



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 anderseits

Gültig ab 1. Januar 2013

GUTE GRÜNDE FÜR DEN GAV

Was ist eine gute Sozialpartnerschaft wert? Ein Blick ins Ausland, in traditionell streikfreudige und konfliktreiche Kulturen, aber auch in krisengeschüttelte Länder wie Griechenland mag genügen, um die Antwort zu finden. Der Wert einer Diskussionskultur und einer beidseitigen Gesprächsbereitschaft kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

In Ruhe arbeiten

Der KVZ vertritt als Arbeitnehmerorganisation in erster Linie die Interessen der Angestellten. Der VZH als Arbeitgeberorganisation hingegen vertritt die Interessen der Arbeitgeber. Die beiden Interessenlagen und die Verhandlungsmandate sind klar gegeben. Entscheidend sind Stil und Umgangsformen. So macht es u. E. Sinn, auf der Basis von langfristig guten Beziehungen direkte Verhandlungen zu führen und gemeinsam konstruktive Lösungen anzustreben. Dies ist normal in einer Demokratie und entspricht der politischen Kultur der Schweiz. In der Regel sind nämlich die allermeisten Interessen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden deckungsgleich und es können Win-Win-Situationen erreicht werden.

Verlässliche Rahmenbedingungen für alle

Gleich lange Spiesse für alle. Das ist ein wichtiges Gebot in einer hoch kompetitiven Wirtschaft. Dies gilt besonders unter dem Aspekt des Standortwettbewerbs und der Globalisierung, denn Konkurrenz tut gut, aber der Konkurrenzkampf soll fair sein. Dazu leistet ein GAV einen wichtigen Beitrag, indem er gewisse Eckwerte festschreibt, welche die Arbeitgebenden gemeinsam definiert und dann mit den Arbeitnehmenden ausgehandelt haben. Ein GAV ist verbindlich für eine gewisse Frist und kann so jene Sicherheit bieten, die es für ein vorausschauendes Planen und Wirken braucht. Ein GAV schützt daher den Standort und macht ihn stabil. Ordnung und Rechtssicherheit werden durch den GAV massgeblich garantiert. Krisenbewältigung und Intervention sind partnerschaftlich geregelt und institutionalisiert.

Der Staat bleibt draussen

Wenn sich die Sozialpartner klar absprechen und gemeinsam jene Entscheide tragen, die sie als verbindlich definiert haben, so genügt dies in der Regel. Die Gesetze werden ja respektiert, der Staat bleibt also aussen vor und mischt sich nicht ein. Die Selbstregulierung kann daher autonom, rasch und flexibel wieder geändert werden, wenn beide Seiten dies möchten. Eine gesetzliche Regelung hingegen wäre nur sehr schwer wieder zu verändern, geschweige denn ausser Kraft zu setzen. Der geballten Kraft der Sozialpartner ist in jedem Fall der Vorzug zu geben. Die Gerichte werden von sozialpartnerschaftlichen Schlichtergremien entlastet. Ihre Akzeptanz bei den Sozialpartnern ist erfahrungsgemäss sehr hoch.

Vielversprechende Synergieeffekte

Der Zusammenarbeit der Sozialpartner sind keine Schranken gesetzt. Auf der Basis eines tragfähigen GAV ist es möglich, auf verschiedensten Ebenen zusammen zu arbeiten und sich gegenseitig zu stärken. Handle es sich nun um Vorsorgeeinrichtungen oder Trägerschaften für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Solche Kooperationen können zum Nutzen einer Branche oder eines Wirtschaftszweigs sein, aber auch im Sinne eines Berufsstands, eines Standorts oder eines neuen Geschäftsfelds. Immer stärker ins Gewicht fallen dabei die Glaubwürdigkeit, welche ein Unternehmen genießt, und das Vertrauen der Märkte, welches gesichert oder verspielt werden kann. Die Reputation, der gute Ruf eines Unternehmens, ist in Zeiten einer aggressiven Medienlandschaft ein Gut von höchster Bedeutung, dem unter allen Umständen Sorge zu tragen ist. Sozialpartner können einander gegenseitig wirksam unterstützen.

Unsere Anliegen

Die Sozialpartner verpflichten sich gemeinsam dazu,

- ihre Zusammenarbeit zu stärken und auszubauen
- den Wirtschaftsstandort Zürich zu stärken
- ein wohlwollendes und wirtschaftsfreundliches Klima zu pflegen und zu fördern
- die Interessen ihrer Verbände zu respektieren und sich gegenseitig nach Kräften zu unterstützen
- das duale Bildungssystem zu pflegen und weiter zu entwickeln
- die Ausbildung junger Kaufleute zu ermöglichen und möglichst zu fördern
- die lebenslange Weiterbildung der Berufsleute zu propagieren und zu unterstützen

INHALTSVERZEICHNIS

Artikel	Seite
PRÄAMBEL	6
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
1. Zweck	6
2. Geltungsbereich	6
3. Friedenspflicht	7
4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb	8
5. Paritätische Kommission	8
6. Schiedsgericht	8
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
7. Abschluss des Arbeitsvertrags	9
8. Probezeit	9
9. Kündigung	9
10. Kündigungsschutz	11
Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	
11. Berufliche Weiterbildung	12
12. Ausübung öffentlicher Ämter	12
13. Sorgfalts- und Treuepflicht	12
14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	13
15. Bearbeiten von Personendaten	13
Arbeitszeit, Überstunden, Ferien	
16. Arbeitszeit	13
17. Überstunden	14
18. Ferien	15
19. Freizeit	16

INHALTSVERZEICHNIS

Entlöhnung		
20.	Löhne und Lohnanpassungen	17
21.	Mindestanfangslöhne und Entschädigungen für Lernende	17
22.	Familienzulagen	17
23.	Lohnabtretungen	17
24.	Treueprämien	17
Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung		
25.	Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft	18
26.	Militär-, Schutz- oder Zivildienst	18
Vorsorgebestimmungen		
27.	Entschädigung im Todesfall	19
28.	Personalvorsorge	19
29.	Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge	19
30.	Erfüllung der Schulpflicht vor der Pensionierung	20
SCHLUSSBESTIMMUNGEN		
31.	Günstigere Abmachungen	21
32.	Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrags	21
33.	Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag	22

PRÄAMBEL

Im Bestreben:

- für Arbeitnehmende und Arbeitgebende zeitgemässe Arbeitsbedingungen und grösstmögliche Rechtssicherheit zu schaffen;
 - einen Beitrag zum Wohle und zur weiteren Entwicklung eines konkurrenzfähigen, für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen attraktiven Wirtschaftsstandorts zu leisten;
 - eine verantwortungsvolle, nachhaltig tragbare soziale Wohlfahrt sowie eigenverantwortliches Handeln von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu fördern;
 - eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit und Gesprächskultur zwischen den Sozialpartnern nach dem Prinzip von Treu und Glauben zu pflegen und zu fördern;
 - die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu unterstützen und namentlich das duale Bildungssystem weiter zu fördern, stärken und weiter zu entwickeln;
- schliessen der Kaufmännische Verband Zürich (KVZ) und der Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH) folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt im Interesse der Arbeitgeber sowie der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und des Verkaufspersonals im Detailhandel, nachfolgend 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 Verbands 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 und den akademisch ausgebildeten Arbeitnehmern aller Fakultäten andererseits.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Firmen, die Mitglied des Verbands Zürcher Handelsfirmen sind, haben die Möglichkeit, jeweils bis zum 31. März auf den 30. Juni, bzw. bis zum 30. September auf den 31. Dezember schriftlich zu erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht mehr unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind (Opting-Out).

Neumitglieder des Verbands 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 Verbands 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 bzw. bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Juli bzw. 1. Januar aufdatiertes Verzeichnis.

Firmen, welche Mitglied des Verbands 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 Gesamtarbeitsvertrags 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 Gesamtarbeitsvertrags 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.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

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 Gesamtarbeitsvertrags 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, MWG).

5. **Paritätische Kommission**

Zur Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags 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 Gesamtarbeitsvertrags 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 Obergericht des Kantons Zürich bezeichnet.

Der Präsident kann ein mündliches Vermittlungsverfahren durchführen. Im übrigen gilt die Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO) Art. 353 ff. ZPO.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

7. Abschluss des Arbeitsvertrags

Das Arbeitsverhältnis wird durch individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags 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. 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 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 Tag des Kündigungsmonats dem Gekündigten zugegangen sein. Erfolgt sie, was empfohlen wird, schriftlich, genügt es nicht, dass sie am letzten Tag des Kündigungsmonats der Post übergeben 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 Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nach Art. 336 OR missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- 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 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. 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 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 336 a 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 einzugehen (das Datum des Poststempels ist also nicht massgebend).

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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 Fall 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;

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- 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 Lernenden. Den Arbeitnehmern kann statt der Arbeitszeit ein gleichwertiger Beitrag an die Kosten der vorerwähnten beruflichen Weiterbildung gewährt werden.

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 wie auch Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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 Arbeitsvertrags erforderlich sind (Art. 328 b OR). Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 (DSG).

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 Stephanstag (26. Dezember).

Die gleiche Regelung gilt für Lokalfeiertage (z. B. in der Stadt Zürich der Berchtoldstag [2. Januar] sowie die Nachmittage des Sechseläuten- und Knabenschüssen-Montags). Eine gleichwertige andere Lösung ist möglich.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

An den Vorabenden von Neujahr, Karfreitag, Auffahrt und Weihnachtstag (25. Dezember) wird die Arbeit eine Stunde früher 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 Halbtag üblicherweise gewährt wird.

An den Tagen, an welchen ein freier Halbtag 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, sofern sie die Arbeit vor 16.30 Uhr aufnehmen. Beträgt die Arbeitszeit einschliesslich Abendverkauf an diesem Tag mehr als 8 Stunden, so haben die Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf angemessene Verpflegung innerhalb oder ausserhalb des Betriebs auf Kosten des Arbeitgebers.

Bei auswärts wohnenden Arbeitnehmern wird beim Abendverkauf auf annehmbare Verbindung der öffentlichen Verkehrsmittel 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. Ansprüche auf Kompensation oder Bezahlung von Überstunden sind dem Arbeitgeber am Ende jedes Monats zu melden.
- 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 Überstunden werden durch entsprechende Ersatzfreizeit, unter Berücksichtigung eines Zeitzuschlags von 25% bzw. 50%, kompensiert. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden diese ausbezahlt.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

18. Ferien

- 18.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt bei einer 5-Tage-Woche:
- Fünf Wochen (= 25 Arbeitstage)
 - 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 Lernende 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.
- 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 Ferienunfähigkeit 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 Mutterschaftsschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.
- Die gleiche Regelung gilt für Militär-, Schutz- oder Zivildienst, soweit er im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauert.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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.

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 Haushalts 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 Wohnorts 1 Tag
 - bei weiterer Entfernung (ab 80 km Fahrweg) 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
- 19.2 Angehörigen religiöser Minderheiten ist an ihren kirchlichen Feiertagen die nötige Zeit zum Besuch der Gottesdienste einzuräumen.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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 Entschädigungen für Lernende

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

22. Familienzulagen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, ihren Arbeitnehmern Familienzulagen 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 vom 11. April 1889 (SchKG) unpfändbaren Betrag fest.

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

24. Treueprämien

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.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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:

- 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 Mutterschaftsurlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG).

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 aufgefordert 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 Lernende gemäss Erwerbssersatzgesetz (EOG)
 - 60% an Ledige ohne Kinder
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- b) Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres:
 - 100% bis zu vier Wochen
 - für die darüber hinaus gehende Dienstzeit gemäss Erwerbssersatzgesetz (EOG):
 - 60% an Ledige ohne Kinder
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.
- 26.2 Eine über die ersten vier Wochen hinausgehende Lohnzahlung kann von einer schriftlichen Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Eine solche Verpflichtung kann vorsehen, dass die über das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG) hinaus geleisteten Lohnzahlungen zurückgefordert werden können, falls der Arbeitnehmer innert 6 Monaten nach der Entlassung aus dem Dienst den Arbeitsvertrag kündigt oder eine Kündigung des Arbeitsvertrags herbeiführt.
- 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 Vereinbarungen 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 bzw. 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 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG) und die weiteren Erlasse, insbesondere das Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993 (Freizügigkeitsgesetz, FZG).

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

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

eine Notlage versetzt würde, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:

– 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 zu sichern 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 Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG).

30.2 Die Barauszahlung von Abgangsentschädigungen sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung unterliegen den gesetzlichen Einschränkungen, insbesondere denjenigen des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993 (Freizügigkeitsgesetz, FZG).

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

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 Gesamtarbeitsvertrags kann sich der Arbeitgeber zu seinen Gunsten nur dann berufen, wenn er nachweist, dass der Arbeitnehmer diese gekannt hat.

32. Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrags

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzt diejenigen vom 17. Dezember 1948 und vom 20. Februar 1973, letztmals nachgetragen auf den 1. Januar 2009. Er tritt auf den 1. Januar 2013 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 2012

Verband Zürcher Handelsfirmen

Der Präsident: Dr. Andres Iten
Juristische Sekretärin: RA Angela Steiner Leuthold

Kaufmännischer Verband Zürich

Der Präsident: Rico Roth
Der Geschäftsleiter: Rolf Butz

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

33. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag

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

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

OR-Artikel

A. Begriff und Entstehung	
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} Massentlassung	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)44 221 09 13

www.kvz.ch

info@kvz.ch