



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN
ARBEITGEBER-ORGANISATION FÜR HANDEL,
DIENSTLEISTUNGEN, INDUSTRIE UND GEWERBE

Gesamtarbeitsvertrag

für die kaufmännischen und
kaufmännisch-technischen Angestellten
und das Verkaufspersonal im Detailhandel

abgeschlossen zwischen dem

Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH)
als Arbeitgeberorganisation einerseits und dem

Kaufmännischen Verband Zürich (KVZ)
als Arbeitnehmerorganisation andererseits

Gültig ab 1. Januar 2009

| INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
1. Zweck	1
2. Geltungsbereich	1
3. Friedenspflicht	2
4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb	2
5. Paritätische Kommission	3
6. Schiedsgericht	3
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
7. Abschluss des Arbeitsvertrages	4
8. Probezeit	4
9. Kündigung	4
10. Kündigungsschutz	7
Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	
11. Berufliche Weiterbildung	7
12. Ausübung öffentlicher Ämter	8
13. Sorgfalts- und Treuepflicht	8
14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	8
15. Bearbeiten von Personendaten	9
Arbeitszeit, Überstunden, Ferien	
16. Arbeitszeit	9
17. Überstunden	10
18. Ferien	10
19. Freizeit	12
Entlohnung	
20. Löhne und Lohnanpassungen	12
21. Mindestanfangslöhne und Lehrlingsentschädigungen	13
22. Kinderzulagen	13
23. Lohnabtretungen	13
24. Dienstaltersgeschenke	13
Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
25. Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft	13
26. Militär-, Schutz- oder Zivildienst	14
Vorsorgebestimmungen	
27. Entschädigung im Todesfall	15
28. Personalvorsorge	15
29. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge	15
30. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung	16
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	
31. Günstigere Abmachungen	17
32. Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages	17
33. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag	18

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN |

1. Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt im Interesse der Arbeitgeber sowie der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und des Verkaufspersonals im Detailhandel, 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 Arbeitsverhältnisse zwischen Firmen, die Mitglied des Verbandes Zürcher Handelsfirmen sind und keine schriftliche Erklärung abgegeben haben, wonach sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen, einerseits sowie den von diesen Firmen beschäftigten gelernten kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten, dem gelernten Verkaufspersonal im Detailhandel, den Pharma-Assistentinnen und den akademisch ausgebildeten Arbeitnehmern aller Fakultäten andererseits.

Firmen, die Mitglied des Verbandes Zürcher Handelsfirmen sind, haben die Möglichkeit, jeweils bis zum 31. März auf den 30. Juni, resp. bis zum 30. September auf den 31. Dezember schriftlich zu erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind (Opting-Out). Während einer Übergangsfrist kann im Jahr 2009 ein Opting-Out auch rückwirkend per 1. Januar 2009 erklärt werden.

Neumitglieder des Verbandes Zürcher Handelsfirmen können während der ersten drei Monate ihrer Mitgliedschaft schriftlich erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag mit Wirkung ab Beitritt zum VZH nicht unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind (Opting-Out).

Das Sekretariat des Verbandes Zürcher Handelsfirmen führt laufend ein Verzeichnis seiner Mitglieder, die sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind. Der KV Zürich erhält jeweils bis zum 30. Juni resp. bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Juli resp. 1. Januar aufdatiertes Verzeichnis.

| ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Firmen, welche Mitglied des Verbandes Zürcher Handelsfirmen sind und welche aufgrund ihrer schriftlichen Erklärung nicht auf diesen Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet sind, wird empfohlen, gesamthaft mindestens die in diesem Gesamtarbeitsvertrag enthaltenen Anstellungsbedingungen einzuhalten, sofern nicht ein anderer Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt.

Der Begriff Angestellter bzw. Arbeitnehmer schliesst die Angestellte bzw. die Arbeitnehmerin ein.

Arbeitnehmer, die ausbildungsmässig diesen Kategorien nicht zugeordnet werden können und die seit mindestens zwei Jahren entsprechende Arbeiten selbständig verrichtet haben, werden gleichgestellt.

Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages sind sinngemäss auch anwendbar auf Arbeitnehmer, welche regelmässig Teilzeitarbeit leisten.

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 abwechslungsweise 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.

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 ARBEITSVERHÄLTNISSES

7. Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Arbeitsverhältnis wird durch individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages sind einzuhalten. Es wird empfohlen, für den Vertrag die schriftliche Form zu wählen.

8. Probezeit

Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen, so gilt nach Art. 335b 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 auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats,
 - im 2. bis 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 Kündigungsmonates 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.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN |

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 Missbräuchliche Kündigung

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 Arbeitnehmersverband 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 Abs. 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. 336a OR eine Entschädigung auszurichten.

| ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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 Abs. 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 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben. Die Einsprache hat spätestens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses beim Kündigenden einzu-gehen (das Datum des Poststempels ist also nicht massgebend).

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 an-hängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

- 9.9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jeder-zeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauf-lösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhan-densein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Ar-beitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

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

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 Ab-lauf 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 anderwei-tige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Der Richter kann den Arbeitgeber nach Art. 337c Abs. 3 OR verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Er-messen 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 Abs. 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 allgemein anerkannten Kursen, Tagungen, Vorträgen usw., welche der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen dienen, teilzunehmen. Gleiches gilt ab Beginn der Lehre für Sprachaufenthalte von Lehrlingen.

| ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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 verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

14. 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.

15. Bearbeiten von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (Art. 328b OR). Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN, FERIEN

16. Arbeitszeit

16.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 bis 42 Stunden.

16.2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Beim Verkaufspersonal gilt der Zeitaufwand für Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten sowie die Bedienung der Kunden nach Ladenschluss als Arbeitszeit. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

16.3 Folgende Tage gelten im Kanton Zürich als öffentliche Ruhetage, an denen nicht gearbeitet wird: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember) und Stephans-tag (26. Dezember).

Die gleiche Regelung gilt für Lokalfeiertage (z. B. in der Stadt Zürich der Berchtoldstag [2. Januar] sowie die Nachmittage des Sechseläuten- und Knabenschiessen-Montags).

An den Vorabenden von Neujahr, Karfreitag, Auffahrt und Weihnachtstag (25. Dezember) wird die Arbeit spätestens um 16.00 Uhr eingestellt.

Die ausfallende Arbeitszeit führt für Arbeitnehmer im Wochen- oder Monatslohn zu keinem Lohnabzug.

16.4 Nebst dem wöchentlichen Ruhetag (in der Regel der Sonntag) hat der Arbeitnehmer in jeder Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag oder zwei halbe freie Tage. Der Anspruch fällt jedoch dahin, wenn ein öffentlicher Ruhetag gemäss Art. 16.3 auf den Wochentag fällt, an dem der freie Tag oder Halbttag üblicherweise gewährt wird.

An den Tagen, an welchen ein freier Halbttag gewährt wird, darf die Arbeitszeit nicht mehr als die Hälfte der normalen täglichen Arbeitszeit betragen.

16.5 Arbeitnehmer, die mindestens bis 20.00 Uhr im Abendverkauf eingesetzt werden, haben Anspruch auf eine Verpflegungspause von mindestens 30 Minuten Dauer mit angemessener Verpflegung innerhalb oder ausserhalb des Betriebes auf Kosten des Arbeitgebers, sofern sie die Arbeit vor 16.30 Uhr aufnehmen.

| ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Bei auswärts wohnenden Arbeitnehmern wird beim Abendverkauf auf annehmbare Zugverbindung Rücksicht genommen.

17. Überstunden

- 17.1 Angeordnete bzw. betriebsnotwendige Überstunden 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.
- 17.2 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.
- 17.3 Der Arbeitgeber hat bis 23.00 Uhr geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 25%, zwischen 23.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonntagen und öffentlichen Ruhetagen gemäss Art. 16.3 Abs. 1 geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 50% pro Stunde zu entschädigen.
- 17.4 Der Ausgleich durch entsprechende Ersatzfreizeit, unter Berücksichtigung des Zuschlages, ist zulässig. Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden sind spätestens am Ende eines jeden Monats zu melden.

