

GESAMTARBEITSVERTRAG 2012 - 2015

GLOBUS

HERREN GLOBUS

interio

**Office
World**

create it!

VERTRAGSPARTEIEN

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Zweck und Geltungsbereich

- 1 Zweck
- 2 Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich
- 3 Persönlicher Geltungsbereich
- 4 Verhältnis zu anderen Regelungen

Sozialpartnerschaft

- 5 Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern
- 6 Personaldelegationen

Grundsätze und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages

- 7 Treu und Glauben
- 8 Friedenspflicht
- 9 Koalitions- und Vereinsfreiheit
- 10 Paritätische Kommission
- 11 Schiedsgerichtsbarkeit

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 12 Abschluss des Arbeitsvertrages
- 13 Berechnung der Anstellungsjahre
- 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

- 15 Persönlichkeitsschutz
- 16 Datenschutz
- 17 Personal- und Sozialberatung
- 18 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 20 Mitwirkungsrechte
- 21 Gleichstellung und Chancengleichheit von Frau und Mann
- 22 Gleichstellung von neuen Familien- und Lebensformen
- 23 Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb
- 24 Persönliche und berufliche Integrität
- 25 Whistleblowing
- 26 Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

Bildung

- 27 Berufliche und persönliche Weiterbildung
- 28 Bildungsurlaub
- 29 Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden mit Familienpflichten
- 30 Ausserschulische Jugendarbeit

Arbeitszeit

- 31 Grundsätze
- 32 Normalarbeitszeit
- 33 Überstundenarbeit

Ferien und Freizeit

- 34 Feriendauer
- 35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien
- 36 Abgeltung der Ferien
- 37 Arbeit während der Ferien
- 38 Absenzen

Lohn

- 39 Lohnfestsetzung
- 40 13. Monatslohn
- 41 Dienstaltersgeschenke
- 42 Familienzulagen
- 43 Zuschläge
- 44 Lohnsicherung

Lohnverhandlungen

- 45 Lohnanpassungen
- 46 Mindest- und Richtlohn

Verhinderung an der Arbeitsleistung

- 47 Grundsatz
- 48 Koordination mit Versicherungsleistungen

Krankheit und Unfall

- 49 Krankheit
- 50 Unfall

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst

- 51 Militär-, Schutz- oder Zivildienst
- 52 Erwerbsersatzentschädigung
- 53 Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes
- 54 Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

Familie

- 55 Mutterschutz am Arbeitsplatz
- 56 Schwangerschaft
- 57 Mutterschaftsurlaub
- 58 Vaterschaftsurlaub
- 59 Elternschaftsurlaub
- 60 Betreuungsurlaub

Vorsorge

- 61 Pensionskasse
- 62 Leistungen an Familienangehörige im Todesfall

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

- 63 Betriebliche Umstrukturierungen
- 64 Zusammenarbeit der Vertragsparteien
- 65 Sozialplan

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- 66 Geltungsdauer
- 67 Gerichtsstand

Anhang 1

Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der GAV Anwendung findet

Anhang 2

Mitwirkungsordnung

Anhang 3

Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

Erklärung

VERTRAGSPARTEIEN

Der Gesamtarbeitsvertrag ist abgeschlossen je zwischen

- der Magazine zum Globus AG (Globus Warenhäuser, Herren Globus)
 - der Interio AG
 - der Office World AG
 - der Pensionskasse der Globus-Unternehmungen
- allesamt handelnd durch den Migros-Genossenschafts-Bund*

einerseits und je

- dem Angestelltenverband Globus Warenhäuser, Herren Globus, Interio, Office World
- dem Kaufmännischen Verband der Schweiz

andererseits

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Zweck und Geltungsbereich

1 Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden

- a. die Festlegung von Arbeitsbedingungen,
- b. die Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden,
- c. die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern,
- d. die 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, Interio AG, Office World AG und die Pensionskasse der Unternehmen gemäss Anhang 1.

