

# Vereinbarung

**über die Anstellungsbedingungen  
der kaufmännischen Angestellten und  
der juristischen Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter im Kanton Zürich**

abgeschlossen zwischen dem

**Zürcher Anwaltsverband**

und dem

**Kantonalverband Zürcherischer  
Kaufmännischer Verbände**

## ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1.	Zweck der Vereinbarung	3
2.	Geltungsbereich	3
3.	Friedenspflicht	3
4.	Arbeitnehmervertretungen im Betrieb	3
5.	Kommission	4
6.	Schiedsgericht	4

## ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

### **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

7.	Abschluss des Arbeitsvertrages	5
8.	Probezeit	5
9.	Kündigung	5
10.	Kündigungsschutz	6

### **Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

11.	Berufliche Weiterbildung	7
12.	Ausübung öffentlicher Ämter	7
13.	Sorgfalts- und Treuepflicht	8
14.	Rechenschafts- und Herausgabepflicht	8
15.	Bearbeiten von Personendaten	8

### **Arbeitszeit, Überstunden, Ferien**

16.	Arbeitszeit	8
17.	Überstunden	9
18.	Ferien	9
19.	Freizeit	10

### **Entlohnung**

20.	Löhne und Lohnanpassungen	11
21.	Kinderzulagen	11
22.	Lohnabtretungen	11
23.	Dienstaltersgeschenke	11

### **Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

24.	Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft	11
25.	Militär-, Schutz- oder Zivildienst	12

### **Vorsorgebestimmungen**

26.	Entschädigung im Todesfall	13
27.	Personalvorsorge	13
28.	Abgangsentschädigung	13
29.	Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung	13

### **Ergänzende Bestimmungen**

30.	Günstigere Abmachungen	14
31.	Ergänzende Vorschriften	14

## SCHLUSSBESTIMMUNGEN

32.	Lohnregulativ	15
33.	Inkrafttreten und Dauer dieser Vereinbarung	15

# ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

## 1. Zweck der Vereinbarung

Die Vereinbarung bezweckt

- a) die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern
- b) die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern
- c) die Festlegung zeitgemässer Arbeitsverhältnisse.

Die Vertragspartner treten dafür ein, dass die in dieser Vereinbarung festgesetzten arbeitsvertraglichen Bestimmungen eingehalten werden.

## 2. Geltungsbereich

Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieser Vereinbarung regeln die Arbeitsverhältnisse zwischen den kaufmännischen Angestellten und den juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit oder ohne Anwalts-patent (im folgenden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnet) mit Arbeitsort im Kanton Zürich einerseits und jenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Kanton Zürich, die Mitglieder des Zürcher Anwaltsverbandes und auf diese Vereinbarung verpflichtet sind. Eine Verpflichtungserklärung (Opting-in) kann gegenüber dem Sekretariat des Zürcher Anwaltsverbandes schriftlich bis zum 15. Dezember jeden Kalenderjahres jeweils mit Wirkung auf den 1. Januar des nachfolgenden Jahres abgegeben werden. Anwältinnen und Anwälte, die unter dem Jahr erstmals zu Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern werden, können die Opting-in-Erklärung zudem auch bis 30 Tage nach dem Datum des Stellenantritts der neuen Arbeitnehmerin bzw. des neuen Arbeitnehmers abgeben mit Wirkung ab Stellenantritt.

Mitglieder, die eine Opting-in-Erklärung abgegeben haben, können bis zum 30. September eines jeden Kalenderjahres dem Sekretariat des Zürcher Anwaltsverbandes die Kündigung mitteilen, mit der Wirkung, dass die betreffenden Mitglieder per 1. Januar des nachfolgenden Kalenderjahres durch diese Vereinbarung nicht mehr gebunden sind.

Das Sekretariat des Zürcher Anwaltsverbandes führt laufend ein Verzeichnis seiner Mitglieder, die dieser Vereinbarung verpflichtet sind. Der Kantonalverband Zürcherischer Kaufmännischer Verbände erhält bis zum 31. Januar jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Januar aufdatiertes Verzeichnis.

Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen sind auch anwendbar auf Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, welche regelmässig Teilzeitarbeit leisten.

