zürcher
anwaltsverband

Vereinbarung

über die Anstellungsbedingungen der kaufmännischen Angestellten und der juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Anwaltspatent

abgeschlossen zwischen dem

Zürcher Anwaltsverband (ZAV)

und dem

Kaufmännischen Verband Zürich

Gültig ab 1. Januar 2021

kaufmännischer
verband
mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

GUTE GRÜNDE FÜR DIE VEREINBARUNG

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 Zürcher Anwaltsverband 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

Die Vereinbarung ist verbindlich für eine gewisse Frist und kann so jene Sicherheit bieten, die es für ein vorausschauendes Handeln braucht.

Hohe Flexibilität

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

INHALTSVERZEICHNIS

Artikel		
	PRÄAMBEL	
	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
1.	Zweck der Vereinbarung	4
2.	Geltungsbereich	4
3.	Friedenspflicht	5
4.	Arbeitnehmervertretungen im Betrieb	5
5.	Kommission	5
6.	Schiedsgericht	5
	ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	
	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
7.	Abschluss des Arbeitsvertrages	6
8.	Probezeit	6
9.	Kündigung	6
10.	Kündigungsschutz	7
	Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
11.	Berufliche Weiterbildung	8
12.	Ausübung öffentlicher Ämter	8
13.	Sorgfalts- und Treuepflicht	8
14.	Rechenschafts- und Herausgabepflicht	9
15	Bearbeiten von Personendaten	9
	Arbeitszeit, Überstunden, Ferien	
16.	Arbeitszeit	9
17.	Überstunden	9
18.	Ferien	10
19.	Freizeit	11
19a.	Gesundheitsschutz	11
19b.	Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	11
	Entlöhnung	
20.	Löhne und Lohnanpassungen	12
21.	Kinderzulagen	12
22.	Lohnabtretungen	12
23.	Dienstaltersgeschenke	12
	Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
24.	Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft	12
25.	Militär-, Schutz- oder Zivildienst	13
	Vorsorgebestimmungen	
26.	Entschädigung im Todesfall	14
27.	Personalvorsorge	14
28.	Abgangsentschädigung	14
29.	Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung	14
	Ergänzende Bestimmungen	
30.	Günstigere Abmachungen	15
31.	Ergänzende Vorschriften	15
	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	
32.	Salärregulativ	15
33.	Inkrafttreten und Dauer dieser Vereinbarung	15

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 Zürcher Anwaltsverband folgende Vereinbarung ab:

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 ohne Anwaltspatent (im Folgenden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezeichnet) die für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit ausschliesslicher Betriebsstätte im Kanton Zürich oder für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehreren Betriebsstätten bei derjenigen im Kanton Zürich tätig sind, soweit diese Mitglieder des Zürcher Anwaltsverbands und auf diese Vereinbarung verpflichtet sind. Als Arbeitgeberinnen gelten auch auf diese Vereinbarung verpflichtete Anwaltskörperschaften, an denen Mitglieder des Zürcher Anwaltsverbands beteiligt sind.

Eine Verpflichtungserklärung (Opting-in) kann gegenüber dem Zürcher Anwaltsverband schriftlich bis zum 15. Dezember jeden Kalenderjahres jeweils mit Wirkung auf den 1. Januar des nachfolgenden Jahres abgegeben werden. Anwältinnen und Anwälte oder Anwaltskörperschaften, 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.

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

Der Zürcher Anwaltsverband führt laufend ein Verzeichnis der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dieser Vereinbarung verpflichtet sind. Der Kaufmännische Verband Zürich 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. Sie gelten nicht für arbeitgeberähnliche Personen und bei juristischen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Anwaltspatent nur bis zum Ende des Monats, in dem sie patentiert werden.

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. Anderseits 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 oder bei behaupteter Verletzung durch einen Partner 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 gelten die Art. 353 ff. der Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO). 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 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 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 nicht automatisch zu Ende, es sei denn, es sei dies speziell 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 beendigt 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 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 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).

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.

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER

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 Weiterbildung oder an Schulungen für Funktionen in Berufsverbänden oder 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 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 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 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

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 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. 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 (52 x 40 Stunden) bis 2184 Stunden (52 x 42 Stunden), ohne Pausen gerechnet.

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 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. der Berchtoldstag (2. Januar) sowie in der Stadt Zürich die Nachmittage des Sechseläuten- und Knabenschiessen-Montags und in der Stadt Winterthur der Fasnachtsmontag). Eine gleichwertige andere Lösung ist möglich.

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

a) juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Hochschulabschluss) und
b) kaufmännische Angestellte in leitender Funktion wie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Sekretariatsleiterinnen und Sekretariatsleiter oder ähnlicher Position.

17. Überstunden

17.1 Mit der Entlöhnung

a) der juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Hochschulabschluss) und
b) der kaufmännischen Angestellten in leitender Funktion wie Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Sekretariatsleiterinnen und Sekretariatsleiter oder ähnlicher 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 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 16.3 Abs. 1 geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 50% pro Stunde zu entschädigen.