2.2 Nachstehend ist in diesem Vertrag mit «Unternehmen» immer «Magazine zum Globus AG, Interio AG, Office World AG, Pensionskasse der Unternehmen» 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 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 eine Nebenbeschäftigung ausüben. Als Nebenbeschäftigung gilt jede Beschäftigung, die Mitarbeitende ausserhalb ihrer Hauptbeschäftigung als Arbeitnehmende oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit ausüben.
- d. Mitarbeitende, die anderweitig bereits eine Hauptbeschäftigung ausüben und deren Beschäftigungsgrad deshalb weniger als 20% einer Vollzeitbeschäftigung beträgt.

- e. Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben, sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.

3.3 Auf Lernende werden die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäss angewendet.

4 Verhältnis zu anderen Regelungen

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.

Sozialpartnerschaft

5 Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern

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 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.

5.3 Die Personaldelegationen der Unternehmen und Betriebe können zu diesem Zweck Vertreterinnen oder Vertreter der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

6 Personaldelegationen

6.1 In den Unternehmen nach Ziffer 2.1 werden Personaldelegationen bestellt, die als betriebliche Sozialpartner die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber den Unternehmensleitungen wahrnehmen. Die Personaldelegation und die Unternehmensleitung pflegen zum Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Die Mitwirkungsordnung bestimmt, welche ihrer Bestimmungen dispositiv sind und von welchen Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zugunsten der Personaldelegationen abgewichen werden kann.

- 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 wird zunächst für einen Zeitraum von 2 Jahren abgeschlossen. Sie tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht 6 Monate vor Fristablauf gekündigt wird. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird.

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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Vereinsfreiheit

- 9.1 Die rechtmässige Ausübung der Koalitions- und Vereinsfreiheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Gewerkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.

- 9.2 Die Koalitionsfreiheit bildet die selbstverständliche Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht es insbesondere frei, Arbeitnehmerverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände bestellen dazu 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.

11 Schiedsgerichtsbarkeit

- 11.1 Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung des Vertrages wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von jeder der vertragschliessenden Parteien angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig
- 11.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die von den Unternehmen sowie den vertragschliessenden Arbeitnehmerverbänden in jedem zu beurteilenden Fall zu ernennen sind. Als Sekretär oder Sekretärin amtet ein oder eine von der oder dem Vorsitzenden des Schiedsgerichtes bezeichnete Person.
- 11.3 Der oder die Vorsitzende wird von den vertragschliessenden Parteien in jedem zu beurteilenden Fall gemeinsam bezeichnet. Können sie sich darüber nicht einigen, so wird der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichts des Kantons Aargau um die Bezeichnung des oder der Vorsitzenden ersucht.
- 11.4 Für das Verfahren finden die Artikel 372 f. der Schweizerischen Zivilprozessordnung Anwendung.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12 Abschluss des Arbeitsvertrages

- 12.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit der 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 auf 2 Monate 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 Tritt eine Mitarbeitende aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in ein Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs wird bei der Festlegung der Anstellungsdauer nicht angerechnet.
- 13.3 Im Fall von Fusionen resp. Firmenübernahmen gelten spezielle 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 Tage;
 - 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.

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 AHV-Alters erfolgt die Pensionierung ohne Kündigung. Im Rahmen der flexiblen Pensionierung gemäss Reglement der Pensionskasse muss das Arbeitsverhältnis durch die Mitarbeitenden oder durch die Firma unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden.
- 14.7 Mit Beginn der Rentenzahlungen der Pensionskasse 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 sind dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen. Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der einzelne Personen von Kollegen, Kolleginnen und/oder Vorgesetzten nachhaltig und über längere Zeit in die Enge getrieben werden.
- 15.3 Die Unternehmen setzen sich dafür ein, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Als «sexuelle Belästigung» gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist.
- 15.4 Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden die Massnahmen zu treffen, die nach den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

16 Datenschutz

- 16.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugtem Zugriff zu schützen und die Sicherheit der Daten zu gewährleisten.
- 16.2 Die Unternehmen informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über System und Umfang der Datensammlungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kön-

nen über ihre persönlichen Daten Auskunft verlangen, die über sie im Personal-dossier 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt werden.

