



swissstaffing

kvschweiz
sec suisse · sic svizzera

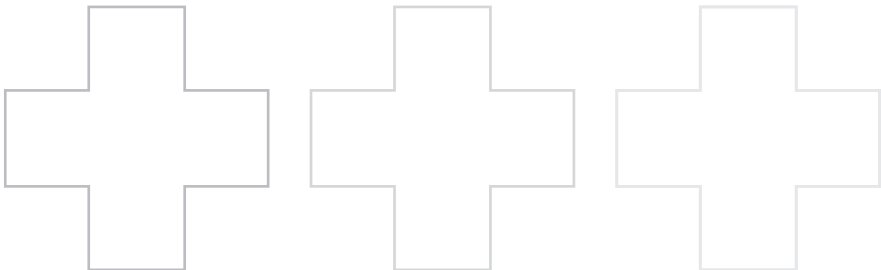
Kaufmännischer Verband Schweiz
Société suisse des employés de commerce
Società svizzera degli impiegati del commercio

GESAMTARBEITSVERTRAG

betreffend die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
der temporären Angestellten

swissstaffing

**Kaufmännischer Verband Schweiz
(KV Schweiz)**





GESAMTARBEITSVERTRAG

betreffend die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
der temporären Angestellten

swissstaffing

**Kaufmännischer Verband Schweiz
(KV Schweiz)**



Präambel			3
----------	--	--	---

Allgemeine Bestimmungen

Art.	1	Zweck	4
Art.	2	Geltungsbereich	4
Art.	3	Paritätische Kommission	4
Art.	4	Arbeitsfrieden	5
Art.	5	Durchführung	5

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art.	6	Abschluss des Arbeitsvertrages	6
Art.	7	Kündigung	6
Art.	8	Kündigungsschutz	7

Allgemeine Rechte der Angestellten

Art.	9	Koalitionsfreiheit	7
Art.	10	Ausübung öffentlicher Ämter	7

Allgemeine Pflichten der Angestellten

Art.	11	Persönliche Arbeitspflicht	8
Art.	12	Sorgfalts- und Treuepflicht	8
Art.	13	Schweigepflicht	8
Art.	14	Befolgung von Weisungen	8
Art.	15	Haftung des Angestellten	9

Arbeitszeit, Ferien, Urlaube

Art.	16	Arbeitszeit	9
Art.	17	Überstunden	9
Art.	18	Ferien	9
Art.	19	Feiertage	10
Art.	20	Begründete Kurzabsenzen	10

Entlohnung

Art.	21	Salär	11
Art.	22	Kinderzulagen	12
Art.	23	Spesen	12

Salärfortzahlung bei Verhinderung an Arbeitsleistung

Art.	24	Krankheit	12
Art.	25	Schwangerschaft und Mutterschaft	13
Art.	26	Unfall	13
Art.	27	Militärdienst	13

Altersvorsorge

Art.	28	Berufliche Vorsorge	14
------	----	---------------------	----

Schlussbestimmungen

Art.	29	Bestehende Rechte	14
Art.	30	Vertragsänderungen	14
Art.	31	Geltungsdauer und Kündigung	14



Präambel

Die Mitgliederfirmen der swisstaffing sind qualitätszertifizierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die der Arbeitsatmosphäre einen hohen Stellenwert einräumen. Dazu gehört auch eine fortschrittliche Politik mit den Sozialpartnern, für die dieser Gesamtarbeitsvertrag Beispiel sein soll.

Dieser Gesamtarbeitsvertrag besteht seit über 25 Jahren und hat sich bis heute bewährt.

Neuerungen seit der letzten Version:

- Regelung der Mutterschaftsversicherung gemäss Art. 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG)
- Namensänderung VPDS zu swisstaffing



Art. 1 Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt

- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Mitgliedern der swissstaffing (nachstehend Arbeitgeber genannt) und ihrer temporären Angestellten (nachstehend Angestellte genannt)
- die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen
- die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.

