sie im Personaldossier oder in elektronischen Datensammlungen enthalten sind. Die Auskunft erfolgt in der Regel durch persönliche Einsichtnahme an Ort und Stelle. Auskünfte über Daten aus einer elektronischen Datensammlung werden in jedem Falle nur in Form eines schriftlichen Auszuges erteilt. Die Mitarbeitenden können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt werden.	
17	Personal- und Sozialberatung	
17.1	Die Unternehmen stellen 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	
	Die Unternehmen achten und schützen die Gesundheit der Mitarbeitenden durch systematische und nachhaltige Konzepte und Massnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung. Sie entwickeln dazu integrierte betriebliche Strukturen und Prozesse, welche auf die jeweiligen betrieblichen Strukturen zugeschnitten sind und welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten gemäss den anerkannten Qualitätskriterien für das Betriebliche Gesundheitsmanagement zum Ziel haben.	

-
- 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. Die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden wirken im Rahmen des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) und der Mitwirkungsordnung (Anhang 2) 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 benutzen, 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 von Mann und Frau**
- 21.1 Die vertragsschliessenden Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit in den Unternehmen. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.
- 21.2 Die Unternehmen fördern insbesondere:
- die berufliche Weiterbildung der Frauen,
 - die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen,
 - den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf.
-
- 22 Gleichstellung von verschiedenen Familien- und Lebensformen**
- 22.1 Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern gleichgestellt. Den eigenen Kindern sind adoptierte Kinder und Stief- und Pflegekinder gleichgestellt. Die Gleichstellung von Stiefeltern oder Stiefelternanteilen ist unabhängig davon, ob es sich um ein Ehepaar oder eine nichteheliche Lebensgemeinschaft handelt und zu welchem Elternteil ein Kindsverhältnis besteht. Die Gleichstellung gilt in Bezug auf alle Ansprüche und Leistungen dieses Vertrages, die an eine entsprechende Familienstruktur anknüpfen.
- 22.2 Den Ehegatten sind die eingetragenen Partner und die gefestigten Lebensgemeinschaften (heterosexuelles oder homosexuelles Konkubinats) gleichgestellt. Die Gleichstellung gilt in Bezug auf alle Ansprüche und Leistungen dieses Vertrags.

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	Nebenerwerb
	Die Ausübung einer nebenerwerblichen Tätigkeit ist nur zulässig, wenn die betreffenden Mitarbeitenden die Zustimmung der Unternehmensleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt haben. Eine nebenerwerbliche Tätigkeit wird 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 erhebliche Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere dürfen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit durch die Mitarbeitenden nicht über- bzw. unterschritten werden.
	Die Mitarbeitenden haben dem Unternehmen jede Änderung von Art und Umfang der nebenerwerblichen Tätigkeit unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Die Unternehmensleitung oder die von ihr bezeichnete Stelle entscheiden, ob die nebenerwerbliche Tätigkeit weiterhin zulässig ist.
	Für nachteilige Folgen nebenerwerblicher Tätigkeit lehnt das Unternehmen jede Verantwortung und Leistung ab.

25	Persönliche und berufliche Integrität
25.1	Die Mitarbeitenden haben – im Rahmen ihrer jeweiligen 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 Aufmerksamkeiten hinausgehen.

Ausgenommen sind Bagatell- und branchenübliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.

26 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 Unternehmensleitung oder den Präsidenten der Verwaltung des Unternehmens wenden oder an die Paritätische Kommission nach Ziffer 10 dieses Vertrages gelangen.

26.3 Bestehen Gründe, weshalb die Meldung nicht an den direkten Vorgesetzten im Sinne der Ziff. 26.1 oder an alternative interne Stellen im Sinne der Ziff. 26.2 erfolgen kann, so steht den Mitarbeitenden zusätzlich für Meldungen von bestimmten Verstössen die spezialisierte interne Meldestelle «M-Concern» 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, zivilrechtlichen und strafrechtlichen 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 3.

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 Personaldelegationen, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen von vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden 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 der vertragsschliessenden Verbände, die an Kursen oder Tagungen, die betrieblich notwendig oder wünschenswert sind, ihres Verbandes 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

Die Unternehmen fördern den beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeitenden mit Familienpflichten durch die Massnahmen nach den Ziffern 56 bis 62 dieses Vertrages und setzen sich durch eine gezielte Weiterbildung nach Ziffer 28 dieses Vertrages dafür ein, dass ein Wiedereinstieg in den bisherigen oder in einen neuen Beruf erleichtert wird.