17.5 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)

a) 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.
b) Den Ferien der leitenden Arbeitnehmerinnen und 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 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 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 die Arbeitnehmerin oder 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.

18.7 Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Mutterschaft und 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 Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.

Für jeden weiteren Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um $^1/_{12}$ 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 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig.

18.10 Die Ferien sollen im betreffenden Kalenderjahr in natura bezogen werden. Eine Ablösung durch Geldleistungen ist in der Regel unzulässig.

19. Freizeit

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 ausserhalb des eigenen Haushalts	 3 Tage 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
Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung	nötige Zeit

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" 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:

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

19b. 2 Es wird empfohlen, entsprechende Anliegen des Arbeitnehmers, insbesondere zur Anpassung des Beschäftigungsgrades 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.

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 sowie auf die Veränderung der Lebenskosten abgestellt werden. Ferner kann die Anstellungsdauer mitberücksichtigt werden.

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlöhnen.

21. Kinderzulagen

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

22. Lohnabtretungen

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen soweit 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.

23. Dienstaltersgeschenke

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Vollendung

des 10. Dienstjahres 1/4 des Monatslohnes
des 15. Dienstjahres 1/2 des Monatslohnes
des 20. Dienstjahres 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 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 25.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten. Gleichwertige Versicherungslösungen sind zulässig.

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 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 Lernende gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG)
60% an Ledige ohne Kindern
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.

25.2 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen an Militär- oder Schutzdienstpflichtige und Zivildienstpflichtige stehen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu.

25.3 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 (Erwerbsersatzgesetz, 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.

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen an Wehrpflichtige und Zivildienstpflichtige sind in den obigen Ansätzen inbegriffen.

25.4 Die Bezahlung des Lohnes bei Durchdienern und während des Aktivdienstes bleibt besonderen Vereinbarungen 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

Aufgehoben im August 2020

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 Aufgehoben im August 2020

29. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung

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

a) an die Personalvorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen werden mit der Auflage, sie für weitere Vorsorgezwecke 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 Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG).

29.2 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).

ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

30. Günstigere Abmachungen

Diese Vereinbarung 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

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. Salärregulativ

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

Für die juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es kein Salärrregulativ.

33. Inkrafttreten und Dauer dieser Vereinbarung

Diese Vereinbarung tritt auf den 1. Januar 2021 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.

Zürich, im September 2020

Zürcher Anwaltsverband

Der Präsident:	Der Vizepräsident:
Daniel Maritz	Dr. Adrian Kammerer

Kaufmännischer Verband Zürich

Die Präsidentin:	Die Geschäftsführerin
Andrea Kuhn-Sénn	Amalia Zurkirchen

Die Vereinbarung vom 8. Dezember 1999 wurde im Jahr 2007 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 mit Wirkung auf den 1. Januar 2008 geändert. Eine weitere Anpassung wurde im September 2008 vereinbart und betrifft die Änderung des Geltungsbereichs (Art. 2: Wegfall der Unterstellung von juristischen Mitarbeitenden mit Anwaltspatent und Einbezug von Anwaltskörperschaften) und die damit verbundenen Anpassungen der Ziff. 16.4, 17.1 und 32. Diese Änderungen treten auf den 1. Januar 2009 in Kraft. Im August 2020 wurde die Vereinbarung einer Gesamtrevision unterzogen und dabei verschiedene Ziffern geändert. Die Änderungen treten auf den 1. Januar 2021 in Kraft.

ZAV
Zürcher Anwaltsverband
Telefon +41 (0)44 211 51 81
Fax +41 (0)44 211 51 82
www.zav.ch
sekretariat@zav.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

zürcher
anwaltsverband

kaufmännischer
verband
mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

Salärregulativ

als Bestandteil der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der kaufmännischen Angestellten und der juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kanton Zürich abgeschlossen zwischen dem Zürcher Anwaltsverband und dem Kaufmännischen Verband Zürich.

1. Das **Mindestanfangssalär** beträgt im ersten Dienstjahr nach einer **mindestens dreijährigen Lehre** und auf der **Basis einer 42-Stunden-Woche**

   für kaufmännische und kaufmännisch-technische Angestellte CHF 54'600

   Nach dem ersten Jahr Praxis soll das Salär mit gesteigerten Leistungen und zunehmendem Alter des Mitarbeiters periodisch erhöht werden.

2. Für **Lernende** gelten die folgenden monatlichen **Mindestentschädigungen**:

im 1. Lehrjahr	**CHF**	**800**
im 2. Lehrjahr	**CHF**	**1'025**
im 3. Lehrjahr	**CHF**	**1'550**

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

   Die Lehrfirmenbeiträge an den Bildungsfonds KV-Lehre 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 Salärregulativ tritt am 1. März 2024 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2024. Wird es nicht durch einen Verband drei Monate vor Ablauf gekündigt, so gilt es jeweils für ein weiteres Kalenderjahr.