17 Personal- und Sozialberatung

- 17.1 Die Personalberatung als Fachstelle für soziale Fragen bezweckt, anforderungsreiche Arbeits- und Lebenssituationen von Mitarbeitenden mittels professioneller Beratung, Begleitung und Unterstützung positiv zu verändern. Die Personalberatung trägt zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei.
- 17.2 Alle Mitarbeitenden haben Anrecht auf die unentgeltlichen Dienstleistungen der Personalberatung. Die Personalberaterinnen sind zu Diskretion verpflichtet.

18 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Unternehmen achten und schützen die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch umfassende, systematische und nachhaltige Konzepte und Massnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung. Sie entwickeln dazu integrierte betriebliche Strukturen und Prozesse, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten durchzusetzen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe des Unternehmens und der Mitarbeitenden.
- 19.2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitwirkungsrechte

Die Angestellten 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 Gleichstellung und der Chancengleichheit von Frau und Mann im Berufs- und Arbeitsleben.
- 21.2 Die Unternehmen sind angehalten, die berufliche Weiterentwicklung der Frauen zu fördern, die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen zu erleichtern sowie den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten Beruf oder in einen neuen Beruf zu unterstützen.

22 Gleichstellung von neuen Familien- und Lebensformen

- 22.1 Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern gleichgestellt. Die Gleichstellung von Stiefeltern oder Stiefelternteilen ist unabhängig davon, ob es sich um eine 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 Familienstruktur anknüpfen.
- 22.2 Den Ehegatten und Lebenspartnern sind die gleichgeschlechtlichen Partner gleichgestellt. Die Gleichstellung gilt in Bezug auf alle Ansprüche und Leistungen dieses Vertrages, die an eine rechtlich anerkannte oder gefestigte Lebensgemeinschaft anknüpfen.

23 Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb

- 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.
- 23.4 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist den Mitarbeitenden jede nebenerwerbliche Tätigkeit für einen Dritten oder auf eigene Rechnung grundsätzlich verboten.

Die Ausübung einer nebenerwerblichen Tätigkeit ist nur zulässig, wenn die Mitarbeitende die Zustimmung der Unternehmensleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt hat. 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 Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere dürfen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nicht über- bzw. unterschritten werden.

Der Mitarbeitende hat dem Unternehmen jede bedeutende Änderung von Art und Umfang der nebenerwerblichen Tätigkeit unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Die Unternehmensleitung oder die von ihr bezeichnete Stelle ent-

scheiden, ob die nebenerwerbliche Tätigkeit weiterhin zulässig ist.

Für nachteilige Folgen nebenerwerblicher Tätigkeit lehnt das Unternehmen jede Verantwortung und Leistung ab.

24 Persönliche und berufliche Integrität

24.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Integrität des Unternehmens zu wahren und schützen. Sie haben ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen, ihre Rechte so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Unternehmens so zu vertreten, dass sie den folgenden Prinzipien für ein ethisch, politisch und rechtlich einwandfreies Geschäftsgebaren entsprechen:

- a. Das Unternehmen steht für fairen und lauterer Leistungswettbewerb ein.
- b. Es überzeugt durch Leistung, Qualität und Preis seiner Produkte und Dienstleistungen.
- c. Es schafft Vertrauen in die Geschäftstätigkeit durch Transparenz und Aufrichtigkeit.
- d. Die für das Unternehmen handelnden Personen schützen seine Glaubwürdigkeit, indem sie Geschenke, Gefälligkeiten und andere persönliche Vorteile ablehnen und damit jeden Anschein vermeiden, dass bei geschäftlichen Entscheidungen andere Faktoren als die Leistung eine Rolle spielen.

