

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Globus

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

abgeschlossen je zwischen

Globus (Globus Warenhäuser und Herren Globus)
Office World Schweiz AG
Interio AG
Pensionskasse der Globus-Unternehmungen

einerseits und

dem KV Schweiz

andererseits.

Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Globus-Unternehmen und ihren Mitarbeitenden

- 1.1 die Festlegung von Arbeitsbedingungen,
- 1.2 die Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden,
- 1.3 die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern
- 1.4 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 der Globus-Gruppe.
- 2.2 Nachstehend ist in diesem Vertrag mit "Unternehmung" immer "Globus-Unternehmung" gemeint.

3. Persönlicher Geltungsbereich

- 3.1 Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die von den Globus-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 Globus-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.

- 3.3 Dieser Vertrag ist im Verhältnis zu lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen abschliessend. Diesem Vertrag widersprechende Bestimmungen in lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

4. Paritätische Kommission

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.

Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände bestellen dazu je eine Vertreterin oder einen Vertreter. Den Vorsitz hat grundsätzlich ein Vertreter der Globus-Unternehmen.

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

Personaldelegation

5. Förderung

Die vertragsschliessenden Parteien fördern die in den Personaldelegationen wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden.

6. Rechte und Pflichten

- 6.1 Die Wahlberechtigung und Wählbarkeitserfordernisse der Personaldelegationen sowie deren Rechte und Pflichten sind im „Reglement Personaldelegation (PDG) Globus-Gruppe“ geregelt.
- 6.2 Die Unternehmen unterstützen die Personaldelegationen in deren Tätigkeit; insbesondere stellen sie die nötige Arbeitszeit zur Verfügung und bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an. Für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Personaldelegationen kann der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband beigezogen werden.

7. Verhalten und Schutz der Delegationsmitglieder

- 7.1 Die Mitglieder der Personaldelegationen geniessen eine Vertrauensstellung, die zu einem Verhalten verpflichtet, das auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruht.
- 7.2 Bei ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit dürfen die Mitglieder der Personaldelegationen nicht benachteiligt werden; insbesondere darf ihnen wegen dieser Tätigkeit nicht gekündigt werden.

Friedenspflicht

8. Umfang der Friedenspflicht

- 8.1 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.
- 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. Schiedsgerichtsbarkeit

- 9.1 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 vertragsschliessenden Parteien angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 9.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die von der Globus-Gruppe sowie den vertragsschliessenden 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.
- 9.3 Der oder die Vorsitzende wird von den vertragsschliessenden 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.
- 9.4 Für das Verfahren gilt das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. August 1969.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

10. Abschluss des Arbeitsvertrages

- 10.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit der einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.
- 10.2 Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich auf 2 Monate verkürzt werden.
- 10.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

11. Berechnung der Anstellungsjahre

11.1 Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in ein Unternehmen, unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.

11.2 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.

11.3 Im Fall von Fusionen resp. Firmenübernahmen gelten spezielle Bestimmungen.

12. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

12.1 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.

12.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens ausgesprochen werden.

12.3 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. 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.

12.4 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.

12.5 Der Kündigungsschutz ist in Art. 336 ff. OR geregelt.

12.6 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.

12.7 Mit Beginn der Rentenzahlungen der Pensionskasse für Vollinvalidität endet das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das Arbeitsverhältnis in Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

13. Persönlichkeitsschutz

13.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nehmen auf ihre Gesundheit Rücksicht.

13.2 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.

13.3 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.

13.4 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.

13.5 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden auch im Bereich der Informatik. Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Unternehmen treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen. Die Mitarbeitenden haben das Recht, die sie betreffenden, aufbewahrten oder gespeicherten Daten zu kennen und eine Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen. Im übrigen gilt das Datenschutzgesetz.

14. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

14.1 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 durchzu-

setzen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe des Unternehmens und der Mitarbeitenden.

14.2 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.

15. Mitwirkungsrechte

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

16. Berufliche Entwicklung

16.1 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 mit zu gestalten und mit zu tragen. Die Mitarbeitenden bleiben unabhängig davon verpflichtet, selbständig die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Fähigkeiten weiter zu entwickeln und auf neue Erkenntnisse und Arbeitsweisen auszurichten.

16.2 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.

17. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

17.1 Die vertragsschliessenden Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.

17.2 Den Unternehmen sind angehalten,

- die berufliche Weiterbildung der Frauen zu fördern,
- die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu erleichtern,
- den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.

18. Koalitionsfreiheit

18.1 Die rechtmässige Ausübung Koalitions- und Vereinsfreiheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Ge-

werkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.

- 18.2 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.
- 18.3 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.

19. Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb

- 19.1 Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.
- 19.2 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.
- 19.3 Die Mitarbeitende haben die ihnen anvertrauten Gelder gewissenhaft zu verwalten.
- 19.4 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 Geschäftsleitung 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.