18. Ferien

- 18.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt bei einer 5-Tage-Woche:
- 2004: 23 Arbeitstage
 - 2005: 24 Arbeitstage
 - ab 2006: 25 Arbeitstage
 - Fünf Wochen (= 25 Arbeitstage) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.
 - Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, 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) zu gewähren.
 - Jugendliche Arbeitnehmer und Lehrlinge haben bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, ebenfalls Anspruch auf fünf Wochen bzw. 25 Arbeitstage Ferien.
 - Den Ferien der leitenden Arbeitnehmer soll mit Rücksicht auf Leistung, Funktion und Verantwortung besondere Beachtung geschenkt werden.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN |

- 18.2 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.
- 18.3 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.
- 18.4 Öffentliche Ruhetage gemäss Art. 16.3 Abs. 1 werden, soweit sie auf Arbeitstage in den Ferien des Arbeitnehmers fallen, nicht als Ferientage angerechnet.
- 18.5 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, unter Anrechnung an den jährlichen Ferienanspruch.
- 18.6 Erkrankt oder verunfallt 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.
- 18.7 Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Mutterschaft und Nichtberufsunfall können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Für die Dauer des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.
- 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 $\frac{1}{12}$ gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen zählen als ganzer Monat.
- 18.8 Kurzfristige Arbeitsversäumnisse aus wichtigen Gründen (vgl. Art. 19) sowie die zur Ausübung öffentlicher Ämter (vgl. Art. 12) versäumte Arbeitszeit werden nicht auf die Ferien angerechnet.
- 18.9 Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig. Die Rückforderung zu viel bezogener Ferien ist möglich.
- 18.10 Die Ferien sollen im betreffenden Kalenderjahr in natura bezogen werden. Eine Ablösung durch Geldleistungen ist in der Regel unzulässig.

| ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

19. Freizeit

19.1 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 (Vaterschaftsurlaub) 3 Tage
- 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 nötige Zeit
- 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 Schulexamen bis 6 Tage
- Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung nötige Zeit

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

ENTLÖHNUNG

20. 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 entlönnen.

21. Mindestanfangslöhne und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestanfangslöhne für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel sowie die Mindestentschädigungen für die Lehrlinge dieser Kategorien werden in einem Lohnregulativ geregelt, welches Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages ist, jedoch gesondert gekündigt bzw. abgeändert werden kann.

22. Kinderzulagen

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

23. 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. 93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbaren Betrag fest.

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

24. 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 fünf Jahre einen Monatslohn zu gewähren, sofern keine anderen vergleichbaren Leistungen vorliegen.

LOHNFORTZAHLUNG

BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

25. Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft

- 25.1** Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft, falls nicht Art. 25.2 zur Anwendung kommt, Anspruch auf folgende volle Lohnzahlung:

| ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- 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).

- 25.2 Die Mutterschaftsentschädigung während des Mutterschaftsurlaubes richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des EOG (Erwerbsersatzgesetz).
- 25.3 Wurde das Arbeitsverhältnis fest für mehr als einen Monat eingegangen, so beginnt der Anspruch auf Lohnzahlung bereits mit dem ersten Arbeitstag und beträgt bis und mit 3. Anstellungsmonat drei Wochen.
- 25.4 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. 25.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten.
- 25.5 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.

26. Militär-, Schutz- oder Zivildienst

- 26.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst wird folgende Lohnzahlung ausgerichtet:
- a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - 80% an Lehrlinge
 - 60% an Ledige ohne Unterstützungspflicht
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN |

- b) Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres:
 - 100% bis zu vier Wochen
 - für die darüber hinaus gehende Dienstzeit:
 - 60% an Ledige ohne Unterstützungspflicht
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht
- 26.2 Eine über die ersten vier Wochen hinausgehende Lohnzahlung im Ausmass von mindestens 60% (einschliesslich Leistungen der Erwerbsersatzordnung) kann von einer schriftlichen Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, das Arbeitsverhältnis innert sechs Monaten (für Rekruten innert drei Wochen) nach Entlassung aus dem Dienst nicht zu kündigen.
- 26.3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen an Wehrpflichtige und Zivildienstpflichtige sind in den obigen Ansätzen inbegriffen.
- 26.4 Die Bezahlung des Lohnes bei Durchdienern und während des Aktivdienstes bleibt besonderen Besprechungen vorbehalten.