31 Ausserschulischer Jugendurlaub

- 31.1 Die Unternehmen unterstützen den Erwerb ausserberuflicher Praxiserfahrung sowie den Erwerb fachlicher und sozialer Kompetenzen im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit.
- 31.2 Sie gewähren ausserschulischen Jugendurlaub mindestens im Rahmen von Art. 329e OR und zahlen den Lohn fort, wenn der Verdienstausfall nicht durch den Veranstalter entschädigt wird und keine Ansprüche nach dem Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung bestehen.

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 41 Stunden/Woche (Beschäftigungsgrad = 100%). 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 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 in Einzelfällen eine Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Sie darf 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Verlängerung der Normalarbeitszeit wird dabei durch zusätzliche Ferien und/oder einen höheren Lohn abgegolten (Lohn/Zeit-Option). Eine individuelle Arbeitszeitverlängerung kann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten getroffen werden, wenn dies dem Wunsch der Mitarbeitenden entspricht. Die Paritätische Kommission wird periodisch über diese Einzelfälle informiert.
33.4	Die Unternehmen fördern 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, <ol style="list-style-type: none">a. sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird oder von den Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird,

- b. soweit die normale wöchentliche Arbeitszeit resp. Jahresarbeitszeit gemäss Ziff. 33.1 und 33.2 innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeitenden vereinbart werden.

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 Ziffern 34.1 und 34.2 vereinbart werden, dass normalerweise anfallende Überstunden mit einer Pauschale (entweder als erhöhter Grundlohn oder als zusätzliche Freizeit) abgegolten werden.

35	Feriendauer
35.1	<p>Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 35.2 wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:</p> <ol style="list-style-type: none">vom ersten vereinbarten Arbeitstag bis zum 49. Altersjahr (vorbehältlich lit. b, c) 5 Wochen;Jugendliche bis zum 20. Altersjahr und Lernende 6 Wochen;ab 50. Altersjahr 6 Wochen. <p>Im Kalenderjahr, in welchem das massgebliche Altersjahr vollendet wird, gilt der höhere Ferienanspruch.</p>
35.2	<p>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.</p> <p>Die Wünsche für die Einteilung der Ferien werden nach Möglichkeit berücksichtigt, müssen aber frühzeitig beim Vorgesetzten angemeldet werden.</p>
35.3	<p>Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage. Auch in die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren, sofern ein Arztzeugnis vorliegt.</p>
35.4	<p>Der Bezug von Ferien während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit bedarf der Zustimmung durch die Unternehmensleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle. Die Ferien werden voll angerechnet; ausgenommen sind Fälle, in denen es sich um ärztlich verordnete Rehabilitationsaufenthalte handelt, für die eine Leistungspflicht einer Sozialversicherung besteht.</p>
36	Pro-rata-Anspruch auf Ferien
36.1	<p>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.</p>
36.2	<p>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 3 Monaten im Kalenderjahr wird auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um je $\frac{1}{12}$ gekürzt.</p> <p>Bei unregelmässigen Teilzeitangestellten fällt sinngemäss ab dem 4. Krankheitsmonat der Ferienzuschlag weg.</p>
36.3	<p>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.</p>

Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endigt, 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 zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis, in der Regel innerhalb von 2 Wochen ab Entstehung des Ereignisses hin, in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt:

- | | |
|--|----------------|
| a. Heirat, eigene oder Eintragung der eigenen Partnerschaft | 3 Arbeitstage |
| b. Heirat von Elternteilen oder Eintragung der Partnerschaft 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 Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines eigenen Geschwisters | 2 Arbeitstage |
| e. Tod eines eigenen Grosselternteils, 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 Die Unternehmen können 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.

-
- 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. Ferner sind die zunehmende Berufserfahrung und die Leistung in der Lohnentwicklung zu berücksichtigen. Frau und Mann 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. 3.1 haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Unternehmen erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.
-
- 43** **Familienzulagen**
- Die Unternehmen richten 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 ausgerichtet. Den Unternehmen ist es freigestellt, darüber hinausgehende 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 seine Lohnzahlungen mit befreiender Wirkung ausschliesslich an die Mitarbeitenden.