Die Mitarbeitende hat dem Unternehmen jede bedeutende Änderung von Art und Umfang der nebenerwerblichen Tätigkeit unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Die Geschäftsleitung 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.

20. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen

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

21. Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

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

Arbeitszeit

22. Grundsätze

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

22.2 Die Vielgestaltigkeit der Aufgaben bedingt unterschiedliche Einteilungen der Arbeitszeit sowie die Anwendung verschiedenartiger Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit, Schichtarbeit, usw.).

22.3 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.

23. Normalarbeitszeit

23.1 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.

23.2 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 nachzuleisten, soweit ihnen dies möglich und zumutbar ist. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit in diesem Zeitraum regelmässig über- oder unterschritten, so ist der Einzelarbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

23.3 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.

23.4 Die Unternehmen fördern innovative Arbeitszeitmodelle, insbesondere solche, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

24. Pausen

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen.

Überstunden

25. Überstundenarbeit

25.1 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.

25.2 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.

Ferien

26. Feriendauer

26.1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 26.2 wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) vom ersten vereinbarten Arbeitstag bis zum 49. Altersjahr (vorbehaltlich lit. b, c) 5 Wochen;
- b) Jugendliche bis zum 20. Altersjahrs und Lernende 6 Wochen;
- c) Ab 50. Altersjahr 6 Wochen.

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

26.2 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.

26.3 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 Arzteugnis vorliegt.

26.4 Der Bezug von Ferien während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit bedarf der Zustimmung durch die Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle. Die Ferien werden voll angerechnet; ausgenommen sind Fälle, in denen es sich um ärztlich empfohlene Erholungsurlaube handelt.

27. Pro-rata-Anspruch auf Ferien

27.1 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.

27.2 Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub 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.

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

28. 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.

29. Arbeit während der Ferien

29.1 Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Während der Ferien darf entgeltliche Arbeit für Dritte nur in Ausnahmefällen und nur mit Bewilligung der Geschäftsleitung oder der von ihr beauftragten Stelle geleistet werden.

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

Absenzen und Urlaub

30. Absenzen

30.1 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 |

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und den Ehegatten und Lebenspartnern die gleichgeschlechtlichen Partner gleichgestellt.

Der Anspruch auf ausserordentliche Freizeit besteht nur in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der dringenden Familienangelegenheit oder dem besonderen unaufschiebbaren Anlass. Er beginnt mit dem Tag, an denen 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 dem besonderen unaufschiebbaren Anlass 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.

30.2 Ein Arbeitstag entspricht einem Fünftel der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

30.3 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 34.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

30.4 In die Ferien fallende Absenzen im Sinne von Ziff. 30.1 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.

30.5 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. Solche bezahlten Abwesenheiten werden an die Dauer des Lohnanspruchs bei Krankheit gemäss Ziff. 40.1 angerechnet. Die Regelung gilt auch für Kinder, die gemäss der Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind. Sie werden den eigenen Kindern gleichgestellt. Im Übrigen finden die Ziff. 40.6 und 40.7 sinngemäss Anwendung.

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 bloss Spesenentschädigungen.

31. Tagungen und Kurse

31.1 Mitgliedern der Personaldelegationen, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen von vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs, Vorweisung des Programms und Abklärung des Ausbildungsnutzens bezahlter Urlaub zu gewähren. Die betreffenden Tagungen und Kurse müssen jedoch auf die spezifische Funktion der Personaldelegation ausgerichtet sein.

31.2 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.

31.3 Ausserschulischer Jugendurlaub wird im Rahmen von Art. 329e OR gewährt. Ein Lohnanspruch besteht grundsätzlich nicht.

Entlöhnung

32. Löhne

32.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Lohnfestsetzung und der Lohnanpassung soll vor allem auf die Leistung, sodann auf die Funktion und die Anforderungen des Arbeitsplatzes sowie auf die Veränderung der Lebenskosten abgestellt werden. Ferner kann eine durch die Anstellungsdauer gewonnene generelle Firmenkulturerfahrung mitberücksichtigt werden. Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlohnen.

32.2 Die Vertragsparteien verhandeln periodisch, in der Regel alle zwei Jahre über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres. 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. Im Rahmen der Bandbreite erfolgen die Lohnanpassungen individuell. Aus wirtschaftlichen Gründen können einzelne Unternehmen von der Lohnvereinbarung ausgenommen werden.

33. Mindestlöhne

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 Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Der Mindestlohn bildet Gegenstand einer Zusatzvereinbarung, die selbstständig abgeändert oder gekündigt werden kann.

34. Monatslohn

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

35. Kinderzulagen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, ihren Arbeitnehmenden Kinderzulagen mindestens nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen auszurichten.

36. Zuschläge

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

37. Lohnsicherung

37.1 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.

37.2 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.

38. Dienstaltersgeschenke

Alle Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Ziff. 3.1 lit. b haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Globus-Unternehmen erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

39. Grundsatz

39.1 Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziffern 40 bis 47 Anwendung.

