



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN

A large, inverted triangle filled with horizontal lines, serving as a background for the title text.

GESAMTARBEITSVERTRAG

für die Handelsreisenden

GÜLTIG AB
1. JANUAR 1998

Wir Kaufleute
Kaufmännischer Verband Zürich

Inhaltsverzeichnis

	Seite
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
1. Zweck	1
2. Geltungsbereich	1
3. Friedenspflicht	1
4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb	2
5. Paritätische Kommission	2
6. Schiedsgericht	3
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
7. Abschluss des Arbeitsvertrages	3
8. Probezeit	3
9. Kündigung	4
10. Kündigungsschutz	6
Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	
11. Berufliche Weiterbildung	7
12. Ausübung öffentlicher Ämter	8
13. Sorgfalts- und Treuepflicht	8
14. Reisegebiet	8
15. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	9
16. Bearbeiten von Personendaten	9
Besondere Pflichten und Vollmachten der Arbeitnehmer	
17. Besondere Pflichten	9
18. Delcredere	10
19. Vollmachten	10
Lohn, Provision und Spesen	
20. Lohn und Provision	11
21. Spesen	13
Arbeitszeit, Überstunden, Ferien	
22. Arbeitszeit	14
23. Überstunden	14
24. Ferien	15
25. Freizeit	16
Entlöhnung	
26. Löhne und Lohnanpassungen	17
27. Kinderzulagen	17
28. Lohnabtretungen	17
29. Dienstaltersgeschenke	17
Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
30. Krankheit, Schwangerschaft und Wochenbett	18
31. Militär-, Schutz- oder Zivildienst	19
32. Ermittlung der Entschädigung bei Bürodienst, Ferien, Krankheit und Unfall sowie Militärdienst etc.	19
Vorsorgebestimmungen	
33. Entschädigung im Todesfall	20
34. Personalvorsorge	20
35. Abgangsentschädigung	20
36. Erfüllung der Schulpflicht vor der Pensionierung	21
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	
37. Stellenvermittlung	21
38. Günstigere Abmachungen	21
39. Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages	22
40. Ergänzende Vorschriften und Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag und den Handelsreisendenvertrag	22

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

abgeschlossen zwischen dem

Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH)
als Arbeitgeberorganisation einerseits und dem

Kaufmännischen Verband Zürich (KVZ)
als Arbeitnehmerorganisation andererseits.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt im Interesse der Arbeitgeber sowie der Handelsreisenden, im nachfolgenden als Arbeitnehmer bezeichnet,

- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern,
- die Festlegung zeitgemässer Arbeitsverhältnisse,
- die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.

Die unterzeichneten Verbände treten dafür ein, dass die in diesem Gesamtarbeitsvertrag festgesetzten Bestimmungen eingehalten werden.

2. Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag regelt die Anstellungsbedingungen der Handelsreisenden, welche bei Mitgliedern des Verbandes Zürcher Handelsfirmen im Kanton Zürich in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Handelsreisende sind kaufmännische Angestellte, die auf Rechnung des Inhabers eines Handels-, Fabrikations- oder anderen nach kaufmännischer Art geführten Geschäftes gegen Lohn Geschäfte jeder Art ausserhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers vermitteln oder abschliessen.

3. Friedenspflicht

Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbedingt zu wahren und zu seiner Einhaltung nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken. Während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages unterlassen sie jegliche Befehdung, dies auch in

Fragen, die im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt sind. Nicht unter dieses Verbot fallen objektive Berichte, die keine Vorwürfe enthalten.

Die unbeschränkte Friedenspflicht gilt auch für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Meinungsverschiedenheiten sollen durch direkte Verhandlungen zwischen den beiden Verbänden oder in der Paritätischen Kommission (vgl. Art. 5) beigelegt werden.

4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb

Die Vertragspartner setzen sich dafür ein, dass die gegenseitige verständnisvolle Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und ihren Vertretungen in den Betrieben gefördert wird.

Ihre Aufgaben umfassen insbesondere die Überwachung der Einhaltung und Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages und die Unterstützung der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichtet. Andererseits dürfen sie wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Bestellung, Tätigkeit und Befugnisse der Arbeitnehmervertretungen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (Mitwirkungsgesetz).

5. Paritätische Kommission

Zur Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrages und zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Paritätische Kommission bestellt, die sich je aus gleich vielen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Den Vorsitz führt abwechselungsweise ein Arbeitnehmer- oder ein Arbeitgebervertreter.

