



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
als Arbeitnehmerorganisation andererseits

Gültig ab 1. Januar 2019

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

GUTE GRÜNDE FÜR DEN GESAMTARBEITSVERTRAG («GAV»)

Der Wert einer guten Diskussionskultur und einer beidseitigen Gesprächsbereitschaft kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Win-Win-Situationen

Der Kaufmännische Verband Zürich als Arbeitnehmerorganisation und der VZH als Arbeitgeberorganisation vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Interessenlagen und Verhandlungsmandate sind klar gegeben. Können auf der Basis von langfristig guten Beziehungen gemeinsam konstruktive Lösungen gefunden werden, entstehen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Win-Win-Situationen.

Verlässliche Rahmenbedingungen

Ein Gesamtarbeitsvertrag ist verbindlich für eine gewisse Frist und kann so jene Sicherheit bieten, die es für ein vorausschauendes Handeln braucht. Ein Gesamtarbeitsvertrag schützt den Wirtschaftsstandort und macht ihn stabil. Ordnung und Rechtssicherheit werden durch den Gesamtarbeitsvertrag massgeblich garantiert. Krisenbewältigung und Intervention sind partnerschaftlich geregelt und institutionalisiert.

Hohe Flexibilität

Sozialpartner sind flexibel und können einen Gesamtarbeitsvertrag autonom und rasch neuen Entwicklungen anpassen. Im Unterschied dazu beanspruchen Gesetzesänderungen und deren Umsetzung viel Zeit.

INHALTSVERZEICHNIS

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

Neumitglieder des VZH können während der ersten drei Monate ihrer Mitgliedschaft schriftlich erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag mit Wirkung ab Beitritt zum VZH nicht unterstellen (Opting-Out).

Das Sekretariat des VZH führt laufend ein Verzeichnis seiner Mitglieder, die sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen. Der Kaufmännische Verband Zürich erhält jeweils bis zum 30. Juni bzw. bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Juli bzw. 1. Januar aktualisiertes Verzeichnis mit den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten sowie nicht unterstellten Mitgliedern.

Firmen, welche Mitglied des VZH sind und welche aufgrund ihrer schriftlichen Erklärung (Opting-Out) diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt 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 auch auf reduzierte Beschäftigungsgrade anwendbar.

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.

4. Arbeitnehmervvertretungen 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.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

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. 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 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:

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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

Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fort-

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

setzung 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. 337c 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. 336c 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.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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

11. Berufliche Weiterbildung

- 11.1 Allen interessierten Arbeitnehmern wird auf Gesuch nach spätestens einjähriger Anstellungsdauer jährlich während wenigstens fünf bezahlten Arbeitstagen die Möglichkeit geboten, an qualifizierten internen oder externen beruflichen Weiterbildungen oder an Schulungen für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen teilzunehmen. Gleiches gilt ab Beginn der Lehre für Sprachaufenthalte von Lernenden. Bei reduzierten Beschäftigungsverhältnissen können die bezahlten Arbeitstage entsprechend reduziert werden. Statt der Arbeitszeit kann ein gleichwertiger Beitrag an die Kosten der vorerwähnten beruflichen Weiterbildung gewährt werden. Die Weiterbildung sowie deren Zeitpunkt werden unter Berücksichtigung sowohl der Interessen des Arbeitnehmers wie des Arbeitgebers festgelegt. Der Arbeitnehmer hat die Teilnahme an der vereinbarten Weiterbildung nachzuweisen; der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Teilnahme an internen Weiterbildungen auf Wunsch zu bestätigen.
- 11.2 Für eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen (d.h. für Prüfungen mit den Abschlüssen eidgenössischer Fachausweis bzw. eidgenössisches Diplom, Diplome höherer Fachschulen sowie Bachelor- und Masterprüfungen an Fachhochschulen und Universitäten) sind zusätzlich bis zu vier freie Tage ohne Lohnabzug zu gewähren, sofern die Prüfungen in die Arbeitszeit fallen.
- 11.3 Dem Arbeitgeber wird empfohlen, jährlich ein betriebliches Weiterbildungsbudget festzulegen und die mit der Weiterbildung verbundenen gegenseitigen Rechte und Pflichten in einer individuellen Weiterbildungsvereinbarung festzuhalten.

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.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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.

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

ARBEITSZEIT UND FERIEEN

16. **Arbeitszeit**

16.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 bis 42 Stunden. Es sind verschiedene betriebliche Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit möglich. In jedem Fall beträgt die Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte pro Woche 40 bis 42 Stunden, bzw. pro Jahr 2080 Stunden (52x40 Stunden) bis 2184 Stunden (52x42 Stunden), ohne Pausen gerechnet.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- 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 von und zu 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 Knabenschiessen-Montags). Eine gleichwertige andere Lösung ist möglich.
- 16.4 Nebst dem wöchentliche 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, 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.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- 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 grundsätzlich durch entsprechende Ersatzfreizeit, unter Berücksichtigung eines Zeitzuschlags von 25% bzw. 50%, kompensiert. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden diese ausbezahlt.
- 18. Ferien**
- 18.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche im Vollzeitpensum).
- 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.
 - 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 Betriebsferien werden an den jährlichen Ferienanspruch angerechnet, dürfen aber im ungekündigten Arbeitsverhältnis, bei einer Arbeitgeberkündigung sowie bei einer Arbeitnehmerkündigung, die aus einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass ausgesprochen wird, nicht zu einem Lohnabzug führen, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Betriebsferien nicht über einen genügenden Ferienanspruch verfügt.
- 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.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- 18.7 Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Mutterschaft, Nichtberufsunfall sowie Militär-, Schutz- oder Zivildienst können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Für die Dauer des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.
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, innerhalb der ersten 3 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen) 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 80km 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
 - Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung nötige Zeit

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

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

19a. **Gesundheitsschutz**

Der Arbeitgeber fördert die Gesundheit im Betrieb durch regelmässige Information und Sensibilisierung. Es wird empfohlen, dem Arbeitnehmer das Merkblatt «Psychosozialer Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz» des VZH/Kaufmännischer Verband Zürich zukommen zu lassen.

19b. **Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit**

19b. 1 Der Arbeitgeber ist bestrebt, nach Massgabe der betrieblichen Interessen und Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen Lebensphasen der Arbeitnehmer Möglichkeiten für eine flexible Handhabung der Arbeitszeit zu prüfen.

Neben der Anpassung des Beschäftigungsgrades, insbesondere bei Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten und Arbeitnehmern ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, sowie der Vereinbarung von unbezahltem Urlaub, insbesondere für besondere Lebenssituationen wie Geburt oder Adoption eines Kindes, bieten sich folgende weitere mögliche Massnahmen an:

- Flexibilisierung der Normalarbeitszeit durch Einführung von Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, etc.
- Einführung von Homeoffice, Jobsharing, etc.
- Erwerb zusätzlicher Ferien- oder Freitage.

19b. 2 Es wird empfohlen, entsprechende Anliegen des Arbeitnehmers, insbesondere zur Anpassung des Beschäftigungsgrads oder Gewährung eines unbezahlten Urlaubs, wohlwollend zu prüfen.

Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit reduziert wird, vor Vereinbarung der Reduktion des Beschäftigungsgrads empfehlen, sich über die möglichen Folgen für seine Rentenansprüche aus der AHV und der beruflichen Vorsorge zu informieren. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Altersjahr hinsichtlich der gesetzlichen Möglichkeiten zur Wahrung des vollen Rentenanspruchs aus der beruflichen Vorsorge.

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 entlohnen.

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 Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, 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. Gleichwertige Versicherungslösungen sind zulässig.

25.5 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so hat der Arbeitnehmer aufgefördert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass ein ärztliches Zeugnis ausnahmsweise bereits ab dem 1. Krankheitstag einzureichen ist. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen 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:

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

- a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - 80% an Lernende gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG)
 - 60% an Ledige ohne Kinder
 - 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.
 - b) Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres:
 - 100% bis zu vier Wochen
 - für die darüber hinaus gehende Dienstzeit gemäss Erwerbsersatzgesetz (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 Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatz, EOG) hinaus geleisteten Lohnzahlungen zurückgefordert werden können, falls der Arbeitnehmer innerhalb 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

Aufgehoben im September 2018.

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 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 den Gesamtarbeitsvertrag vom 17. Dezember 1948 sowie alle darauffolgenden und tritt am 1. Januar 2019 in Kraft. Er gilt auf unbestimmte Zeit und kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres schriftlich gekündigt werden.

Zürich, im September 2018

Verband Zürcher Handelsfirmen

Die Präsidentin: C. Bucheli Ruffieux
Der Geschäftsleiter: H. Strittmatter

Kaufmännischer Verband Zürich

Die Präsidentin: A. Kuhn-Senn
Der Geschäftsführer: R. 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- [GlG] 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	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	329–329f
IX. Übrige Pflichten	330–330b
D. Personalvorsorge	331–331f
E. Rechte an Erfindungen und Designs	332
F. Übergang des Arbeitsverhältnisses	333–333b
G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
I. Befristetes Arbeitsverhältnis	334
II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis	335–335c
IIbis. Massenentlassung	335d–335k
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
ZWINGENDE VORSCHRIFTEN	
A. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers	361
B. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitnehmers	362

VZH

Verband Zürcher Handelsfirmen

Telefon +41 (0)44 267 40 30

Fax +41 (0)44 267 40 31

www.vzh.ch

info@vzh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich

Telefon +41 (0)44 211 33 22

Fax +41 (0)44 221 09 13

www.kfmv-zuerich.ch

info@kfmv-zuerich.ch