-
- 46 Lohnanpassungen**
- 46.1 Die Vertragsparteien verhandeln jährlich über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres in den beteiligten Unternehmen. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat dem vergangenen Geschäftsgang der jeweiligen Unternehmen, den Perspektiven und der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen, der Entwicklung der Branche, der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise, der Lebenshaltungskosten und den betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen.
- 46.2 Im Rahmen der durch die Vertragsparteien vereinbarten Bandbreite wird die Höhe der Lohnanpassung zwischen der Personaldelegation und der Unternehmensleitung des jeweiligen Unternehmens im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei sind insbesondere betriebsspezifische Besonderheiten, der vergangene Geschäftsgang, die Perspektiven und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu berücksichtigen.
- 46.3 Aus wirtschaftlichen Gründen können einzelne Unternehmen von der Lohnvereinbarung nach Ziffer 46.1 ausgenommen werden.
- 46.4 Die Unternehmen informieren die Personaldelegationen und im Rahmen der Paritätischen Kommission die Verbände über die Umsetzung der Lohnanpassungen.
- 46.5 Kann über das Ausmass der Lohnanpassung gemäss Ziff. 46.1 oder 46.2 keine Einigung erzielt werden, hat jede Verhandlungspartei das Recht, mit dem Ersuchen um Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages an die Paritätische Kommission zu gelangen.
-
- 47 Mindest- und Richtlohn**
- 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 zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.
- 47.2 Für Mitarbeitende mit Berufsausbildung werden durch die Vertragsparteien Richtlöhne vereinbart. Beim Richtlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeitende, die eine zwei-, drei- oder vierjährige Grundbildung nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest oder Fähigkeitszeugnis abgeschlossen haben und die im Unternehmen eine diesen beruflichen Qualifikationen entsprechende Tätigkeit effektiv ausüben.
- 47.3 Der Mindestlohn und die Richtlöhne bilden Gegenstand der Lohnvereinbarung nach Ziff. 46.1.
- 47.4 Kann über die Festlegung des Mindest- oder des Richtlohnes keine Einigung erzielt werden, findet Ziffer 46.5 Anwendung.

47.5

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

22

48

Grundsatz

48.1

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

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziff. 29 und 39 dieses Vertrages bildet, haben die Mitarbeitenden während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Anspruch auf die Abgeltung des vollen Lohnes nach Ziff. 48.2.

48.2

Bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber entspricht der Lohn für die Mitarbeitenden demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

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.

- 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 des vollen Nettolohnes nach Ziff. 48.2 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. Der Anspruch nach Ziff. 48.1 entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.
- 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, bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 180 Tage nach dessen Beendigung. Laufende Krankheiten, die während der Anstellungsdauer eingetreten sind, werden bis maximal zur Leistungerschöpfung weiterhin von der Krankentaggeldversicherung ausgerichtet. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ziff. 14.6 im Rahmen der flexiblen Pensionierung gemäss dem Reglement der zuständigen Vorsorgeeinrichtung geendigt 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 des Obligationenrechts 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 Berufs- unfällen, die Vollzeitbeschäftigten auch gegen die Folgen von Nichtberufs- unfällen versichert. Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls gegen Nichtberufsunfälle versichert, sofern sie gemäss der Regelung des UVG mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.
51.2	Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 48.2, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.
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 der Unternehmen sowie der Mitarbeitenden; sie wird monatlich vom Lohn abgezogen.
51.5	Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland gilt Ziff. 50.7 sinngemäss.

- 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 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.

- 53.1 Die Erwerbsersatzentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet.
- 53.2 Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, die das Unternehmen nach Ziffer 53.1 erbringt, so wird diese ausgerichtet.

- 54.1 Sind Mitarbeitende als Folge von Unfällen und Erkrankungen, für welche die Militärversicherung haftet, an der Arbeitsleistung verhindert, so erbringt das Unternehmen Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 48.2.
- 54.2 Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach Art. 324a OR.

Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

55.1

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.

55.2

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.

55.3

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.

56**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.

57**Schwangerschaft**

57.1

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.

57.2

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

58**Mutterschaftsurlaub**

58.1

Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 16 aufeinander folgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

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

58.2

Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin derjenige Lohn ausgerichtet, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätte (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

58.3

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.

Die Unternehmen sind bestrebt, nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub auf Wunsch der Mitarbeitenden eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

58.4

Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin während der Dauer des Anspruches auf Mutterschaftsentschädigung den Lohn nach Ziff. 58.1 ausrichtet.

58.5

Der Mitarbeiterin werden keine Leistungen nach Ziff. 58.1 ausgerichtet, wenn

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft weniger als 3 Monate gedauert hat; und

- b. kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft bestand, weil sie die gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindesterwerbsdauer nicht erfüllt hat.

Ferner hat die Mitarbeiterin ausgerichtete überobligatorische Leistungen zurückzuerstatten, wenn sie das Arbeitsverhältnis nicht bis mindestens sechs 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.

Vaterschaftsurlaub

Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen gewährt. Er kann zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlten Urlaub beanspruchen.

Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres 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.

Urlaub bei Adoption

Bei der Adoption eines Kindes wird den Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen und auf Begehren zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt, wobei nur Adoptionen berücksichtigt werden, welche vor dem vollendeten 10. Altersjahr rechtskräftig sind.

Der Urlaub bei Adoption ist innerhalb eines Jahres 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.

Elternschaftsurlaub

Die Unternehmen bieten Mitarbeitenden, die Eltern werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an, insbesondere die Erwerbstätigkeit zu beenden und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen.

Ausgetretene Mitarbeitende haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Mitarbeiterin das bedingte Recht auf Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang, sofern ein freier, der beruflichen Eignung und Erfahrung entsprechender Arbeitsplatz in dem Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren, im massgeblichen Zeitpunkt gegeben ist.

Das bedingte Recht auf Wiederanstellung nach diesem Elternschaftsurlaub steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie im gleichen Unternehmen arbeiten.

62**Betreuungsurlaub**

Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines eigenen Kindes oder eines nahen Familienangehörigen oder gleichgestellter Personen nach Ziffer 22 nachweisbar keine Pflegepersonen zur Verfügung stehen, wird hierfür in der Regel bis zu 3 Tagen pro Ereignis der notwendige Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt. Die Ziffern 50.6 und 50.7 finden sinngemäss Anwendung.

63**Unbezahlter Urlaub**

Die Unternehmen sind 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.

64 Pensionskasse

- 64.1 Die Mitarbeitenden der Unternehmen 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 gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Wer nach Reglement versicherungspflichtig ist, muss der zuständigen Vorsorgeeinrichtung beitreten.
- 64.2 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.

65 Leistungen an Familienangehörige im Todesfall

- 65.1 Sterben Mitarbeitende während der Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen den Hinterbliebenen gemäss Ziffer 22 die Ansprüche nach Art. 338 Abs. 2 OR zu. Ziffer 65.2 ist vorbehalten.
- 65.2 Für die im Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall umschriebenen Hinterbliebenen kommt eine weitergehende, einmalige Kapitalauszahlung zur Ausrichtung.
- Diese wird vollumfänglich vom Unternehmen finanziert und ist für die Mitarbeitenden somit kostenlos.
- 65.3 Das Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall wird von den zuständigen Organen der Migros-Gruppe erlassen und findet in der im Todeszeitpunkt jeweils gültigen Fassung Anwendung.
- 65.4 Die Kapitalauszahlung nach Ziff. 65.2 tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

66

Betriebliche Umstrukturierungen

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel in den Unternehmen zu Einschränkungen, Stilllegungen, Verlagerungen, Spaltungen und 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.

31

67

Zusammenarbeit der Vertragsparteien

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

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

68

Sozialplan

68.1

Kann bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen 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.

68.2

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 durch geeignete Massnahmen und Angebote zu erhalten und zu fördern.

Das Mobilitätsmanagement wird durch finanzielle Leistungen, die sich an den Verhältnissen und Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren, unterstützt und ergänzt.

68.3

Der Sozialplan wird zwischen der Personaldelegation und den an diesem Vertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden einerseits, der Unternehmensleitung des Unternehmens andererseits vereinbart.

Schlussbestimmungen

32

69

Geltungsdauer

- 69.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziff. 69.2 ist vorbehalten.
- 69.2 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 2017 erfolgen.
- 69.3 Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsschliessenden Parteien einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.
- 69.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.

70

Gerichtsstand

Die vertragsschliessenden Parteien anerkennen und vereinbaren Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Anhang 1

*Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche,
auf welche der GAV Anwendung findet (Ziff. 2.1)*

Magazine zum Globus AG

(Globus, Herren Globus, Schild)

Industriestrasse 171
8957 Spreitenbach

Interio AG

Grünaustrasse 23
8953 Dietikon

Depot CH AG

Marktgassee 27
8400 Winterthur

Office World AG

Altstetterstrasse 149
8048 Zürich

Iba AG

Gewerbestrassse 16
3065 Bolligen

Tramondi Büro AG

Industriestrasse West 10
4614 Högendorf

Anhang 2

Mitwirkungsordnung

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 1 Zweck
- 1 Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Vertretungen 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 Mitwirkungsbe-
reiche sowie die Organisation und die Wahl der Vertretungen der Mitarbei-
tenden fest.
- Art. 2 Vertretungen der Mitarbeitenden
- 1 Die Vertretung der Mitarbeitenden im Unternehmen und in den Betrieben wird
durch die Personaldelegation und durch die Delegierten wahrgenommen.
 - 2 Delegierte werden in Unternehmen bestellt, die an verschiedenen Orten
über selbständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen,
sofern diese Betriebe keine eigene Personaldelegation haben. Art. 6 Abs. 3
ist vorbehalten.
- Art. 3 Geltungs- und Vertretungsbereich
- 1 Die Mitwirkungsordnung ist auf alle Unternehmen gemäss dem betrieblichen
Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages anwendbar (Ziff. 2.1 GAV).
 - 2 Die Vertretungen der Mitarbeitenden nehmen die Interessen aller Mitarbei-
tenden mit Ausnahme der Mitglieder der Direktion wahr.
- Art. 4 Rechte und Pflichten der Personaldelegation
- Die Rechte und Pflichten der Personaldelegation bilden Gegenstand einer Betriebsvereinbarung (Reglement der Personaldelegation). Bei dessen Ausgestaltung sind die Bestimmungen dieser Mitwirkungsordnung zu beachten.

Personaldelegation und Delegiertenversammlung

- Art. 5 Personaldelegation
- 1 Die Personaldelegation ist zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen
Interessen aller von ihr vertretenen Mitarbeitenden gegenüber dem Unter-
nehmen 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 zusam-
men. Sie konstituiert sich selbst und wählt aus ihrer Mitte eine Präsidentin
oder einen Präsidenten sowie eine Vizepräsidentin oder einen Vizepräsi-
denten, sofern deren Wahl nicht unmittelbar durch die Mitarbeitenden er-
folgt. 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. 6

Delegierte

- 1 Die Delegierten stellen zusammen mit der Personaldelegation sicher, dass die Mitwirkungsrechte in Unternehmen, die an verschiedenen Orten über selbständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, 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 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 in Unternehmen, die an verschiedenen Orten über selbständige Produktions-, Vertriebs- oder Verkaufsbetriebe verfügen, 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. 8 Abs. 3 findet entsprechend Anwendung.

Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren

Art. 7 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. 8 Wahlverfahren

- 1 Die Wahlen in die Personaldelegation und die Wahl der Delegierten finden jeweils im ersten Jahr der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrages statt. Sie sind im ersten Halbjahr durchzuführen.
- 2 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.
- 3 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. 9 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. Die dafür zwischen Unternehmensleitung und Personaldelegation ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Art. 10

Mitwirkungsbereiche

- 1 Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

Mitwirkungsbereiche	Information	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
Anstellungsbedingungen				
Betriebsvereinbarungen			x	
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 Arbeits- und Einsatzzeiten		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			

Mitwirkungsbereiche	Information	Mitsprache	Mitentscheidung	Selbstverwaltung
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. 11 Stellung der Mitglieder der Personaldelegation
- 1 Die Mitglieder der Personaldelegation erfüllen eine wichtige Funktion in den 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. Die Unternehmen sorgen dafür, dass den Mitgliedern der Personaldelegation aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil für das berufliche Fortkommen erwächst.
- Art. 12 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personaldelegation
- Mitgliedern der Personaldelegation darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertreter der Mitarbeitenden nicht gekündigt werden.
- Art. 13 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 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 Präsidenten wird zwischen der Personaldelegation und der Unternehmensleitung vereinbart. Er beträgt mindestens 20 % und in der Regel maximal 50 % der normalen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Aufgaben und Funktionen im Rahmen der Landeskommision der Migros-Gruppe werden zusätzlich berücksichtigt. 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. 14

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 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. 15

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 Unternehmen 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. 16

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 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 den Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt, die als solche durch das Unternehmen entschädigt wird.

Art. 17

Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

- 1 Wenn eine Personaldelegation und die Unternehmensleitung in Bezug auf Gegenstände, über die sie nach dem Gesamtarbeitsvertrag gemäss Ziffern 6.3 und 46.2 eine Betriebsvereinbarung zu treffen 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 Ziffer 11 des Gesamtarbeitsvertrages vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

Schlussbestimmungen

Art. 18

Die Mitwirkungsordnung ist als besondere Vereinbarung im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags 2016 – 2019 verabschiedet. Ihre Geltungsdauer bestimmt sich nach Ziffer 69 dieses Vertrages. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

Anhang 3

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 alle massgebenden Umstände 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.

Arbeitnehmervertretungen:

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich.

Kaufmännischer Verband

Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
8027 Zürich
Tel. +41 44 283 45 45
E-Mail: berufspolitik@kfmv.ch
www.kfmv.ch



Angestelltenverband Ghio

Postfach
8031 Zürich
Tel. +41 44 277 33 11
E-Mail: info@ghio.ch