Die Partner verpflichten sich, grundsätzliche Fragen des Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Verhältnisses, die von einem Vertragspartner anhängig gemacht werden, in der Paritätischen Kommission zu besprechen.

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages oder bei behaupteter Verletzung durch einen Partner wird eine Verständigung in der Paritätischen Kommission angestrebt.

Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind durch direkte Verhandlungen zwischen den Beteiligten beizulegen. In zweiter Linie entscheidet der ordentliche Richter. Die Verbandssekretariate können dabei die Parteien vertreten.

6. Schiedsgericht

Die Vertragsparteien unterwerfen sich für die Erledigung allfälliger Streitigkeiten aus diesem Vertrag einem Schiedsgericht, welches endgültig entscheidet. Das Schiedsgericht besteht aus dem Präsidenten und je zwei von den Parteien ernannten Schiedsrichtern.

Der Präsident wird von den Parteischiedsrichtern gewählt, wobei Einstimmigkeit erforderlich ist. Kommt keine Wahl zustande, so wird er vom Präsidenten des Obergerichtes des Kantons Zürich bezeichnet.

Der Präsident kann ein mündliches Vermittlungsverfahren durchführen. Im übrigen gilt das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

7. Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Arbeitsverhältnis ist durch schriftlichen Vertrag zu regeln, der namentlich Bestimmungen enthalten soll über

- a) die Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- b) die Vollmachten des Handelsreisenden,
- c) das Entgelt und den Auslagenersatz,
- d) das anwendbare Recht und den Gerichtsstand, sofern eine Vertragspartei ihren Wohnsitz im Ausland hat.

Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit ebenfalls der schriftlichen Form.

8. Probezeit

Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen, so gilt nach Art. 335 b OR der erste Monat als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde. Die Probezeit darf dabei drei Monate nicht übersteigen.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

9. Kündigung

- 9.1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:
- während der Probezeit sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche,
 - nach Ablauf der Probezeit oder wenn eine solche schriftlich wegbedungen wurde:
 - im 1. Dienstjahr unter Vorbehalt von Art. 350 OR auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats,
 - im 2. - 9. Dienstjahr auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats,
 - ab 10. Dienstjahr auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats.
- Durch schriftliche Abrede dürfen diese Fristen verlängert oder verkürzt, jedoch nicht unter 1 Monat herabgesetzt werden.
- 9.2 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 9.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats dem Gekündigten zugegangen sein. Erfolgt sie, was empfohlen wird, schriftlich, genügt es nicht, dass sie am letzten Tag des Kündigungsmonats zur Post gegeben wird (das Datum des Poststempels ist also nicht massgebend).
- 9.4 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden. Bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 9.5 Mit dem Erreichen des AHV-berechtigten Alters geht das Arbeitsverhältnis nicht automatisch zu Ende, es sei denn, es sei dies speziell verabredet worden.
- 9.6 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nach Art. 336 OR missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.

Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet, besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

- 9.7 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei nach Art. 336 a OR eine Entschädigung auszurichten.

Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Ist die Kündigung nach Art. 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

9.8 Wer gestützt auf Art. 336 und 336 a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

9.9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Falle die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Der Richter kann den Arbeitgeber nach Art. 337 c Abs. 3 OR verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

10. Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Art. 336 c OR nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

11. Berufliche Weiterbildung

Allen interessierten Arbeitnehmern wird spätestens nach einjähriger Anstellungsdauer auf Ersuchen hin die Möglichkeit geboten, jährlich während wenigstens fünf Arbeitstagen an Kursen, Tagungen, Vorträgen usw., welche der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen dienen, teilzunehmen.

Dabei muss es sich um Veranstaltungen öffentlicher bzw. von öffentlicher Hand subventionierter oder verbandlicher, gemeinnütziger, firmeneigener oder allgemein anerkannter Institutionen handeln.

Wegen solcher Absenzen wird weder der Lohn noch der Ferienanspruch gekürzt. Die Arbeitnehmer haben die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen nachzuweisen, deren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers festzulegen ist.

12. Ausübung öffentlicher Ämter

Zur Ausübung öffentlicher Ämter ist die Einwilligung des Arbeitgebers erforderlich, soweit dadurch das Arbeitsverhältnis berührt wird. Sie kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden. Ein Lohnabzug findet nicht statt, sofern kein wesentlicher Arbeitsausfall entsteht.

13. Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, oder insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen, auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

14. Reisegebiet

Ist dem Handelsreisenden ein bestimmtes Reisegebiet oder ein bestimmter Kundenkreis zugewiesen und nichts anderes schriftlich verabredet, so gilt er als mit Ausschluss anderer Personen bestellt; jedoch bleibt der Arbeitgeber befugt, mit den Kunden im Gebiet oder Kundenkreis des Handelsreisenden persönlich Geschäfte abzuschliessen.

Der Arbeitgeber kann die vertragliche Bestimmung des Reisegebietes oder Kundenkreises einseitig abändern, wenn ein begründeter Anlass

eine Änderung vor Ablauf der Kündigungsfrist notwendig macht; jedoch bleiben diesfalls Entschädigungsansprüche und das Recht des Handelsreisenden zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund vorbehalten.

15. Rechenschafts- und Herausgabepflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.

Er hat dem Arbeitgeber insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht hat, was ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in seinen Besitz gelangte.

Auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Handelsreisende ferner die ihm für die Reisetätigkeit zur Verfügung gestellten Muster und Modelle, Preistarife, Kundenverzeichnisse und anderen Unterlagen zurückzugeben. Dazu gehören auch Fahrzeuge und Fahrzeugausweise. Lohn- oder Auslagenvorschüsse sind soweit zurückzuerstatten, als sie seine Forderungen übersteigen. Vorbehalten bleiben die Retentionsrechte der Parteien.

16. Bearbeiten von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitvertrages erforderlich sind. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

BESONDERE PFLICHTEN UND VOLLMACHTEN DER ARBEITNEHMER

17. Besondere Pflichten

Der Handelsreisende ist verpflichtet:

- a) die ihm vorgeschriebenen Reise- und übrigen Verkaufsbedingungen einzuhalten und für allfällige Abweichungen davon sowie zur Erledigung von Anständen die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen;

- b) ohne schriftliche Erlaubnis des Arbeitgebers weder für eigene noch für Rechnung Dritter Geschäfte abzuschliessen oder zu vermitteln;
- c) sich an die ihm bezeichneten Reiserouten zu halten, es sei denn, dass wichtige Gründe eine Abänderung nötig machen, sowie die Reisen von Ort zu Ort auf rationelle Weise auszuführen;
- d) dem Arbeitgeber regelmässig oder nach dessen besonderen Weisungen über die Reisetätigkeit schriftlich Rapport zu erstatten und die von Kunden getätigten Bestellungen täglich laufend oder nach Instruktionen des Arbeitgebers an diesen zu übermitteln;
- e) die Interessen des Arbeitgebers mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns wahrzunehmen.

Der Handelsreisende übt seine Reisetätigkeit während der eigentlichen Reisesaison nach den besonderen Anordnungen des Arbeitgebers aus. An den nicht durch die Reisetätigkeit in Anspruch genommenen Tagen kann der Handelsreisende im Büro des Arbeitgebers mit kaufmännischen Arbeiten beschäftigt werden.

18. Delcredere

Abreden, dass der Handelsreisende für die Zahlung oder anderweitige Erfüllung der Verbindlichkeiten der Kunden einzustehen oder die Kosten der Einbringung von Forderungen ganz oder teilweise zu tragen hat, sind nichtig.

Hat der Handelsreisende Geschäfte mit Privatkunden abzuschliessen, so kann er sich schriftlich verpflichten, beim einzelnen Geschäft für höchstens einen Viertel des Schadens zu haften, der dem Arbeitgeber durch die Nichterfüllung der Verbindlichkeiten der Kunden erwächst, vorausgesetzt, dass eine angemessene Delcredere-Provision verabredet wird.

Bei Versicherungsverträgen kann sich der reisende Versicherungsvermittler schriftlich verpflichten, höchstens die Hälfte der Kosten der Einbringung von Forderungen zu tragen, wenn eine Prämie oder deren Teile nicht bezahlt werden und er deren Einbringung im Wege der Klage oder Zwangsvollstreckung verlangt.

19. Vollmachten

Ist nichts anderes schriftlich verabredet, so ist der Handelsreisende nur ermächtigt, Geschäfte zu vermitteln.

Ist der Handelsreisende zum Abschluss von Geschäften ermächtigt, so erstreckt sich seine Vollmacht auf alle Rechtshandlungen, welche die

Ausführung dieser Geschäfte gewöhnlich mit sich bringt; jedoch darf er ohne besondere Ermächtigung Zahlungen von Kunden nicht entgegennehmen und keine Zahlungsfristen bewilligen.

Artikel 34 des Bundesgesetzes über den Versicherungsvertrag bleibt vorbehalten.