24.2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Sie haben darauf zu achten, dass geschäftliche Tätigkeiten im Namen des Unternehmens nicht durch persönliche Erwägungen oder Beziehungen beeinflusst werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die annehmen oder nicht ausschliessen können, dass sie sich in einem Interessenkonflikt befinden, haben ihren Vorgesetzten zu informieren, damit das Unternehmen feststellen kann, ob tatsächlich ein Konflikt besteht.

24.3 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit für Leistungen, Handlungen oder Unterlassungen irgendwelcher Art weder direkt noch indirekt einem Amtsträger, Kunden, Lieferanten, Vertreter, Subunternehmer oder einem Beschäftigten dieser Parteien persönliche Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren.

Sie dürfen weder zu ihren Gunsten noch zu Gunsten von Angehörigen, Partnern, Freunden und Bekannten oder eines sonstigen Dritten sich solche persönlichen Vorteile versprechen lassen, solche fordern oder annehmen. Ausgenommen sind Bagatell- und branchenübliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.

25 Whistleblowing

25.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt und 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.

25.2 Haben Sie 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 11 dieses Vertrages gelangen.

25.3 Die Vertraulichkeit wird gewahrt. Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen jeder Art gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in gutem Glauben ihrer Meldepflicht nachkommen, werden nicht toleriert und werden mit disziplinarischen, zivilrechtlichen und strafrechtlichen Sanktionen geahndet.

25.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zuwiderhandlungen wissentlich dulden oder die bei Ermittlungen zu einer Zuwiderhandlung ihre Kooperation verweigern oder die wider besseres Wissen eine tatsachenwidrige Meldung erstatten, werden mit denselben Sanktionen belegt.

26 Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

Für die Urheberrechte und die Rechte an anderen immateriellen Gütern gilt Anhang 3.

Bildung

27 Berufliche und persönliche Weiterbildung

27.1 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.

27.2 Das Unternehmen übernimmt die Kosten für Weiterbildungen, die es seinem Bedarf entsprechend angeordnet hat, und stellt den Mitarbeitenden die erforderliche Zeit zur Verfügung. Das Unternehmen kann die Kosten für Weiterbildungen, die einem Bedürfnis der Mitarbeitenden entsprechen, ganz oder teilweise übernehmen und ihnen dafür Zeit zur Verfügung stellen.

27.3 Die Weiterbildung bildet Gegenstand der jährlichen Mitarbeitergespräche.

28 Bildungsurlaub

28.1 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.

28.2 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.

29 Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden mit Familienpflichten

Die Unternehmen fördern den beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeitenden mit Familienpflichten durch die Massnahmen nach den Ziffern 55 bis 60 dieses Vertrages und setzen sich durch eine gezielte Weiterbildung nach Ziffer 27 dieses Vertrages dafür ein, dass ein Wiedereinstieg in den bisherigen oder in einen neuen Beruf erleichtert wird.

30 Auserschulischer Jugendurlaub

30.1 Die Unternehmen unterstützen den Erwerb ausserberuflicher Praxiserfahrung sowie den Erwerb fachlicher und sozialer Kompetenzen im Rahmen der auserschulischen Jugendarbeit.

30.2 Sie gewähren auserschulischen 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.

Arbeitszeit

31 Grundsätze

31.1 Die Arbeitszeit wird im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass sowohl die betrieblichen Bedürfnisse als auch die Wünsche der Mitarbeitenden bestmöglich berücksichtigt sind.

31.2 Die Vielgestaltigkeit der Aufgaben bedingt unterschiedliche Einteilungen der Arbeitszeit sowie die Anwendung verschiedenartiger Arbeitszeitmodelle.

31.3 Den Mitarbeitenden, welche unregelmässig arbeiten, wird der Einsatzplan in der Regel mindestens 14 Tage im Voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden.

32 Normalarbeitszeit

- 32.1 Grundsätzlich beträgt die Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 41 Stunden/Woche (Beschäftigungsgrad = 100%). Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten. Als Beschäftigungsgrad 100% gilt auch eine normale, wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, wenn gleichzeitig eine Woche Ferien weniger bezogen wird.
- 32.2 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. Dieser hat im Durchschnitt von 12 Monaten der effektiv erbrachten Arbeitsleistung zu entsprechen. 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.
- 32.3 Durch einzelvertragliche Regelung kann 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.
- 32.4 Die Unternehmen fördern innovative Arbeitszeitmodelle, insbesondere solche, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

33 Überstundenarbeit

- 33.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor,
- 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. 22 und 23 innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeitenden vereinbart werden.