VORSORGEBESTIMMUNGEN

27. 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 resp. eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

28. 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.

29. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge

- 29.1 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:

| ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- Kaufmännische und kaufmännisch-technische Angestellte:
 - 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
- Verkaufspersonal im Detailhandel:
 - im 11. bis 15. Dienstjahr 1 Monatslohn
 - im 16. bis 20. Dienstjahr 2 Monatslöhne
 - im 21. bis 25. Dienstjahr 4 Monatslöhne
 - im 26. bis 30. Dienstjahr 6 Monatslöhne
 - ab dem 31. Dienstjahr 8 Monatslöhne

29.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal Fr. 4000.– im Durchschnitt. Gratifikationen, 13. Monatslöhne usw. werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.

29.3 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.

30. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung

30.1 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.

30.2 Die Barauszahlung von Abgangsentschädigungen sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung unterliegen den gesetzlichen Einschränkungen, insbesondere denjenigen des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit vom 17. Dezember 1993.

31. 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.

32. Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrages

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzt diejenigen vom 17. Dezember 1948 und vom 20. Februar 1973, letztmals nachgetragen auf den 1. Januar 2004. Er tritt auf den 1. Januar 2009 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, im Dezember 2008

Verband Zürcher Handelsfirmen

Der Präsident: Dr. Andres Iten

Die Geschäftsleiterin: RA Martina Wagner Eichin

Kaufmännischer Verband Zürich

Die Vizepräsidentin: Gisela Schöpflin

Der Geschäftsleiter: Peter Vonlanthen

33. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag

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

SCHLUSSBESTIMMUNGEN |

A. Begriff und Entstehung	OR-Artikel
I. Begriff	319
II. Entstehung	320
B. Pflichten des Arbeitnehmers	
I. Persönliche Arbeitspflicht	321
II. Sorgfalts- und Treuepflicht	321 a
III. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	321 b
IV. Überstundenarbeit	321 c
V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen	321 d
VI. Haftung des Arbeitnehmers	321 e
C. Pflichten des Arbeitgebers	
I. Lohn	322–322 d
II. Ausrichtung des Lohnes	323–323 b
III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	324–324 b
IV. Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen	325
V. Akkordlohnarbeit	326–326 a
VI. Arbeitsgeräte, Material und Auslagen	327–327 c
VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	328–328 b
VIII. Freizeit und Ferien	329–329 e
IX. Übrige Pflichten	330–330 a
D. Personalvorsorge	331–331 e
E. Rechte an Erfindungen und Designs	332
F. Übergang des Arbeitsverhältnisses	333–333 a
G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
I. Befristetes Arbeitsverhältnis	334
II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis	335–335 c
II. ^{bis} Massenentlassung	335 d–335 g
III. Kündigungsschutz	336–336 d
IV. Fristlose Auflösung	337–337 d
V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers	338–338 a
VI. Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	339–339 d
VII. Konkurrenzverbot	340–340 c
H. Unverzichtbarkeit und Verjährung	341
I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts	342
K. Zivilrechtspflege	343
ZWINGENDE VORSCHRIFTEN	
A. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers	361
B. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitnehmers	362

VZH
VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN

TELEFON +41 (0)44 211 40 58
FAX +41 (0)44 211 34 92

www.vzh.ch
info@vzh.ch

KVZ
KAUFMÄNNISCHER VERBAND ZÜRICH

TELEFON +41 (0)44 211 33 22
FAX +41 (0)44 211 09 13

www.kvz.ch
info@kvz.ch