## 3. Friedenspflicht

Die Vertragspartner anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbedingt zu wahren und zu seiner Erhaltung nötigenfalls auf die Mitglieder einzuwirken. Während der Dauer der Vereinbarung unterlassen sie jegliche Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit über die Beziehung zwischen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, welche von dieser Vereinbarung direkt oder indirekt betroffen sind, unabhängig davon, ob diese Fragen in der Vereinbarung geregelt sind.

Die unbeschränkte Friedenspflicht gilt auch für die einzelnen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, auf welche die Vereinbarung anwendbar ist.

Meinungsverschiedenheiten sollen durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern oder in der Kommission beigelegt werden.

## 4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb

Die Bestimmungen über die Arbeitnehmervertretungen im Betrieb sind nur anwendbar auf Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern.

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

Ihre Aufgaben umfassen insbesondere die Überwachung der Einhaltung und Durchführung der Vereinbarung und die Unterstützung der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen oder 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. Kommission**

Zur Durchführung dieser Vereinbarung und zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Kommission gebildet, die sich je aus zwei Vertretern der Vertragspartner zusammensetzt. Die Vertragspartner verpflichten sich, grundsätzliche Fragen der Arbeitsverhältnisse, die von einem Vertragspartner anhängig gemacht werden, in der Kommission zu besprechen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Vereinbarung wird eine Verständigung in der Kommission angestrebt.

Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern einerseits und den Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern andererseits sind in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Beteiligten beizulegen. In zweiter Linie entscheidet der ordentliche Richter.

## **6. Schiedsgericht**

Die Vertragspartner unterwerfen sich für die Erledigung allfälliger Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung einem Schiedsgericht, welches endgültig entscheidet. Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und je zwei von den Parteien ernannten Schiedsrichtern.

Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Parteischiedsrichtern gewählt, wobei Einstimmigkeit erforderlich ist. Kommt keine Wahl zustande, wird das Schiedsgerichtspräsidium von der Präsidentin bzw. vom Präsidenten des Obergerichtes des Kantons Zürich bezeichnet.

Die Präsidentin oder 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 dieser Vereinbarung sind einzuhalten. Es wird empfohlen, für den Vertrag die schriftliche Form zu wählen.

### 8. Probezeit

Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen, gilt nach Art. 335b des Schweizerischen Obligationenrechtes (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 verlängert sich die Probezeit entsprechend.

### 9. Kündigung

9.1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:

- a) Während der Probezeit sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche,
  - b) nach Ablauf der Probezeit oder wenn eine solche schriftlich wegbedungen wurde:
    - Im 1. Dienstjahr auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats,
    - im 2.–9. Dienstjahr auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats,
    - ab 10. Dienstjahr auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats.
- Längere Kündigungsfristen müssen schriftlich vereinbart werden.

9.2 Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

9.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats im Besitz des Empfängers 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 Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen oder 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 automatisch zu Ende, es sei denn, es sei dies anders schriftlich verabredet worden.

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

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

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

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

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

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

## **10. Kündigungsschutz**

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

- a) Während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher.
- b) Während die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2.–5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.
- c) Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.
- d) Während die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, 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, verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

10.2 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 die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil sie bzw. er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;

- b) während die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewählte Arbeitnehmervertreterin bzw. gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass sie bzw. er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.

Der Schutz einer Arbeitnehmervertreterin bzw. eines Arbeitnehmervertreters nach voranstehendem Buchstaben b, deren bzw. dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet, besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

- 10.3 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 der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsmittel sind vorbehalten.

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

- 10.4 Wer gestützt auf Art. 336 und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist bei der kündigenden Partei schriftlich Einsprache erheben.

Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, 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.

## ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER

### 11. Berufliche Weiterbildung

Den interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird nach einjähriger Anstellungsdauer auf deren Ersuchen hin die Möglichkeit geboten, jährlich während 5 Arbeitstagen ohne Ferienkürzung an Kursen, Tagungen, Vorträgen usw., welche der beruflichen Weiterbildung dienen, teilzunehmen. Für diese Weiterbildungsabsenzen wird der Lohn nur gekürzt, wenn die berufliche Weiterbildung nicht im betrieblichen Interesse liegt.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat nachzuweisen, dass die Bildungsveranstaltung der beruflichen Weiterbildung dient. Die Weiterbildung soll zeitlich so festgelegt werden, dass auf die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers angemessen Rücksicht genommen wird.

### 12. Ausübung öffentlicher Ämter

Zur Ausübung öffentlicher Ämter ist die Einwilligung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erforderlich, soweit dadurch das Arbeitsverhältnis berührt wird.

Sie kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden. Es erfolgt kein Lohnabzug, sofern der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber dadurch kein wesentlicher Arbeitsausfall entsteht.

### **13. Sorgfalts- und Treuepflicht**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die ihr bzw. ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

Sie oder er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische und elektronische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihr bzw. ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

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

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist als Hilfsperson der Anwältinnen und Anwälte an das Anwaltsgeheimnis gebunden (§14 Anwaltsgesetz, Art. 321 Strafgesetzbuch). Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat über alle Tatsachen und Vorkommnisse, von denen sie bzw. er infolge des Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt, während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

### **14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber über alles, was sie bzw. er bei der vertraglichen Tätigkeit für diese bzw. diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihr bzw. ihm alles sofort herauszugeben.

Sie bzw. er hat der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was sie bzw. er in Ausübung der vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht hat, was ihr bzw. ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in ihren bzw. seinen Besitz gelangte.

### **15. Bearbeiten von Personendaten**

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Daten über die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie deren bzw. dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

## **ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN, FERIEN**

### **16. Arbeitszeit**

16.1 Die Normalarbeitszeit berechnet sich auf der Basis von 40 bis 42 Stunden pro Woche, die im Durchschnitt eines Jahres eingehalten werden muss. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber legt sie nach den Bedürfnissen des Betriebes und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fest.

16.2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Verfügung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu halten hat. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

16.3 Folgende Tage gelten als öffentliche Ruhetage, an denen nicht gearbeitet wird: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember) und Stephanstag.

Die entsprechende Regelung gilt für die Lokalfeiertage (z. B. in der Stadt Zürich der Berchtoldstag sowie die Nachmittage des Sechseläuten- und Knabenschüssen-Montags, in Winterthur der Fastnachtmontag).

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Wochen- oder Monatslohn zu keinem Lohnabzug.

- 16.4 Vorstehende Ziffern 16.1 bis 16.3 sind nicht anwendbar auf
- juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Hochschulabschluss mit oder ohne Anwaltspatent) und
  - kaufmännische Angestellte in leitender Position.

## **17. Überstunden**

- 17.1. Mit der Entlohnung
- der juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Hochschulabschluss mit oder ohne Anwaltspatent) und
  - der kaufmännischen Angestellten in leitender Position
- ist die Entschädigung für Überstundenarbeit abgegolten.
- 17.2 Überstundenarbeit liegt vor, wenn sie ausdrücklich angeordnet oder, wenn sie unmittelbar nachdem sie geleistet worden ist, genehmigt und die im Betrieb übliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden soweit verpflichtet, als sie bzw. er sie zu leisten vermag und sie ihr bzw. ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 17.3 Angeordnete oder betriebsnotwendige Überstunden werden, abweichende schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag vorbehalten, monatlich besonders entschädigt.
- Die Entschädigung erfolgt auf der Basis von
- 182 Arbeitsstunden bei 42-Stunden-Woche
  - 178 Arbeitsstunden bei 41-Stunden-Woche
  - 174 Arbeitsstunden bei 40-Stunden-Woche
- 17.4 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat bis 20.00 Uhr geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 25%, zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonntagen und öffentlichen Ruhetagen gemäss Art. 16.3 Abs. 1 geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 50% pro Stunde zu entschädigen.
- 17.5 Der Ausgleich von Überstunden durch gleiche Ersatzfreizeit ist in Absprache zulässig. Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden sollen spätestens bis Ende eines jeden Monats geltend gemacht werden.

## **18. Ferien**

- 18.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt:
- 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche);
  - Im 61. Altersjahr soll ein zusätzlicher Ferientag und anschliessend jedes Jahr ein weiterer Ferientag zusätzlich gewährt werden. Besteht schon vorher ein 5 Wochen übersteigender Anspruch, ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht verpflichtet, mehr als 6 Wochen Ferien (= 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) zu gewähren.
- 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 2 Wochen – gewährt werden. Auf Unterteilung der Ferien in weniger als eine Woche ist normalerweise zu verzichten. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei jedoch auf die Wünsche der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rücksicht.
- 18.4 Öffentliche Ruhetage gemäss Art. 16.3 Abs. 1 werden, soweit sie auf Arbeitstage in den Ferien der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers fallen, nicht als bezogene Ferientage angerechnet.

- 18.5 Erkrankt oder verunfallt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während ihrer bzw. seiner Ferien, gelten die ärztlich einwandfrei bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber sofort über die Arbeitsunfähigkeit zu benachrichtigen.
- 18.6 Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft und Nichtbetriebsunfall können auf die Ferien angerechnet werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen.
- Die gleiche Regelung gilt für Militär-, Schutz- oder Zivildienst, soweit er im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauert.
- Für jeden weiteren Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt werden; 15 und mehr Kalendertage zählen als ganzer Monat.
- 18.7 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.
- 18.8 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig.
- 18.9 Die Ferien sollen im betreffenden Kalenderjahr in natura bezogen werden. Eine Ablösung durch Geldleistungen ist in der Regel unzulässig.

## 19. Freizeit

- 19.1 Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer werden auf Gesuch hin insbesondere folgende freie Stunden oder Tage ohne Lohnabzug gewährt:

Heirat der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers	2 Tage
Heirat in der Familie oder Verwandtschaft	1 Tag
Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
Todesfall in der Familie	
a) im eigenen Haushalt	3 Tage
b) ausserhalb des eigenen Haushaltes	bis 3 Tage
Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten	Zeit zur Teilnahme an der Bestattung
Militärische Rekrutierung oder Inspektion	bis 1 Tag
eigener Wohnungswechsel	
a) in der Region des Wohnortes	1 Tag
b) 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 Fachprüfung, öffentlich oder staatlich subventionierte Examen	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 Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder 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 abgestellt werden. Ferner kann die Anstellungsdauer mitberücksichtigt werden.

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlönnen.

### 21. Kinderzulagen

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

### 22. Lohnabtretungen

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen soweit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Antrag eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers den nach Art. 92 Abs. 3 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbaren Betrag fest.

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

### 23. Dienstaltersgeschenke

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 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 1 ganzen Monatslohn und sodann alle weiteren 5 Jahre einen weiteren Monatslohn, sofern keine anderen vergleichbaren Leistungen vorliegen.

## LOHNFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

### 24. Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft

24.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, bei Schwangerschaft und bei Mutterschaft, wenn nicht Art. 24.2 anwendbar ist, 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 Anstellungsjahre plus 6 = Anzahl Wochen Lohnfortzahlung).

- 24.2 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat und die Anspruchsvoraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nach Erwerbsausfallgesetz (EOG) erfüllt sind, besteht bei Mutterschaft Anspruch auf volle Lohnzahlung während den acht Wochen gemäss Art. 35a Abs. 3 des Arbeitsgesetzes. Danach gilt die Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG.
- 24.3 Wurde das Arbeitsverhältnis fest für mehr als einen Monat eingegangen, beginnt der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Verhinderung bereits mit dem ersten Arbeitstag und beträgt bis und mit 3. Anstellungsmonat 3 Wochen.
- 24.4 Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird empfohlen, auf eigene Kosten eine aufgeschobene Lohnausfallversicherung abzuschliessen.
- 24.5 Ist die Arbeitnehmerin oder 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 die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien, ist ihre bzw. seine Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 24.1 abgegolten.
- 24.6 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Recht, auf ihre bzw. seine Kosten die Begutachtung durch einen von den Vertragspartnern der Vereinbarung akzeptierten Vertrauensarzt zu verlangen.
- 24.7. Taggelder und ähnliche Leistungen (wie die Mutterschaftsentschädigungen, Kranken- und Unfalltaggelder) stehen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in dem Mass zu, in dem trotz Taggeldberechtigung Lohn bezahlt wird.

## **25. Militär-, Schutz- oder Zivildienst**

- 25.1 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.
  - b) Während der übrigen Militärdienstleistung innerhalb eines Kalenderjahres:
    - 100% bis zu vier Wochen.

Für die darüber hinaus gehende Militärdienstzeit:  
 60% an Ledige ohne Unterstützungspflicht  
 80% an Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht.

- 25.2 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen an Militär- oder Schutzdienstpflichtige und Zivildienstpflichtige stehen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu.
- 25.3 Zahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber über die ersten vier Wochen hinaus Lohn im Ausmass von mindestens 60% der normalen Lohnsumme (inkl. Leistungen der Erwerbsersatzordnung), kann dies von einer schriftlichen Verpflichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, eine über die Leistungen der Erwerbsersatzordnung hinausgehende Lohnzahlung anteilmässig zurückzuerstatten, falls das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate nach Entlassung aus dem Militärdienst dauert und die Kündigung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer erfolgt oder falls bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber diese oder dieser beweisen kann, dass sie bzw. er begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- Der zurückzuerstattende Lohn umfasst die Differenz zwischen den Leistungen der Erwerbsersatzordnung und dem geleisteten Lohn (mindestens 60% der normalen Lohnsumme), reduziert um 1/6 für jeden weiteren Anstellungsmonat nach Entlassung aus dem Militärdienst.
- 25.4 Die Bezahlung des Lohnes während eines Aktivdienstes bleibt einer besonderen Regelung durch die Vertragspartner der Vereinbarung vorbehalten.

## VORSORGEBESTIMMUNGEN

### 26. Entschädigung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufgelöst, hat die Arbeitgeberin oder 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie bzw. er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### 27. Personalvorsorge

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber errichten für ihre Arbeitnehmerinnen und 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.

### 28. Abgangsentschädigung

28.1 Soweit keine Leistungen aus Personalvorsorge gemäss Art. 28.3 nachstehend abzuziehen sind und wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat und aufgelöst wird, ohne dass die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ein schweres Verschulden trifft oder die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber in eine Notlage versetzt wurde, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:

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

28.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 5 Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal Fr. 6 000.– im Durchschnitt. Gratifikationen, 13. Monatslöhne usw. werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.

28.3 Erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Leistungen (Kapital oder Rente) von einer Personalvorsorgeeinrichtung, können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber oder aufgrund ihrer bzw. seiner Zuwendungen von der Personalvorsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als sie bzw. er der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

28.4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche es nach Stellenantritt abgelehnt haben, gemäss dem betrieblichen Personalvorsorgereglement Beiträge zu leisten bzw. durch Weigerung den Beitritt um mehr als ein Jahr verzögert haben, oder die sich in früheren Jahren ihre Beiträge bzw. Prämienanteile haben zurückzahlen lassen, ohne dass hiezu die reglementarischen Voraussetzungen erfüllt waren, gehen des Anspruches auf eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 28.1 verlustig, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Vorbehalten bleiben Ansprüche gemäss Art. 339b OR.

### 29. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung

29.1 Abgangsentschädigungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung werden für Vorsorgezwecke der austretenden Arbeitnehmerin oder des austretenden Arbeitnehmers verwendet, indem sie

- a) an die Personalvorsorgeeinrichtung der neuen Arbeitgeberin oder des neuen Arbeitgebers überwiesen werden mit der Auflage, sie für weitere Vorsorgezwecke der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers einzusetzen, oder

b) in eine Freizügigkeitspolice überführt werden, die weder pfändbar ist, noch abgetreten oder belehnt werden kann. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des BVG.

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

## ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

### **30. Günstigere Abmachungen**

Geltende günstigere Abmachungen zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Einzelarbeitsverträgen oder Betriebsordnungen werden durch die vorliegenden Bestimmungen nicht eingeschränkt.

Wird die vorliegende Vereinbarung geändert, gilt die letzte Fassung.

### **31. Ergänzende Vorschriften**

Soweit das Arbeitsverhältnis durch diese Vereinbarung 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

## 32. Lohnregulativ

Die Mindestlöhne für die kaufmännischen Angestellten im Geltungsbereich der Vereinbarung sowie die Mindestentschädigungen und Schulgelder für die Lehrlinge und Lehrtöchter werden von den Vertragspartnern in einem Lohnregulativ geregelt, welches Bestandteil dieser Vereinbarung ist, jedoch gesondert gekündigt bzw. geändert werden kann.

Für die juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Hochschulabschluss mit oder ohne Anwaltspatent) gibt es kein Lohnregulativ.

## 33. Inkrafttreten und Dauer dieser Vereinbarung

Diese Vereinbarung tritt auf den 1. Januar 2000 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit gültig. Sie kann von den Vertragspartnern unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Eine Opting-in-Erklärung kann mit Wirkung ab 1. Januar 2000 bis zum 29. Februar 2000 erklärt werden (vgl. oben Ziff. 2).

Zürich, 8. Dezember 1999

### Zürcher Anwaltsverband

Der Präsident: Dr. Beat von Rechenberg	Der Vizepräsident: Dr. Gaudenz G. Zindel
---	---

### Kantonalverband Zürcherischer Kaufmännischer Vereine

Die Präsidentin: Gabriela Brauchli	Der Vizepräsident: Benedikt Gschwind
---------------------------------------	---

Die Vereinbarung vom 8. Dezember 1999 wurde in den Ziff. 17.3, 18.1, 18.6, 24.1, 24.2 (neu, vor bisherige Ziff. 24.2 eingefügt), 24.7 (neu) und 28.1 geändert. Die Änderungen treten auf den 1. Januar 2008 in Kraft.

Zürich, 18. Juni/19. September 2007

### Zürcher Anwaltsverband

Der Präsident: Mario Baudacci	Mitglied Vorstand: Georges Chanson
----------------------------------	---------------------------------------

### Kantonalverband Zürcherischer Kaufmännischer Verbände

Die Präsidentin: Gabriela Brauchli	Der Vizepräsident: Hans Hildbrand
---------------------------------------	--------------------------------------

# Lohnregulativ

**gültig ab 1. Januar 2008**

**gemäss Art. 32 der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen  
der kaufmännischen Angestellten im Kanton Zürich**

abgeschlossen zwischen dem

**Zürcher Anwaltsverband**

und dem

**Kantonalverband Zürcherischer Kaufmännischer Verbände**

- 
1. Der Mindestanfangslohn pro Jahr beträgt im ersten Dienstjahr nach einer mindestens dreijährigen Lehre:  
Fr. 48'000.–

Nach dem ersten Jahr Praxis soll der Lohn mit gesteigerten Leistungen und zunehmendem Alter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters periodisch erhöht werden.

2. Für Lehrlinge gelten die folgenden monatlichen Mindestentschädigungen:  
im 1. Lehrjahr Fr. 690.–  
im 2. Lehrjahr Fr. 900.–  
im 3. Lehrjahr Fr. 1'400.–

Für Lehrlinge im 4. Lehrjahr (Zusatzlehre) oder für Lehrlinge, die den Lehrabschluss nicht bestanden haben und deshalb das letzte Lehrjahr wiederholen, empfehlen wir eine Mindestentschädigung von  
Fr. 2'000.– pro Monat.

Das Schulgeld für die Berufsschule sowie die Kosten für die obligatorischen Lehrmittel und die Diplome werden von der Lehrfirma bezahlt.

3. In den genannten Ansätzen ist die aufgelaufene Teuerung eingeschlossen.
4. Dieses Lohnregulativ tritt am 1. Januar 2008 in Kraft und dauert vorläufig bis zum 31. Dezember 2008. Wird es nicht durch einen Verband drei Monate vor Ablauf gekündigt, gilt es jeweils für ein weiteres Kalenderjahr.

---

Zürich, im Juni 2007

ZÜRCHER ANWALTSVERBAND

KANTONALVERBAND ZÜRCHERISCHER KAUFMÄNNISCHER VERBÄNDE