LOHN, PROVISION UND SPESEN

20. Lohn und Provision

20.1 Der Arbeitgeber hat dem Handelsreisenden Lohn zu entrichten, der aus einem Fixum mit oder ohne Provision besteht.

Eine schriftliche Abrede, dass der Lohn ausschliesslich oder vorwiegend in einer Provision bestehen soll, ist gültig, wenn die Provision ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit des Handelsreisenden ergibt.

Für eine Probezeit von höchstens zwei Monaten kann durch schriftliche Abrede der Lohn frei bestimmt werden.

20.2 Ist dem Handelsreisenden ein bestimmtes Reisegebiet oder ein bestimmter Kundenkreis ausschliesslich zugewiesen, so ist ihm die verabredete oder übliche Provision auf allen Geschäften auszurichten, die von ihm oder seinem Arbeitgeber mit Kunden in seinem Gebiet oder Kundenkreis abgeschlossen werden.

Ist dem Handelsreisenden ein bestimmtes Reisegebiet oder ein bestimmter Kundenkreis nicht ausschliesslich zugewiesen, so ist ihm die Provision nur auf den von ihm vermittelten oder abgeschlossenen Geschäften auszurichten.

Ist im Zeitpunkt der Fälligkeit der Provision der Wert eines Geschäftes noch nicht genau bestimmbar, so ist die Provision zunächst auf dem vom Arbeitgeber geschätzten Mindestwert und der Rest spätestens bei Ausführung des Geschäftes auszurichten.

20.3 Ist eine Provision des Arbeitnehmers auf bestimmten Geschäften verabredet, so entsteht der Anspruch darauf, wenn das Geschäft mit dem Dritten rechtsgültig abgeschlossen ist.

Bei Geschäften mit gestaffelter Erfüllung sowie bei Versicherungsverträgen kann schriftlich verabredet werden, dass der Provisionsanspruch auf jeder Rate mit ihrer Fälligkeit oder ihrer Leistung entsteht.

Der Anspruch auf Provision fällt nachträglich dahin, wenn das Geschäft vom Arbeitgeber ohne sein Verschulden nicht ausgeführt wird oder wenn der Dritte seine Verbindlichkeiten nicht erfüllt; bei nur teilweiser Erfüllung tritt eine verhältnismässige Herabsetzung der Provision ein.

- 20.4 Ist vertraglich nicht der Arbeitnehmer zur Aufstellung der Provisionsabrechnung verpflichtet, so hat ihm der Arbeitgeber auf jeden Fälligkeitstermin eine schriftliche Abrechnung, unter Angabe der provisionspflichtigen Geschäfte, zu übergeben.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder an dessen Stelle einem gemeinsam bestimmten oder vom Richter bezeichneten Sachverständigen die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die für die Abrechnung massgebenden Bücher und Belege zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist.

- 20.5 Dem Handelsreisenden ist der Lohn und die Provision spätestens am Ende jedes Monats auszurichten.

Erfordert jedoch die Durchführung von Geschäften mehr als ein halbes Jahr, so kann durch schriftliche Abrede die Fälligkeit der Provision für diese Geschäfte hinausgeschoben werden.

- 20.6 Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig.

Für Provisionsforderungen auf Geschäften, die ganz oder teilweise nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden, kann durch schriftliche Abrede die Fälligkeit hinausgeschoben werden, jedoch in der Regel nicht mehr als sechs Monate, bei Geschäften mit gestaffelter Erfüllung nicht mehr als ein Jahr und bei Versicherungsverträgen sowie Geschäften, deren Durchführung mehr als ein halbes Jahr erfordert, nicht mehr als zwei Jahre.

Die Forderung auf einen Anteil am Geschäftsergebnis wird fällig nach Massgabe von Artikel 323 Absatz 3 OR.

- 20.7 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Handelsreisenden die Provision auf allen Geschäften auszurichten, die er abgeschlossen oder vermittelt hat, sowie auf allen Bestellungen, die bis zur Beendigung dem Arbeitgeber zugehen, ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt ihrer Annahme und ihrer Ausführung.

- 20.8 Zur Sicherung der fälligen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers auch der nicht fälligen Forderungen

gen, steht dem Handelsreisenden das Retentionsrecht an beweglichen Sachen und Wertpapieren sowie an Zahlungen von Kunden zu, die er auf Grund einer Inkassovollmacht entgegengenommen hat.

An Fahrausweisen, Preistarifen, Kundenverzeichnissen und anderen Unterlagen kann das Retentionsrecht nicht ausgeübt werden.

21. Spesen

- 21.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.

Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, oder dass der Auslagenersatz ganz oder teilweise im Lohn eingeschlossen sein soll, sind nichtig.

- 21.2 Die Wahl zwischen sogenannten Vertrauensspesen und festen Spesen ist der Vereinbarung im Einzelfall überlassen. Bei Ausrichtung von festen Spesen gelten die von der Paritätischen Konsultativkommission für das Arbeitsrecht der Handelsreisenden aufgestellten Ansätze.

- 21.3 Benützt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber für seine Arbeit ein von diesem oder ein von ihm selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihm die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihm überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine allenfalls bestehende Teil- oder Vollkaskoversicherung, die Garagekosten sowie eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

- 21.4 Auf Grund der Abrechnung des Arbeitnehmers ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten, sofern nicht eine kürzere Frist verabredet oder üblich ist.

Hat der Arbeitnehmer zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihm ein angemessener Vorschuss in bestimmten Zeitabständen, mindestens aber jeden Monat, auszurichten.

- 21.5 Ist der Handelsreisende für mehrere Arbeitgeber gleichzeitig tätig und ist die Verteilung des Auslagenersatzes nicht durch schriftliche Abrede geregelt, so hat jeder Arbeitgeber einen gleichen Kostenanteil zu vergüten.

ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN, FERIEN

22. Arbeitszeit

Der Handelsreisende hat während der Wochentage nach den Weisungen seines Arbeitgebers seine Reisetätigkeit unter Einsatz seiner vollen Arbeitskraft auszuüben. In bezug auf die Einteilung der Tagesarbeitszeit hat er sich nach dem jeweiligen Reiseprogramm zu richten.

Wird der Handelsreisende vorübergehend im Bürodienst beschäftigt, so ist er bezüglich Arbeitszeit und Überstundenentschädigung dem übrigen Büropersonal gleichgestellt.

23. Überstunden

- 23.1 Angeordnete bzw. betriebsnotwendige Überstunden im Bürodienst werden, besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag vorbehalten, monatlich besonders entschädigt, und zwar auf der Basis von
182 Arbeitsstunden bei 42-Stunden-Woche,
178 Arbeitsstunden bei 41-Stunden-Woche,
174 Arbeitsstunden bei 40-Stunden-Woche.
- 23.2 Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die im Betrieb geltende Arbeitszeit überschritten wird.
- 23.3 Der Arbeitgeber hat bis 20.00 Uhr geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 25%, zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonntagen und den ihnen gleichgestellten öffentlichen Ruhetagen geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 50% pro Stunde zu entschädigen.
- 23.4 Der Ausgleich durch entsprechende Ersatzfreizeit, unter Berücksichtigung des Zuschlages, ist zulässig. Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden sollen spätestens am Ende eines jeden Monats geltend gemacht werden.

24. Ferien

- 24.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt:
- 4 Wochen (= 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche);
 - 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.
 - Im 61. Altersjahr wird ein zusätzlicher Ferientag und anschliessend jedes Jahr ein weiterer Ferientag zusätzlich gewährt. Besteht schon vorher ein fünf Wochen übersteigender Anspruch, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, mehr als sechs Wochen Ferien (= 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) zu gewähren.
 - Jugendliche Arbeitnehmer haben bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, ebenfalls Anspruch auf 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche).
 - Den Ferien der leitenden Arbeitnehmer soll mit Rücksicht auf Leistung, Funktion und Verantwortung besondere Beachtung geschenkt werden.
- 24.2 Die Lohnzahlung für Teilzeitbeschäftigte während der Ferien berechnet sich aufgrund der im betreffenden Kalenderjahr regelmässig geleisteten Arbeitsstunden.
- Sofern nach Arbeitstagen gerechnet wird, haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf einen dem Beschäftigungsgrad entsprechenden Anteil an jährlich bezahlten Ferien.
- 24.3 Die Ferien sollen möglichst zusammenhängend – einmal pro Jahr mindestens zwei Wochen – gewährt werden. Auf Unterteilung der Ferien in weniger als eine Woche ist normalerweise zu verzichten. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei jedoch auf die Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rücksicht.
- 24.4 Öffentliche gesetzliche Ruhetage werden, soweit sie auf Arbeitstage in den Ferien des Arbeitnehmers fallen, nicht als Ferientage angerechnet.
- 24.5 Bei Bezug von Betriebsferien dürfen Arbeitnehmern, welche beim Ferienbezug noch nicht so viele Ferientage beanspruchen können, als ihnen durch die Betriebsferien eingeräumt werden, keine Abzüge gemacht werden.
- 24.6 Erkrankt oder verunfällt ein Arbeitnehmer während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber sofort darüber zu benachrichtigen.