Überstundenarbeit ist 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.

- 33.2 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 aus-

zugleichen oder in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.

Ferien und Freizeit

34 Feriendauer

34.1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 34.2 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.

34.2 Die Ferien sollen jährlich vollständig bezogen werden. Das Übertragen von einem kleineren Teil des Anspruches von einem Kalenderjahr ins folgende kann nur im Einverständnis mit der zuständigen Personalstelle und in der Regel nur bis 30. April des folgenden Jahres erfolgen.

Die Wünsche für die Einteilung der Ferien werden nach Möglichkeit berücksichtigt, müssen aber frühzeitig beim Vorgesetzten angemeldet werden.

34.3 Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. Auch in die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren, sofern ein Arztzeugnis vorliegt.

34.4 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.

35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien

35.1 Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt. Hat die Mitarbeitende bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.

35.2 Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär- oder Zivildienst 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 1/12 gekürzt.

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

35.3 Ist der Mitarbeitende während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn der Mitarbeitende in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

36 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.

37 Arbeit während der Ferien

37.1 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.

37.2 Wird während der Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung geleistet, so kann der Ferienlohn verweigert oder bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden.

38 Absenzen

38.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere, unaufschiebbare Anlässe wird auf Gesuch hin in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt:

a. Heirat, eigene	3 Arbeitstage
b. Heirat von Elternteilen, Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern	1 Arbeitstag
c. Tod der Ehegattin / des Ehegatten oder der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, eigener Kinder oder eines Elternteils	5 Arbeitstage
d. Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines Geschwisters	2 Arbeitstage
e. Tod eines Grosselternteils, einer Enkelin oder eines Enkels, einer Schwägerin oder eines Schwagers, einer Tante oder eines Onkels	1 Arbeitstag
f. Umzug in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen)	1 Arbeitstag
g. Abgabe der militärischen Ausrüstung	½ Arbeitstag

Der Anspruch auf ausserordentliche Freizeit besteht nur in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der dringenden Familienangelegenheit oder dem besonderen unaufschiebbaren Anlass. Er beginnt mit dem Tag, an dem sich die dringende Familienangelegenheit oder der besondere unaufschiebbare Anlass ereignet. Er endet, gerechnet ab diesem Tag, mit dem Ablauf der dafür vorgesehenen Arbeitstage.

Das Gesuch kann nachträglich gestellt und bewilligt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Zeitraum wegen der dringenden Angelegenheit oder des besonderen unaufschiebbaren Anlasses an der Arbeitsleistung

verhindert war. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat 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.

- 38.2 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 38.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.
- 38.3 In die Ferien fallende Absenzen im Sinne von Ziff. 38.1 können nicht nachbezogen werden. Wird jedoch durch die dringende Familienangelegenheit oder den besonderen, unaufschiebbaren Anlass der Erholungszweck der Ferien ganz oder teilweise vereitelt, werden die Ferien im entsprechenden Umfang nachgewährt.
- 38.4 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

39 Lohnfestsetzung

Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Lohnfestsetzung soll vor allem auf die Leistung sowie auf die Funktion und die Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestellt werden. Ferner kann eine durch die Anstellungsdauer gewonnene generelle Firmenkulturerfahrung mitberücksichtigt werden. Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

40 13. Monatslohn

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

41 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.

42 Familienzulagen

Die Unternehmen richtet den Mitarbeitenden nach Massgabe der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung Familienzulagen in Form von Kinder- und Ausbildungszulagen sowie Geburts- und Adoptionszulagen gemäss der für das gesamte Unternehmen oder die einzelnen Betriebsstandorte anwendbaren Familienzulagenordnung aus.