Zürich, im Februar 2024

Zürcher Anwaltsverband

Lukas Wyss
Präsident

Karin Graf
Vizepräsidentin

Kaufmännischer Verband Zürich

Andrea Kuhn-Senn
Präsidentin

Amalia Zurkirchen
Geschäftsführerin

zürcher
anwaltsverband

kaufmännischer
verband
mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

Verfasser und Herausgeber
Arbeitgeber Zürich VZH
kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich. in zürich.

www.zav.ch

kfmv.ch/zuerich

Psychosozialer Gesundheits-schutz am Arbeitsplatz

Psychosoziale Gesundheitsgefahren

Arbeitsbezogene Gesundheitsgefahren haben sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Im tertiären Sektor kann eine starke Verbreitung psychosozialer Gesundheitsbelastungen festgestellt werden, die zu Stress und im Extremfall zum Burnout führen können. Der Grund dafür dürfte in den sozio-ökonomischen und den sozio-kulturellen Veränderungen (technologischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung, Wettbewerbsintensivierung, Werte- und Gesellschaftswandel, demographische Veränderungen) liegen, die immer höhere Anforderungen an die Mitarbeitenden und Arbeitgeberin stellen.

Informationspflichten der Arbeitgeberin

Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeberin, ihre Mitarbeitenden vor Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen zu schützen. Alle im Betrieb beschäftigten Mitarbeitenden sind ausreichend und angemessen über die bei ihren Tätigkeiten möglichen physischen und psychischen Gefährdungen sowie über die Massnahmen des Gesundheitsschutzes anzuleiten und zu informieren, wobei diese Information und Anleitung im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen hat und nötigenfalls zu wiederholen ist (Artikel 5 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz).

Alarmsignale für Arbeitgeberin und Mitarbeitende

- Zunehmender Zeitbedarf für die Erledigung der (gleichen) Aufgabe(n)
- Häufige Unkonzentriertheit und/oder Vergesslichkeit
- Zunehmende Nervosität und Gereiztheit
- Gefühl von Erschöpfung, Überforderung und Ausgelaugtheit
- Vernachlässigung von Familie und Freunden und ausserberuflichen Engagements zugunsten der Arbeit (oder umgekehrt)
- „Abschalten" ausserhalb der Arbeit fällt immer schwerer
- Schlafprobleme, „Gedankenkreisen"

Rolle der Mitarbeitenden

Mitarbeitende haben in Bezug auf den arbeitsbezogenen psychosozialen Gesundheitsschutz eine hohe Eigenverantwortung, auch was die Gestaltung der Erholungs- bzw. Freizeit betrifft. Es wird Mitarbeitenden empfohlen, frühzeitig mit dem Vorgesetzten (oder einer anderen Person) das Gespräch zu suchen, wenn die gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz zunehmen. Nur wenn die Arbeitgeberin von den Belastungen weiss, kann sie entsprechende Massnahmen ergreifen. Auf folgenden Webseiten finden Sie ein Stress-Check Tool für Mitarbeitende sowie Informationen zu den Ursachen psychosozialer Belastungen, zu Alarmsignalen und möglichen Präventionsmassnahmen:

- **stress-no-stress.ch**
  „Stress-Check für mich"
- **wie-gehts-dir.ch**
- **gesundheitsfoerderung-zh.ch**
  „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Broschüre für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer"

Rolle der Führungskraft

Zur Führungsaufgabe eines jeden Vorgesetzten und Personalverantwortlichen gehört es, auf die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu achten, entsprechende Alarmsignale und Beschwerden ernst zu nehmen und mit den Mitarbeitenden zu besprechen. Je nach Situation hat die Führungskraft für den Mitarbeitenden entlastende Massnahmen zu ergreifen und bei Bedarf interne oder externe Unterstützung beizuziehen. Vorgesetzten und Personalverantwortlichen wird empfohlen, die Thematik des arbeitsbezogenen psychosozialen Gesundheitsschutzes mindestens einmal pro Jahr (beispielsweise anlässlich der Mitarbeiterbeurteilung) mit den Mitarbeitenden zu besprechen. Eine jährliche Evaluierung der Gesundheitsbelastungen anhand einer Checkliste kann hierbei unterstützen. Solche Checklisten sowie weitergehende Informationen finden Sie auf folgenden Webseiten:

- **stress-no-stress.ch**
  „Stress-Check im Unternehmen"
- **seco.admin.ch**
  „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Psychische Belastungen – Checkliste für den Einstieg" und „Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz – Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber"
- **gesundheitsfoerderung-zh.ch**
  „Gesundheit im Betrieb – 10 Impulse für Gesundheit am Arbeitsplatz"

zürcher
anwaltsverband

kaufmännischer
verband
mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

Impressum

Verfasser und Herausgeber

Arbeitgeber Zürich VZH
8001 Zürich

Kaufmännischer Verband Zürich
8001 Zürich

©2019 · Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt

Zürcher Anwaltsverband
Marktgasse 1
8401 Winterthur

Tel. 044 211 51 81
Fax 044 211 51 82

sekretariat@zav.ch ·
www.zav.ch

Kaufmännischer Verband Zürich
Pelikanstrasse 18
8001 Zürich

Tel. 044 211 33 22
Fax 044 221 09 13

info@kfmv-zuerich.ch ·
kfmv.ch/zuerich