- 24.7 Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Wochenbett und Nichtberufsunfall können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Die gleiche Regelung gilt für Militär-, Schutz- oder Zivildienst, soweit er im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauert. Für jeden weiteren Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um $\frac{1}{2}$ gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen zählen als ganzer Monat.
- 24.8 Kurzfristige Arbeitsversäumnisse aus wichtigen Gründen (vgl. Art. 25) sowie die zur Ausübung öffentlicher Ämter (vgl. Art. 12) versäumte Arbeitszeit werden nicht auf die Ferien angerechnet.
- 24.9 Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig.
- 24.10 Die Ferien sollen im betreffenden Kalenderjahr in natura bezogen werden. Eine Ablösung durch Geldleistungen ist in der Regel unzulässig.

25. Freizeit

25.1 Dem Arbeitnehmer werden auf Gesuch hin insbesondere folgende freie Stunden oder Tage ohne Lohnabzug gewährt, sofern sie notwendigerweise in die Arbeitszeit fallen;

Heirat des Arbeitnehmers	2 Tage
Heirat in der Familie oder Verwandtschaft	1 Tag
Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
Todesfall in der Familie	
– im eigenen Haushalt	3 Tage
– ausserhalb des eigenen Haushaltes	bis 3 Tage
Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten	Zeit zur Teilnahme an der Bestattung
Militärische Rekrutierung oder Inspektion	bis 1 Tag
Eigener Wohnungswechsel	
– in der Region des Wohnortes	1 Tag
– bei weiterer Entfernung	bis 2 Tage
Für Arzt- und Zahnarztbesuche	nötige Zeit
Zur Pflege kranker Familienangehöriger im gleichen Haushalt, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis 3 Tage
Höhere Fachprüfungen, öffentlich oder staatlich subventionierte Schalexamen	bis 6 Tage
Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung	nötige Zeit

- 25.2 Angehörigen religiöser Minderheiten ist an ihren kirchlichen Feiertagen die nötige Zeit zum Besuch der Gottesdienste einzuräumen.

ENTLÖHNUNG

26. Löhne und Lohnanpassungen

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 die Anstellungsdauer mitberücksichtigt werden.

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlöhen.

27. Kinderzulagen

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

28. Lohnabtretungen

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des Arbeitnehmers den nach Art. 92/93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbaren Betrag fest.

Die Abtretung und die Verpfändung künftiger Lohnforderungen zur Sicherung anderer Verbindlichkeiten sind nichtig.

29. Dienstaltersgeschenke

Es wird empfohlen, den Arbeitnehmern bei Vollendung des 10. Dienstjahres $\frac{1}{4}$ des Monatslohnes, des 15. Dienstjahres $\frac{1}{2}$ des Monatslohnes, des 20. Dienstjahres $\frac{3}{4}$ des Monatslohnes, des 25. Dienstjahres einen ganzen Monatslohn und sodann alle weiteren 5 Jahre einen weiteren Monatslohn zu gewähren, sofern keine anderen vergleichbaren Leistungen vorliegen.

LOHNFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

30. Krankheit, Schwangerschaft und Wochenbett

30.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie bei Schwangerschaft und Wochenbett Anspruch auf folgende volle Lohnzahlung:

im 2. Anstellungsmonat	1 Woche
im 3. Anstellungsmonat	3 Wochen
im 4. bis 12. Anstellungsmonat	5 Wochen
zusammen jedoch maximal 5 Wochen im	
1. Anstellungsjahr,	
im 2. und 3. Anstellungsjahr	9 Wochen
im 4. Anstellungsjahr	10 Wochen
im 5. Anstellungsjahr	11 Wochen
im 6. Anstellungsjahr	12 Wochen
im 7. Anstellungsjahr	13 Wochen

jeweils pro Anstellungsjahr. Bei längerer Anstellungsdauer wird der Lohn für entsprechend längere Zeit ausgerichtet (Berechnungsweise: Anzahl Dienstjahre plus 6 = Anzahl Wochen Krankenlohn).

30.2 Wurde das Arbeitsverhältnis fest für mehr als 1 Monat eingegangen, so beginnt der Anspruch auf Lohnzahlung bereits mit dem ersten Arbeitstag und beträgt bis und mit 3. Anstellungsmonat 3 Wochen.

30.3 Den Arbeitnehmern wird empfohlen, auf eigene Kosten eine aufgeschobene Lohnausfallversicherung abzuschliessen.

30.4 Ist der Arbeitnehmer gegen die Folgen von Krankheit während 720 Tagen innert 900 Tagen für ein Taggeld von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert und bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien, so ist seine Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 30.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten.

30.5 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen von beiden Verbänden akzeptierten Vertrauensarzt zu verlangen.

31. Militär-, Schutz- oder Zivildienst

- 31.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst wird folgende Lohnzahlung ausgerichtet:
- a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - 60% an Ledige ohne Unterstützungspflicht,
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht.
 - b) Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres:
 - 100% bis zu 4 Wochen;
 - für die darüber hinausgehende Dienstzeit:
 - 60% an Ledige ohne Unterstützungspflicht,
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht.
- 31.2 Eine über die ersten 4 Wochen hinausgehende Lohnzahlung im Ausmass von mindestens 60% (einschliesslich Leistungen der Erwerbssatzordnung) kann von einer schriftlichen Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, das Arbeitsverhältnis innert 6 Monaten (für Rekruten innert 3 Wochen) nach Entlassung aus dem Dienst nicht zu kündigen.
- 31.3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen an Wehrpflichtige und Zivildienstpflichtige sind in den obigen Ansätzen inbegriffen.
- 31.4 Die Bezahlung des Lohnes während des Aktivdienstes bleibt neuen Besprechungen vorbehalten.

32. Ermittlung der Entschädigung bei Bürodienst, Ferien, Krankheit und Unfall sowie Militärdienst etc.

Die dem Handelsreisenden zu entrichtende Entschädigung bei Verrichtung von Büroarbeiten im Betrieb des Arbeitgebers, ferner während der Ferien, im Falle von Krankheit oder Unfall sowie bei Militärdienst etc. berechnet sich grundsätzlich nach dem Fixum zuzüglich einer angemessenen Entschädigung für den Ausfall der Provision (Art. 349 c Abs. 1 OR). Ist ein Ausfall gegeben, lässt er sich aber nicht genau bestimmen, ist von der Durchschnittsprovision der letzten 12 Monate vor dem betreffenden Ereignis, unter Berücksichtigung der Provisionsgänge vorher und nachher, auszugehen.

VORSORGEBESTIMMUNGEN

33. Entschädigung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so hat der Arbeitgeber nebst dem Lohn für den Sterbemonat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei weitere Monate zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

34. Personalvorsorge

Die Arbeitgeber errichten für ihre Arbeitnehmer auf versicherungsmässiger Grundlage einen genügenden beruflichen Vorsorgeschutz mit rechtsverbindlichen Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod. Im übrigen gelten das BVG und die weiteren Erlasse, insbesondere das Freizügigkeitsgesetz.

35. Abgangsentschädigung

35.1 Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat und aufgelöst wird, ohne dass den Arbeitnehmer ein schweres Verschulden trifft oder der Arbeitgeber in eine Notlage versetzt würde, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:

im 11. bis 15. Dienstjahr	3 Monatslöhne
im 16. bis 20. Dienstjahr	6 Monatslöhne
im 21. bis 25. Dienstjahr	12 Monatslöhne
im 26. bis 30. Dienstjahr	15 Monatslöhne
ab dem 31. Dienstjahr	18 Monatslöhne

35.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 5 Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal Fr. 4000.— im Durchschnitt. Gratifikationen, 13. Monatslöhne usw. werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.

35.3 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalvorsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

35.4 Arbeitnehmer, welche es nach Stellenantritt abgelehnt haben, gemäss dem betrieblichen Personalvorsorgereglement Beiträge zu leisten bzw. durch Weigerung den Beitritt um mehr als ein Jahr verzögert haben, oder die sich in früheren Jahren ihre Beiträge bzw. Prämienanteile haben zurückzahlen lassen, ohne dass hiezu die reglementarischen Voraussetzungen erfüllt waren, gehen des Anspruches auf eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 35.1 verlustig, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Vorbehalten bleiben Ansprüche gemäss Art. 339 b OR.

36. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung

36.1 Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung werden für Vorsorgezwecke des austretenden Arbeitnehmers verwendet, indem sie

- an die Personalvorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen werden mit der Auflage, sie für weitere Vorsorgezwecke des Arbeitnehmers einzusetzen, oder
- in eine Freizügigkeitspolice überführt werden, die weder pfändbar ist noch abgetreten oder belehnt werden kann. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des BVG.