43 Zuschläge

Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit werden mindestens auf der Basis des Arbeitsgesetzes ausgerichtet. Den Unternehmen ist es freigestellt, darüber hinausgehende Regelungen zu treffen.

44 Lohnsicherung

44.1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen gegenwärtige oder künftige Lohnforderungen weder abtreten noch verpfänden. Der Ausschluss der Lohnabtretung und -verpfändung gilt auch für Forderungen aus familienrechtlichen Unterhalts- und Unterstützungspflichten.

44.2 Lohnabtretungen und -verpfändungen, die trotzdem vorgenommen werden, sind für das Unternehmen unbeachtlich. Das Unternehmen leistet seine Lohnzahlungen mit befreiender Wirkung ausschliesslich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Lohnverhandlungen**45 Lohnanpassungen**

45.1 Die Vertragsparteien verhandeln periodisch, in der Regel alle zwei Jahre über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres in den beteiligten Unternehmen. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat dem vergangenen Geschäftsgang, den Perspektiven und der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens, der Entwicklung der Branche, der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise und betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen.

45.2 Im Rahmen der durch die Vertragsparteien vereinbarten Bandbreite wird die Höhe der Lohnanpassung zwischen der Personaldelegation und der Unternehmensleitung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei sind insbesondere der vergangene Geschäftsgang, die Perspektiven und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sowie die Lebenshaltungskosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

45.3 Aus wirtschaftlichen Gründen können einzelne Unternehmen von der Lohnvereinbarung nach Ziffer 45.1 ausgenommen werden.

45.4 Die Unternehmen informieren die Personaldelegationen und im Rahmen der Paritätischen Kommission die Verbände über die Umsetzung der Lohnanpassungen.

45.5 Kann über das Ausmass der Lohnanpassung gemäss Ziff. 45.1 oder 45.2 keine Einigung erzielt werden, hat jede Verhandlungspartei das Recht, mit dem Ersuchen um Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages an die Paritätische Kommission zu gelangen.

46 Mindest- und Richtlohn

- 46.1 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.
- 46.2 Für Mitarbeitende mit Berufsausbildung werden durch die Vertragsparteien Richtlöhne vereinbart. Beim Richtlohn handelt es sich um einen durchschnittlichen, nach Funktion und Leistung variablen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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.
- 46.3 Der Mindestlohn und die Richtlöhne bilden Gegenstand der Lohnvereinbarung nach Ziff. 45.1.
- 46.4 Kann über die Festlegung des Mindest- oder des Richtlohnes keine Einigung erzielt werden, findet Ziffer 45.5 Anwendung.
- 46.5 Als Bruttomonatslohn im Sinne dieser Bestimmung gilt grundsätzlich der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn. Bestandteile des Bruttomonatslohnes bilden sämtliche Leistungen, die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter durch das Unternehmen im Rahmen der periodischen Lohnzahlungen am üblichen Fälligkeitstermin für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung regelmässig ausgerichtet werden.

Verhinderung an der Arbeitsleistung

47 Grundsatz

- 47.1 Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziff. 49 bis 60 Anwendung.
- Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziff. 28 und 38 dieses Vertrages bildet, haben die Mitarbeiterinnen oder die Mitarbeiter während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR Anspruch auf die Abgeltung des vollen Lohnes nach Ziff. 47.2.
- 47.2 Bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber entspricht der Lohn für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).
- 47.3 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.

48 Koordination mit Versicherungsleistungen

- 48.1 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.
- 48.2 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

49 Krankheit

- 49.1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes nach Ziff. 47.2 ausgerichtet. Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

- 49.2 Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Der Anspruch nach Ziff. 47.1 entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

- 49.3 Die Beiträge für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung werden vom Unternehmen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen. Der Beitrag des Unternehmens muss mindestens gleich hoch sein wie der Beitrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

- 49.4 Die Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 180 Tage nach dessen Beendigung. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ziff. 14.6 im Rahmen der flexiblen Pensionierung gemäss dem Reglement der Pensionskasse geendigt hat.