Art. 2 Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag ist anwendbar auf folgende Angestellte:

- auf Angestellte in den Büros, welche kaufmännische, administrative oder kaufmännisch-technische Arbeiten verrichten
- auf in der Arbeitsplanung, Arbeitsvorbereitung und Arbeitsorganisation beschäftigte Angestellte
- auf Angestellte im Verkauf, im Innen- und Aussendienst.

Mit der Unterzeichnung der Anschlussklärungen gemäss Art. 356b Abs. 1 OR wird der Anwendungsbereich des GAV auf alle Angestellten, welche die Anforderungen von Absatz 1 erfüllen und nicht Mitglieder des KV Schweiz sind, ausgedehnt. Sie unterstellen sich damit den Wirkungen aller normativen und indirekt schuldrechtlichen Bestimmungen des GAV.

Die Vertragspartner erklären hiermit, gemäss Art. 356b Abs.1 OR, ihre Zustimmung zum Anschluss aller Angestellten im Geltungsbereich dieses GAV.

Art. 3 Paritätische Kommission

Die Vertragspartner bestellen eine paritätische Kommission, die sich aus je zwei Vertretern der vertragsschliessenden Verbände zusammensetzt. Den Vorsitz führt abwechselungsweise ein Vertreter der swissstaffing und des KV Schweiz.

Die paritätische Kommission tritt auf Begehren einer Vertragspartei zusammen, in der Regel jedoch mindestens einmal pro Jahr.

Aufgabe der paritätischen Kommission ist es, die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu überwachen und im Rahmen seiner Zielsetzung zu wirken.



Bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung des Gesamtarbeitsvertrags, welche über den Rahmen eines Unternehmens hinausgehen, und bei behaupteter Verletzung des Gesamtarbeitsvertrags besprechen sich die Vertragspartner im Rahmen der paritätischen Kommission und suchen sich zu verständigen.

Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag, soweit es sich nicht um grundsätzliche Fragen im Zusammenhang mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag handelt, fallen nicht unter diese Bestimmungen. Können die Vertragspartner in einem Streitfall bezüglich der Auslegung des GAV keine Einigung erzielen, kann der Streitfall einer Schiedsstelle unterbreitet werden. Hier gilt das Verfahren gemäss dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969.

Art. 4 Arbeitsfriede

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbedingt zu wahren und zu seiner Einhaltung nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken. Sie verzichten auf jede Kampfmassnahme, dies auch in Fragen, die im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt sind.

Der unbedingte Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung des einzelnen Arbeitgebers und Angestellten. Auseinandersetzungen in der Öffentlichkeit, die geeignet wären, Konflikte herbeizuführen oder zu verschärfen, sind zu unterlassen.

Art. 5 Durchführung

Die Arbeitgebenden gewähren dem KV Schweiz das Recht, die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages zu kontrollieren. Die Arbeitgebenden gewähren zu diesem Zweck Einsicht in die einschlägigen Unterlagen. Diese Kontrollen dürfen den normalen Geschäftsgang nicht beeinträchtigen und den kontrollierten Arbeitgebenden keine Kosten verursachen.

Der KV Schweiz und eine allfällige andere Kontrollinstanz verpflichten sich zur strengsten Verschwiegenheit über die Tatsachen, die bei der Kontrolle bekannt werden. Diese Diskretionspflicht gilt nicht gegenüber Gerichten und Behörden, welche sich mit der Durchsetzung von Erlassen arbeitsrechtlicher Natur befassen. Der KV Schweiz erhält für seine Bemühungen im Zusammenhang mit dem Abschluss und der Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrags und mit der Kontrolle der Arbeitsbedingungen eine jährliche Entschädigung von Fr. 6000.–, für die jeweils auf den 1. Juli vom KV Schweiz Rechnung gestellt wird.



Beginn und Beendigung des Angestelltenverhältnisses

Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Arbeitsverhältnis der Angestellten wird durch einen schriftlichen Rahmen-Arbeitsvertrag geregelt. Der Gesamtarbeitsvertrag bildet einen integrierenden Bestandteil des Rahmen-Arbeitsvertrages. Er wird den Angestellten bei der Vertragsunterzeichnung ausgehändigt.

Mit der Annahme eines Einsatzes verpflichten sich die Angestellten, als temporäre Mitarbeitende im Namen und für Rechnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in einer Drittfirma zu arbeiten. Während der ganzen Dauer des Einsatzes bleibt die Unternehmung für temporäre Arbeit die Arbeitgebende und in allen Fragen, die in diesem Vertrag geregelt sind, zuständig.

Die besonderen Bedingungen für den Einsatz werden im individuellen Einsatzvertrag zwischen den Arbeitgebenden und den Angestellten geregelt (Art. 19 Abs. 2 AVG).

Die Angestellten können einen Einsatz annehmen, sind dazu aber nicht verpflichtet. Ein Recht auf einen Einsatz besteht nicht.

Der Rahmen-Arbeitsvertrag ist für eine unbeschränkte Anzahl von Einsätzen gültig. Er tritt mit der Annahme eines ersten Einsatzes durch die Angestellte oder den Angestellten bei einem Kunden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin in Kraft. Er entfaltet seine Wirkung jedes Mal neu während eines Einsatzes beim Einsatzbetrieb des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

Art. 7 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann bei unbefristeten Einsätzen von beiden Seiten unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- mindestens 2 Arbeitstage in den ersten 3 Monaten einer ununterbrochenen Anstellung
- mindestens 7 Tage zwischen dem 4. und 12. Monat einer ununterbrochenen Anstellung
- mindestens einen Monat auf das gleiche Datum des Folgemonats nach einer ununterbrochenen Anstellung von mehr als einem Jahr
- bei befristeten Einsätzen endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit unter Vorbehalt der für die Probezeit gültigen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts.

Bei Vorliegen wichtiger Gründe (Art. 337 OR) kann das Arbeitsverhältnis beidseits fristlos aufgelöst werden.



Art. 8 Kündigungsschutz

Für die Kündigungsbeschränkung bei Militärdienst, Zivildienst, Zivildienstschutzdienst, Krankheit, Unfall, Niederkunft usw. sind die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 336c OR massgebend.

Allgemeine Rechte der Angestellten

Art. 9 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Aus der Mitwirkung in einer schweizerischen Arbeitnehmerorganisation dürfen den Angestellten seitens der Arbeitgeber keine Nachteile erwachsen.

Hingegen ist jede betriebsfremde Tätigkeit, welche sich gegen die Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und des Einsatzbetriebs richtet, zu unterlassen.

Art. 10 Ausübung öffentlicher Ämter

Die Ausübung öffentlicher Ämter und solcher in einem Berufsverband wird begrüsst, solange keine Verletzung der Treuepflicht möglich ist. Sind mit der Ausübung solcher Ämter und Funktionen Abwesenheiten während der Arbeitszeit verbunden, ist die Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und des Einsatzbetriebs einzuholen. Sie wird im Rahmen des Möglichen erteilt.

Das Ausmass und die Modalitäten der Freistellung sind mit dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin abzusprechen.



Allgemeine Pflichten der Angestellten

Art. 11 Persönliche Arbeitspflicht

Tritt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese fristlos, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d OR).

Art. 12 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Angestellten haben die ihnen anvertrauten Arbeiten in der Einsatzfirma zu verrichten. Sie führen sie sorgfältig und gewissenhaft aus, nach bestem Wissen und gemäss den Regeln ihres Berufes. Sie behandeln Material, Anlagen, Maschinen und Werkzeuge, welche ihnen von der Einsatzfirma zur Erfüllung ihrer Aufgabe anvertraut werden, mit aller gebotenen Sorgfalt.

Art. 13 Schweigepflicht

Die Angestellten dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie in der Einsatzfirma Kenntnis erlangen, nicht verwerthen oder anderen mitteilen. Auch nach Beendigung des Einsatzes bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Einsatzfirma erforderlich ist.

Art. 14 Befolgung von Weisungen

Die Angestellten haben die Weisungen und Anordnungen des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin und der Einsatzfirma zu befolgen. In jedem Fall haben die Weisungen der Arbeitgebenden den Vorrang. Während des Einsatzes müssen sich die Angestellten nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten in der Einsatzfirma richten. Sie haben unter Beachtung aller Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen zu arbeiten, von den zum Schutze von Leben und Gesundheit des Personals bestimmten Mitteln gewissenhaft Gebrauch zu machen und die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften streng zu befolgen.

Falls sie die Arbeit unterbrechen müssen oder diese nicht ausführen können, haben sie den Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin unverzüglich telefonisch oder mit einem anderen Telekommunikationsmittel zu benachrichtigen.

Das Gleiche gilt bei der Änderung von Einsatzdauer, Arbeitszeit, Arbeitsort, Art der Arbeit oder bei Adressänderungen. Die Angestellten haben im eigenen Interesse jede Beendigung eines Einsatzes dem Arbeitgeber resp. der Arbeitgeberin sofort bekannt zu geben, damit sich dieser oder diese um einen neuen Einsatz bemühen kann.



Art. 15 Haftung des Angestellten

Für Schäden, die absichtlich oder aus Fahrlässigkeit verursacht werden, sei es an Personen oder Sachen, sind die Angestellten persönlich gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und der Einsatzfirma verantwortlich. Das Gleiche gilt für die Folgen einer Verletzung dieses Vertrags.

Arbeitszeit, Ferien, Urlaube

Art. 16 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich in der Regel nach den Gepflogenheiten in der Einsatzfirma. Vorbehalten bleiben andere Vereinbarungen. Die Angestellten haben gemäss den Weisungen des Arbeitgebers resp. der Arbeitgeberin einen Arbeitsrapport zu führen.

Art. 17 Überstunden

Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Sie wird mit einem Zuschlag von 25%, an Sonn- und Feiertagen mit einem solchen von 50% entschädigt.

Angestellte, Arbeitgebende und Einsatzfirma haben die gesetzlichen Bestimmungen für Überstunden zu beachten (Art. 9 ArG).

Art. 18 Ferien

Die Ferien werden in Form einer Ferienentschädigung von 8,33% des Lohnes für 4 Wochen Ferien und von 10,64% des Lohnes für 5 Wochen Ferien ausgerichtet.

Die Vertragspartner empfehlen den Arbeitgebenden, den Angestellten ab dem 13. Monat der ununterbrochenen Anstellung 5 Wochen Ferien zu vergüten.

Der Ferienanspruch ist in Franken den Mitarbeitenden monatlich auf der Gehaltsabrechnung auszuweisen. Wenn der Ferienbezug nicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen werden kann, wird das Ferienguthaben mit der Schlussabrechnung ausbezahlt.



Art. 19 Feiertage

Für offizielle kantonale Feiertage, die einen Lohnausfall zur Folge haben und in die Zeit des Einsatzes fallen, werden die Angestellten entschädigt. Diese Entschädigung wird proportional zum durchschnittlichen Tagesgrundgehalt (ohne Überstunden) der ganzen Woche berechnet, in die der Feiertag fällt. Als Feiertage gelten diejenigen des Einsatzortes.

Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass die Angestellten ununterbrochen während einem Monat bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber gearbeitet haben oder dass die Einsatzdauer für mindestens einen Monat vorgesehen war. Der 1. August wird gemäss den gesetzlichen Vorgaben vergütet.

Art. 20 Begründete Kurzabsenzen

Im Falle einer begründeten Abwesenheit haben die Mitarbeitenden das Recht auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese Entschädigung entspricht dem durchschnittlichen Lohn ohne Überstunden während derer Abwesenheit. Sie wird ausbezahlt, wenn die Mitarbeitenden während drei Monaten im Einsatz stehen oder eine Einsatzdauer von drei Monaten oder weniger vorgesehen ist. Als begründete Abwesenheit gelten:

■ Eigene Hochzeit	3 Tage
■ Hochzeit von eigenen Kindern	1 Tag
■ Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
■ Tod in der Familie im eigenen Haushalt oder des Lebenspartners	3 Tage
■ Tod eines nahen Verwandten ausserhalb des eigenen Haushalts	1 Tag
■ Militärische Rekrutierung und Inspektion	gemäss Gesetz
■ Wohnungswechsel	1 Tag
■ Krankheit von Kindern oder eines nahen Angehörigen	Gerichtspraxis
■ Eidgenössische Fachprüfungen	Absprache
■ Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes	Absprache



Entlöhnung

Art. 21 Salär

Die Entlöhnung erfolgt im Stundenlohn, welcher in einen Grundlohn und eine Entschädigung für Ferien aufgeteilt ist. Der Stundenlohn wird für jeden Einsatz neu vereinbart und im individuellen Einsatzvertrag den Angestellten bestätigt.

Die Arbeitgeber resp. die Arbeitgeberin verpflichtet sich, marktgerechte Löhne zu bezahlen.

Die Angestellten werden für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entlohnt. Nur die auf dem Arbeitsrapport durch die Einsatzfirma bestätigten Arbeitsstunden sind massgebend für die Entlöhnung der Angestellten. Die Zahlungen erfolgen regelmässig, mindestens einmal im Monat, entweder bar, auf ein Postcheck- oder Bankkonto oder durch Bankcheck. Die Angestellten können für geleistete Arbeit Vorschusszahlungen verlangen, sofern nicht wöchentliche Lohnzahlung erfolgt. Es werden keine Einschreibgebühren verlangt.

Die Angestellten erhalten eine Salärabrechnung. Abgezogen werden den Angestellten die Quellensteuer, sofern sie dieser unterstellt sind, sowie die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen gemäss den geltenden Gesetzen und den besonderen, von den Arbeitgebenden abgeschlossenen Verträgen, d.h.

- AHV/IV/EO
- Arbeitslosenversicherung
- Nichtberufsunfallversicherung
- Lohnausfallversicherung bei Krankheit
- die Prämien für die berufliche Altersvorsorge in Übereinstimmung mit Art. 28 dieses GAV
- Kinderzulagen (falls obligatorisch)
- Mutterschaftsversicherung Kanton Genf (LAMAT).

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übernimmt den Arbeitgeberanteil

- der Prämie für AHV/IV/EO
- der Prämie für die Arbeitslosenversicherung
- die Gesamtprämie der Berufsunfallversicherung
- mindestens die Hälfte der Prämie der Lohnausfallversicherung bei Krankheit
- mindestens die Hälfte der Prämie für die berufliche Altersvorsorge
- die Prämie für die Kinderzulagen (falls obligatorisch)
- Mutterschaftsversicherung Kanton Genf (LAMAT)

**Art. 22 Kinderzulagen**

Die Angestellten haben die Arbeitgebenden bei der Anstellung über die Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen zu informieren. Diese werden zusammen mit dem Salär oder durch die Kasse, welcher der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin angehört, gemäss den geltenden kantonalen Gesetzen überwiesen.

Art. 23 Spesen

Spesenvergütungen werden gemäss Vereinbarungen auf dem Einsatzvertrag entrichtet.

Salärfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung**Art. 24 Krankheit**

Erkrankt ein Angestellter oder eine Angestellte während eines Einsatzes, so hat er oder sie Anspruch auf Lohnausfallentschädigung. Alle nicht AHV-berechtigten Angestellten sind obligatorisch für ein Krankentaggeld bei einer anerkannten Krankenkasse oder einer schweizerischen Versicherungsgesellschaft versichert. Die Leistungen dieser Versicherungen treten an die Stelle der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR. AHV-berechtigte Angestellte werden gemäss Art. 324a OR entschädigt.

Die Versicherung beginnt am Tage des Arbeitsantritts.

Die Leistungen betragen 80% des durchschnittlichen Taglohns der geleisteten oder vereinbarten Normalarbeitsstunden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld proportional ausgerichtet, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt. Das Taggeld wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, ausbezahlt.

Nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

■ Einsatzdauer bis 3 Monate	60 Tage innerhalb von 360 Tagen
■ Einsatzdauer 4–6 Monate	120 Tage innerhalb von 360 Tagen
■ Einsatzdauer über 6 Monate	180 Tage innerhalb von 360 Tagen



Bei Vorbehalten bezüglich vorbestehender Krankheiten sind die Allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft massgebend.

Bei Erkrankung muss der oder die Angestellte sofort die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, und nicht nur die Einsatzfirma benachrichtigen.

Art. 25 Schwangerschaft und Mutterschaft

Schwangerschaft

Die Angestellte hat bei einer ärztlich ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft einen Anspruch auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese beträgt 100% des durchschnittlichen Taglohns der geleisteten oder vereinbarten Normalarbeitszeit und bemisst sich wie folgt nach der Arbeitsdauer:

- Ab 4. bis und mit 12. Monat 3 Wochen
- Ab 13. bis und mit 18. Monat 8 Wochen
- Ab 19 Monaten 10 Wochen

Es wird den Mitgliedern empfohlen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG) Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während den neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen (in Genf 16-wöchigen) Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes, max. 98 Taggelder (in Genf max. 112 Taggelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft.

**Art. 26 Unfall**

Die Angestellten sind während des Einsatzes bei der SUVA gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtberufsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt. Soweit bei aussergewöhnlichen Gefahren und Wagnissen im Sinne von Art. 49 und 50 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) die Leistungen für Nichtberufsunfälle von der SUVA verweigert oder gekürzt werden, besteht keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a bzw. 324b OR.

Art. 27 Militärdienst

Bei obligatorischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst erhält der Angestellte eine Entschädigung von 80% des tatsächlich entgangenen Gehaltes bis max. 4 Wochen im Jahr. Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass der Angestellte ununterbrochen während 3 Monaten vor dem Militärdienst bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat.

Die Ansprüche aus der Erwerbsersatzordnung stehen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu, und die Meldekarte ist ihm resp. ihr deshalb zu übergeben.

Altersvorsorge**Art. 28 Berufliche Altersvorsorge (BVG)**

Die Angestellten sind gemäss den Bestimmungen des AVG verpflichtet, sich einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge anzuschliessen, welche mindestens die gesetzlichen Leistungen zu erbringen hat. Die Aufnahme erfolgt nach den Bestimmungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung.



Schlussbestimmungen

15

Art. 29 Bestehende Rechte

Bestehende günstigere Anstellungsbedingungen werden durch diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht berührt.

Art. 30 Vertragsänderungen

Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Arbeitsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung von Bestimmungen, so verpflichten sich beide Parteien, über solche Fragen zu verhandeln.

Art. 31 Geltungsdauer und Kündigung

Dieser Vertrag ersetzt die Version vom 20. November 1998 und bleibt bis zum 31.12.2008 in Kraft.

Er verlängert sich jeweils stillschweigend um ein Jahr, sofern er nicht von einer der Parteien mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gekündigt wird.

Zürich, den 31. Dezember 2006

VERBAND DER PERSONALDIENSTLEISTER DER SCHWEIZ (swissstaffing)

Charles Bélaz
Präsident

Michael Agoras
Vizepräsident

Georg Staub
Direktor

KAUFMÄNNISCHER VERBAND SCHWEIZ

Dr. Edi Class
Generalsekretär

Barbara Gisi
Leiterin Angestelltenpolitik

**Die Vereinigung vieler Vorteile**

Als stärkster Angestelltenverband der Schweiz vertritt er die Interessen seiner rund 60 000 Mitglieder in Politik und Wirtschaft.

Er setzt sich ein für:

- zeitgemässe Arbeitsbedingungen
- Mitspracherecht am Arbeitsplatz und im Unternehmen
- soziale und leistungsbezogene Löhne
- Förderung der Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Laufend erfolgt auch der Ausbau kollektiver Abkommen wie z.B. dieser GAV mit ihrem Partner, der swissstaffing.

Sein Rechtsdienst ist gut ausgebaut. Er bietet seinen Mitgliedern umfassende Beratung im öffentlichen Recht und im Privatrecht.

- Beratung, Interventionen und gerichtliche Vertretung zu günstigen Konditionen;
- in arbeitsrechtlichen Belangen sind Beratungen und Interventionen unentgeltlich für die Mitglieder des KV Schweiz;
- Rechtsschutz- und Prozesskostenversicherung für den Fall von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne:

Kaufmännischer Verband Schweiz

Hans-Huber-Strasse 4

Zentralsekretariat

Postfach 687

8027 Zürich

Tel. 044 283 45 45 Fax 044 283 45 65