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziffer 30 und 31 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 Ziffer 39.2.

39.2 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).

39.3 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.

39.4 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.

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.

40. Krankheit

40.1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen,

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes nach Ziffer 39.2 ausgerichtet. Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

40.2 Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Der Anspruch nach Ziff. 40.1 entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

40.3 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.

40.4 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 Ziffer 12.6 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.

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

40.6 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. 26.3 und 26.4.

40.7 Bei Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn diese dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt und ein Arztzeugnis beigebracht wird.

41. Unfall

41.1 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.

41.1 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 39.1-3, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.

- 41.2 Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.
- 41.3 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.
- 41.4 Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland gilt Ziff. 40.7 sinngemäss.

42 Schwangerschaft

- 42.1 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.
- 42.2 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.
- 42.3 Den schwangeren Mitarbeiterinnen wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Schwangerschaftsurlaub gewährt.

43 Mutter-, Vater- und Elternschaftsurlaub

- 43.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 16 aufeinander folgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.
- 43.2 Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin derjenige Lohn ausgerichtet, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätte (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).
- 43.3 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.
- 43.4 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 Ziffer 43.1 ausrichtet.

43.5 Die Mitarbeiterin ist zur Rückerstattung der Leistungen nach Ziffer 43.1 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 Ziffer 43.1 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.

43.6 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.

43.7 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.

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst

44 Militär-, Schutz- oder Zivildienst

44.1 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.

44.2 Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Grundausbildung im schweizerischen Zivildienst, 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 Zivildienst und im schweizerischen Zivildienst über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden.

45 Andere Dienstleistungen

45.1 Die Teilnahme an Kursen und Leiterkursen ‚Jugend und Sport‘ sowie an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen und gilt in der Regel nicht als Arbeitszeit.

45.2 Die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

46 Krankheit und Unfall während des Militär-, Schutz- oder des Zivildienstes

46.1 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. 39, Abs. 1-3.

46.2 Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach Art. 324a OR.

47 Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

47.1 Die Lohnfortzahlungen gemäss Ziff. 44.1 werden nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzt:

- 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 Lohnaufzahlungen für den zuletzt geleisteten Dienst zurückzuerstatten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeitende dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn die Mitar-

beitende das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

47.2 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziff. 44.1 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.

47.3 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.

Pensionskasse

48 Pensionskasse

48.2 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.

48.3 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.

Personalberatung - Fachstelle für soziale Fragen

49 Personalberatung - Fachstelle für soziale Fragen

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.

Alle Mitarbeitenden haben Anrecht auf die unentgeltlichen Dienstleistungen der Personalberatung.

Die Personalberaterinnen sind zu Diskretion verpflichtet.

Massnahmen bei betriebliche Umstrukturierungen

50. 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.

51. 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.

52. Sozialplan

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.

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 Mitarbeitern orientieren, unterstützt und ergänzt.

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

Schlussbestimmungen

53. Günstigere Abmachungen

Dieser Gesamtarbeitsvertrag normiert die Mindestbestimmungen der Arbeitsverhältnisse. Geltende günstigere Abmachungen zugunsten der Arbeitnehmenden zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (z.B. Einzelarbeitsverträge, Betriebsordnungen) werden durch diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht eingeschränkt. Es gilt die jeweils gültige Fassung.

54. Geltungsdauer

54.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziffer 54.2 ist vorbehalten.

54.2 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 2009 erfolgen.

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

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

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

Office World Schweiz AG
Altstetterstrasse 149
8048 Zürich

Interio AG
Pfadackerstrasse 6
8957 Spreitenbach

Pensionskasse der Globus-Unternehmungen
Industriestrasse 171
8957 Spreitenbach

Anhang 2

Urheberrechte und Rechte an anderen immateriellen Gütern

1.1 Alle Rechte an Erfindungen und Designs, die die Mitarbeitenden bei Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten machen oder an deren Erschaffung sie beteiligt sind, gehören unabhängig davon, ob sie gesetzlich schutzfähig sind oder nicht, dem Unternehmen. Die Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken sowie verwandte Schutzrechte stehen entsprechend dem Zweck des Arbeitsverhältnisses ausschliesslich dem Unternehmen zu. Bei Computerprogrammen ist allein das Unternehmen zur Ausübung der urheberrechtlichen Verwendungsbefugnisse berechtigt. Eine Entschädigung ist in jedem Falle unter Ausschluss weitergehender Ansprüche im Lohn inbegriffen.

1.2 Das Unternehmen behält sich den Erwerb und die Verwertung der Rechte an Erfindungen und Designs vor, welche von den Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht werden. Es teilt den Mitarbeitenden innert 6 Monaten nach der Meldung nach Ziffer 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, der eine Erfindung oder ein Design machen oder ein Werk schaffen, haben dies dem Unternehmen umgehend zu melden. Von Erfindungen oder Designs nach Ziffer 1.2 ist dem Unternehmen schriftlich Kenntnis zu geben.