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

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

- 49.6 Bei Erkrankung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. 34.3 und 34.4.
- 49.7 Bei Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn diese dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt und ein Arztzeugnis beigebracht wird.

50 Unfall

- 50.1 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 UVG mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.
- 50.2 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 47.1–3, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.
- 50.3 Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.
- 50.4 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.
- 50.5 Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland gilt Ziff. 49.7 sinngemäss.

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst

51 Militär-, Schutz- oder Zivildienst

- 51.1 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.
- 51.2 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 Zivil-

dienst 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 Militärdienstpflcht in der schweizerischen Armee mit Einschluss des Rotkreuzdienstes, im schweizerischen Zivilschutz und im schweizerischen Zivildienst über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden.

- 51.3 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.
- 51.4 Die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt einer besonderen Regelung vorbehalten.

52 Erwerbsersatzentschädigung

- 52.1 Die Erwerbsersatzentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter weiterhin den Lohn ausrichtet.
- 52.2 Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, die das Unternehmen nach Ziffer 52.1 erbringt, so wird diese ausgerichtet.

53 Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes

- 53.1 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. 47, Abs. 1–3.
- 53.2 Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach Art. 324a OR.

54 Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

- 54.1 Die Lohnfortzahlungen gemäss Ziff. 51.1 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. 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. 51.1 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 umgehend 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.

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

- 57.4 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. 57.1 ausrichtet.
- 57.5 Die Mitarbeiterin ist zur Rückerstattung der Leistungen nach Ziff. 57.1 verpflichtet, wenn
- a. das Arbeitsverhältnis im 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 gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindesterwerbsdauer nicht erfüllt hat; und
 - c. das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nicht während mindestens sechs Monaten fortgesetzt wurde.

Bei vorzeitigem Austritt sind die Leistungen nach Ziff. 57.1 anteilmässig zurückzuerstatten. 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

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.

59 Elternschaftsurlaub

Die Unternehmen bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Eltern werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an, insbesondere die Erwerbstätigkeit zu beenden und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen. Ausgetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Mitarbeiterin das Recht auf Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang an einem freien Arbeitsplatz in dem Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren. Das Recht auf Wiederanstellung nach diesem Elternschaftsurlaub steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie im gleichen Unternehmen arbeiten.

60 Betreuungsurlaub

Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt und im örtlichen Geltungsbereich dieses Vertrages lebenden eigenen Kindes oder eines Familienangehörigen 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 49.6 und 49.7 finden sinngemäss Anwendung.

Vorsorge**61 Pensionskasse**

Die Mitarbeitenden der Unternehmen werden bei der Pensionskasse 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 Pensionskasse beitreten.

Der von der Mitarbeitenden zu leistende Beitrag wird vom Lohn abgezogen und zusammen mit einem mindestens gleich hohen Beitrag des Unternehmens an die Pensionskasse weitergeleitet

62 Leistungen an Familienangehörige im Todesfall

62.1 Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen den Hinterbliebenen die Ansprüche nach Art. 338 Abs. 2 OR zu. Ziffer 62.2 ist vorbehalten.

62.2 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.

62.3 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.

62.4 Die Kapitalauszahlung nach Ziff. 62.2 tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss Art. 338 Abs. 2 OR.

Massnahmen bei betrieblichen Umstrukturierungen

63 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.

64 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

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.

65 Sozialplan

65.1 Kann bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen und müssen voraussichtlich Kündigungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgesprochen werden, wird ein Sozialplan erstellt. Durch den Sozialplan sollen menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst vermieden oder gemildert werden.

65.2 Das vorrangige Ziel des Sozialplanes besteht darin, den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch ein aktives Mobilitätsmanagement eine neue berufliche Perspektive zu verschaffen, ihnen eine andere zumutbare Stelle zu vermitteln, 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.

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

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

66 Geltungsdauer

66.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziff. 66.2 ist vorbehalten.

66.2 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 2013 erfolgen.

66.3 Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsschliessenden Parteien einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.