36.2 Die Barauszahlung von Abgangsentschädigungen sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung unterliegt den Einschränkungen von Art. 5 des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit vom 17. Dezember 1993.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

37. Stellenvermittlung

Die Vertragspartner empfehlen ihren Mitgliedern, die Schweizerische Kaufmännische Stellenvermittlung (SKS) zu benützen.

38. Günstigere Abmachungen

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

Es gilt die jeweils gültige Fassung. Auf Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages kann sich der Arbeitgeber zu seinen Gunsten nur dann berufen, wenn er nachweist, dass der Arbeitnehmer diese gekannt hat.

39. Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzt denjenigen vom 18. September 1959, letztmals nachgetragen auf den 1. Januar 1989. Er tritt auf den 1. Januar 1998 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit gültig. Er kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Zürich, 1. November 1997

Verband Zürcher Handelsfirmen

Der Präsident: Dr. Reto E. Meier

Der Geschäftsleiter: Dr. Rolf Dürr

Kaufmännischer Verband Zürich

Die Präsidentin: Pamela Graves

Der Geschäftsleiter: Peter Vonlanthen

40. Ergänzende Vorschriften und Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag und den Handelsreisendenvertrag

Soweit das Arbeitsverhältnis durch diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt ist, sind die Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts, insbesondere die Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag und den Handelsreisendenvertrag, sowie die weiteren einschlägigen eidgenössischen (u. a. Arbeits-, Gleichstellungs- und Mitwirkungsgesetz) und kantonalen Vorschriften anwendbar.

Einzelarbeitsvertrag		OR-Artikel
A. Begriff und Entstehung		
I.	Begriff	319
II.	Entstehung	320
B. Pflichten des Arbeitnehmers		
I.	Persönliche Arbeitspflicht	321
II.	Sorgfalts- und Treuepflicht	321a
III.	Rechenschafts- und Herausgabepflicht	321b
IV.	Überstundenarbeit	321c
V.	Befolgung von Anordnungen und Weisungen	321d
VI.	Haftung des Arbeitnehmers	321e
C. Pflichten des Arbeitgebers		
I.	Lohn	322-322d
II.	Ausrichtung des Lohnes	323-323b
III.	Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	324-324b
IV.	Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen	325
V.	Akkordlohnarbeit	326-326a
VI.	Arbeitsgeräte, Material und Auslagen	327-327c
VII.	Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	328-328b
VIII.	Freizeit und Ferien	329-329e
IX.	Übrige Pflichten	330-330a
D. Personalvorsorge		
I.	Pflichten des Arbeitgebers	331
II.	Beginn und Ende des Vorsorgeschutzes	331a
III.	Abtretung und Verpfändung	331b
IV.	Gesundheitliche Vorbehalte	331c
V.	Wohneigentumsförderung	331d-331e
E. Rechte an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern		
I.	Erfindungen	332
II.	Gewerbliche Muster und Modelle	332a
F. Übergang des Arbeitsverhältnisses		333-333a
G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
I.	Befristetes Arbeitsverhältnis	334
II.	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	335-335c
II ^{bis}	Massenentlassung	335d-335g
III.	Kündigungsschutz	336-336d
IV.	Fristlose Auflösung	337-337d
V.	Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers	338-338a
VI.	Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	339-339d
VII.	Konkurrenzverbot	340-340c
H. Unverzichtbarkeit und Verjährung		341
I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts		342
K. Zivilrechtspflege		343
Handelsreisendenvertrag		
I.	Begriff und Entstehung	347-347a
II.	Pflichten und Vollmachten des Handelsreisenden	348-348b
III.	Besondere Pflichten des Arbeitgebers	349-349e
IV.	Beendigung	350-350a

ZWINGENDE VORSCHRIFTEN

- A. Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitgebers
und des Arbeitnehmers
- B. Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers

361
362

Ergänzung, **gültig ab 1. Januar 2001**, zu Art. 30 des GAV VZH/KVZ für die Handelsreisenden:

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat, sind die acht Wochen gemäss Art. 35 a Abs. 3 des Arbeitsgesetzes bezahlt. Leistungen von Mutterschaftsversicherungen vor und nach der Geburt werden angerechnet.

Ergänzung, gültig ab 1. Januar 2002, zu Art. 24 des GAV VZH/KVZ für die Handelsreisenden:

Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt bei einer 5-Tage-Woche

- 2002: 4 Wochen + 1 Tag
- 2003: 4 Wochen + 2 Tage
- 2004: 4 Wochen + 3 Tage
- 2005: 4 Wochen + 4 Tage
- 2006: 5 Wochen

Der Rest des Artikels bleibt unverändert