66.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.

67 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 Warenhäuser, Herren Globus), Industriestrasse 171, 8957 Spreitenbach

Interio AG

Grünaustrasse 23, 8953 Dietikon

Office World AG

Altstetterstrasse 149, 8048 Zürich

Pensionskasse der Globus-Unternehmungen

Industriestrasse 171, 8957 Spreitenbach

ANHANG 2

Mitwirkungsordnung

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest.

Art. 2 Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 (Ziff. 2.1 GAV).

² Die Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen die Interessen aller Mitarbeitenden 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 zwingenden und dispositiven 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen legitimiert und nimmt deren Mitwirkungsrechte wahr.

² Die Personaldelegation setzt sich in Abhängigkeit von Grösse und Struktur des Unternehmens aus 5 bis 20 ordentlichen Mitgliedern und in der Regel mindestens gleich vielen Ersatzmitgliedern 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmensbereiche angemessen in der Personaldelegation vertreten sind.

⁴ Die Mitglieder der Personaldelegation werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr. Sie nehmen die gemeinsamen Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 letzten 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	Mit-sprache	Mitent-scheidung	Selbstver-waltung
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 Arbeitszeitvorschriften			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 ¹
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

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.

³ Die Ausübung der Funktion der Präsidentin oder des Präsidenten der Personaldelegation wird bei der Leistungsbewertung berücksichtigt oder besonders entschädigt. Art. 13 Abs. 1 und 2 bleiben vorbehalten.

Art. 12 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personaldelegation

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

¹ Selbstverwaltung nach Ziff. 28.1 des GAV für die Schulung der Mitglieder der Personaldelegation.

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 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. 28.1 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 Arbeitnehmenden

¹ Die Personaldelegation übt ihre Tätigkeit aufgrund hinreichender Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden aus.

² Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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. 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 Arbeitnehmenden 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 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.

Zwingende Vorschriften

Art. 18

¹ Von den folgenden Bestimmungen darf nicht oder nur zugunsten der Personaldelegation abgewichen werden:

- Art. 2: Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Art. 3: Geltungs- und Vertretungsbereich
- Art. 4: Rechte und Pflichten der Personaldelegation
- Art. 5: Personaldelegation
- Art. 6: Delegierte
- Art. 7: Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- Art. 8: Wahlverfahren
- Art. 9: Mitwirkungsrechte
- Art. 10: Mitwirkungsbereiche
- Art. 11: Stellung der Mitglieder der Personaldelegation
- Art. 12: Kündigungsschutz für Mitglieder der Personaldelegation
- Art. 13: Ausübung des Mandates
- Art. 14: Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personaldelegation
- Art. 15: Absätze 1 und 2 (Zusammenarbeit zwischen Personaldelegation und Arbeitnehmenden)
- Art. 16: Zusammenarbeit zwischen Personaldelegation und Unternehmensleitung
- Art. 17 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten bei Betriebsvereinbarungen

² Die Bestimmungen der Mitwirkungsordnung, die nicht als zwingend bezeichnet sind, sind dispositiv. Von diesen Bestimmungen kann sowohl zugunsten als auch zuungunsten der Personaldelegation abgewichen werden.

Schlussbestimmungen

Art. 19

Die Mitwirkungsordnung ist als besondere Vereinbarung im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags 2012 - 2015 verabschiedet. Ihre Geltungsdauer bestimmt sich nach Ziffer 67 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 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.

Erklärung für

- Neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV), gültig ab 1. Januar 2012
- Personalreglement, gültig ab 1. Januar 2012
- Kaderreglement, gültig ab 1. Januar 2012

Name: _____

Vorname: _____

Adresse: _____

Geburtsdatum: _____

Abteilung: _____

Filiale / BST _____

Ich habe die oben angekreuzten Verträge bzw. Reglemente, gültig ab 1.1.2012 erhalten:

Ort und Datum:

Unterschrift:

Bitte senden sie diese Erklärung via Ihrer Betriebsstelle an die Personaladministration in der Zentrale: