

Gesamtarbeitsvertrag TRAVEL 2023-2026

Hotelplan
GROUP



INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

1 Zweck	4
2 Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	4
3 Persönlicher Geltungsbereich	4
4 Verhältnis zu anderen Regelungen und Gesamtarbeitsverträgen	4

SOZIALPARTNERSCHAFT

5 Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern	5
6 Personalkommissionen	5
7 Vereinigung der Personalkommissionen	5

GRUNDSÄTZE UND DURCHFÜHRUNG DES GESAMTARBEITSVERTRAGES

8 Treu und Glauben	6
9 Friedenspflicht	6
10 Koalitions- und Vereinigungsfreiheit	6
11 Paritätische Kommission	6
12 Schiedsgerichtsbarkeit	6

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

ABSCHLUSS, DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

13 Abschluss des Arbeitsvertrages	7
14 Berechnung der Anstellungsjahre	7
15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

16 Persönlichkeitsschutz	8
17 Datenschutz	9
18 Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung	9
19 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	9
20 Mutterschutz am Arbeitsplatz	9
21 Chancengleichheit	9
22 Gleichstellung von verschiedenen Familien- und Lebensformen	10
23 Sorgfalts- und Treuepflicht	10
24 Persönliche und berufliche Integrität	10
25 Meldung von Missständen und Whistleblowing	11
26 Nebenerwerb	12
27 Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte	12

BILDUNG UND BERUFLICHE MOBILITÄT

28 Berufliche Grundbildung	12
29 Berufliche und persönliche Weiterbildung	13
30 Bildungsurlaub	13
31 Wiedereinstieg von Mitarbeitenden mit Familienpflichten	13
32 Ausserschulische Jugendarbeit	14

ARBEITSZEIT

33 Grundsätze	14
34 Normalarbeitszeit	14
35 Überstundenarbeit	14

FERIEN UND FREIZEIT

36 Feriendauer	15
37 Pro-rata-Anspruch auf Ferien	15
38 Ferienlohn	15
39 Arbeit während der Ferien	15
40 Absenzen	16

LOHN

41 Lohnfestsetzung	17
42 13. Monatslohn	17
43 Dienstaltersgeschenke	17
44 Lohnsicherung	18

LOHNVERHANDLUNGEN

45 Lohnanpassungen	18
46 Mindest- und Richtlohn	18

VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

47 Grundsatz	19
48 Koordination mit Versicherungsleistungen	19

KRANKHEIT UND UNFALL

49 Krankheit	19
50 Unfall	20
51 Bescheinigung, Begleitung und Unterstützung bei Arbeitsunfähigkeit	20

SCHWEIZERISCHER MILITÄR-, SCHUTZ- ODER ZIVILDIENTST

52 Militär-, Schutz- und Zivildienst	21
53 Erwerbsersatzentschädigung	21
54 Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes	21
55 Bedingungen für die Lohnfortzahlungen	22

FAMILIE

56 Schwangerschaftsurlaub	22
57 Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Adoption und Betreuungsurlaub	22
58 Elternschaftsurlaub	24
59 Pflege kranker Kinder und Familienangehöriger	24
60 Familienergänzende Tagesbetreuung	24

VORSORGE

61 Pensionskasse	25
62 Leistungen im Todesfall	25

MASSNAHMEN BEI BETRIEBLICHEN UMSTRUKTURIERUNGEN

63 Betriebliche Umstrukturierungen	25
64 Zusammenarbeit der Vertragspartner	25
65 Mobilitätsmanagement und Sozialplan	25

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

66 Geltungsdauer	26
67 Rechtsdomizil und Gerichtsstand	26

ANHANG 1

Verzeichnis der Unternehmen, auf die dieser Vertrag Anwendung findet	27
--	----

ANHANG 2**MITWIRKUNGSORDNUNG**

Allgemeine Bestimmungen	28
Personalkommission	28
Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlverfahren	29
Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsbereiche	29
Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte durch die Personalkommission	32
Zwingende Vorschriften	34
Schlussbestimmungen	34

VERTRAGSPARTEIEN

Der GAV Travel ist abgeschlossen je zwischen

- der MTCH AG - Hotelplan Group
- der HHD AG - Interhome Group

einerseits und

- dem Angestelltenverband Travel

sowie

- der Vereinigung der Personalkommissionen der Hotelplan-Gruppe

andererseits.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

1

Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Hotelplan-Unternehmen und ihren Mitarbeitenden die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die Förderung guter Beziehungen zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden und die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den vertragsschliessenden Parteien nach Treu und Glauben zur Wahrung des Arbeitsfriedens.

2

Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Dieser Vertrag gilt im ganzen Gebiet der Schweiz.

2.2 Er findet für jedes Unternehmen Anwendung, das ihn unterzeichnet hat und gemäss Anhang 1 als Vertragspartei bezeichnet ist.

Nachstehend sind in diesem Vertrag mit «Unternehmen» immer die Unternehmen nach Anhang 1 gemeint.

2.3 Wenden Unternehmen ausserhalb des Verzeichnisses gemäss Anhang 1 die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäss auf ihre Mitarbeitenden an, dann sind insbesondere die Ziffern 45 und 46 ausgenommen.

3

Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die von den Unternehmen gemäss Ziffer 2.2 unbefristet oder befristet beschäftigt werden; vorbehalten bleibt Ziffer 4.2.

3.2 Folgende Mitarbeitende sind von der Unterstellung unter diesen Vertrag ausgenommen:

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung und des Kaders
- b. Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus fortgesetzt, so ist der Vertrag von dem Zeitpunkt an anwendbar, in dem die Verlängerung oder ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde.
- c. Mitarbeitende mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von weniger als 20% pro Kalenderjahr.
- d. Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.

3.3 Auf Lernende finden die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäss Anwendung.

4

Verhältnis zu anderen Regelungen und Gesamtarbeitsverträgen

4.1 Betriebsinterne Reglemente enthalten betriebsspezifische Regelungen und Ausführungsbestimmungen zu diesem Vertrag.

Diesem Vertrag widersprechende, für die Mitarbeitenden ungünstigere Bestimmungen in betriebsinternen Regelungen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

4.2 Wird ein Arbeitsverhältnis von einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag erfasst, so geht dieser grundsätzlich dem GAV Travel vor (vollständige Subsidiarität).

5

Verhältnis und Zusammenarbeit zwischen den Sozial- und Vertragspartnern

SOZIALPARTNERSCHAFT

5.1 Die Sozial- und Vertragspartnerschaft ist als pluralistische, mehrstufige Sozialpartnerschaft mit gleichwertigen Sozialpartnern ausgestaltet. Sie wird auf überbetrieblicher Ebene durch den vertragschliessenden Arbeitnehmerverband, auf zwischenbetrieblicher Ebene durch die Vereinigung der Personalkommissionen aller Unternehmen nach Ziffer 7 und auf betrieblicher Ebene durch die Personalkommission des jeweiligen Unternehmens wahrgenommen.

5.2 Die verschiedenen Ebenen pflegen eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auf eine ausgewogene Beteiligung und Berücksichtigung aller Sozial- und Vertragspartner bei der Gestaltung und Umsetzung der Arbeitsbedingungen gerichtet ist.

5.3 Die Vereinigung der Personalkommissionen oder die Personalkommission des einzelnen Unternehmens können zu diesem Zweck Vertreterinnen oder Vertreter des vertragschliessenden Arbeitnehmerverbands zur Beratung beziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

6

Personalkommissionen

6.1 In den Unternehmen nach Ziffer 2.2 werden Personalkommissionen bestellt, die als betriebliche Sozialpartner die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden gegenüber den Unternehmensleitungen wahrnehmen. Die Personalkommissionen und die Unternehmensleitungen pflegen zum Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet ist.

6.2 Die Rechte und Pflichten der Personalkommissionen und ihre Zusammenarbeit mit den Geschäftsleitungen bestimmen sich nach der Mitwirkungsordnung gemäss Anhang 2 dieses Vertrages. Die Mitwirkungsordnung bestimmt, welche ihrer Bestimmungen dispositiv sind und von welchen Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zugunsten der Personalkommissionen abgewichen werden kann.

6.3 Im Rahmen der Mitwirkungsordnung werden die Rechte und Pflichten von Personalkommission und Unternehmensleitung abschliessend durch eine besondere Vereinbarung festgelegt. Ihre Bestimmungen gelten unmittelbar und zwingend. Die Mitwirkungsordnung ist zu befristen.

7

Vereinigung der Personalkommissionen

7.1 Die Vereinigung der Personalkommissionen der Unternehmen nach Ziffer 2.2 vertritt gegenüber dem Unternehmen, das auf die anderen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann, die gemeinsamen wirtschaftlichen und sozialen Interessen und Anliegen aller Personalkommissionen und aller der durch diese vertretenen Mitarbeitenden.

7.2 Sie ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die alle oder mehrere Unternehmen betreffen, die diesem Vertrag unterstellt sind und die nicht durch die einzelnen Personalkommissionen innerhalb ihrer Unternehmen oder Betriebe geregelt werden können. Sie nimmt gemäss Ziffer 5.1 und 5.2 an den Verhandlungen, am Abschluss und an der Durchführung dieses Vertrages sowie an den Lohnverhandlungen selbständig teil.

7.3 Ihre Stellung, ihre Rechte und Pflichten sowie ihre Organisation werden in einem besonderen Statut geregelt.

GRUNDSÄTZE UND DURCHFÜHRUNG DES GESAMTARBEITSVERTRAGES

8

Treu und Glauben

Dieser Vertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Sozialpartner auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verpflichtet, die beiderseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen und ihre gemeinsame Verantwortung für die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wahrzunehmen.

9

Friedenspflicht

9.1 Die Sozialpartner anerkennen die grosse Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen uneingeschränkt zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.

9.2 Die Unternehmen sowie die einzelnen Mitarbeitenden sind ebenfalls an die Friedenspflicht nach Ziffer 9.1 gebunden.

9.3 Die vertragsschliessenden Parteien verfahren bei ihrer Kommunikation nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Sie vermeiden insbesondere vor dem Abschluss von Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit.

10

Koalitions- und Vereinigungsfreiheit

10.1 Die rechtmässige Ausübung der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet. Es steht den Mitarbeitenden somit frei, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.

10.2 Die Koalitionsfreiheit bildet die Grundlage der Sozialpartnerbeziehungen. Ihre rechtmässige Ausübung wird durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gewährleistet. Den Mitarbeitenden steht es insbesondere frei, Arbeitnehmerverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.

10.3 Die Unternehmen geben die Zusicherung ab, dass sie die Mitgliederwerbung des vertragschliessenden Arbeitnehmerverbands zulassen, sofern dadurch der Betrieb nicht beeinträchtigt wird.

11

Paritätische Kommission

11.1 Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter allen beteiligten Sozial- und Vertragspartnern, zur Durchführung des Vertrages sowie zur Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.

11.2 Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zusammen. Der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband sowie die Vereinigung der Personalkommissionen bestellen dazu je eine Vertreterin oder einen Vertreter. Den Vorsitz führt eine Vertreterin oder ein Vertreter eines Unternehmens. Der stellvertretende Vorsitz wird durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Arbeitnehmerseite wahrgenommen.

11.3 Die Paritätische Kommission konstituiert sich selbst und gibt sich ein Reglement über ihre Organisation, ihre Geschäftsführung und die Durchführung ihrer Aufgaben. Sie tritt grundsätzlich einmal im Kalenderjahr zusammen. Sitzungen werden nach Bedarf durchgeführt. Sie nimmt ihre Aufgaben und Kompetenzen einvernehmlich wahr und trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

11.4 Die Paritätische Kommission kann im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Lohnanpassungen oder über die Festlegung des Mindest- oder Richtlohnes nach den Ziffern 45.4 und 46.3 um Vermittlung angerufen werden.

11.5 Bedingen zwingende gesetzliche Vorschriften oder Gerichtsurteile eine Änderung dieses Vertrages, so beschliesst die Paritätische Kommission verbindlich für die vertragsschliessenden Parteien sowie für die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden die entsprechenden Anpassungen. Diese Anpassungen sind innert nützlicher Frist in geeigneter Weise bekannt zu machen.

12

Schiedsgerichtsbarkeit

12.1 Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieses Vertrages wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von jeder der vertragsschliessenden Parteien sowie von der Vereinigung der Personalkommissionen angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

12.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die von den Unternehmen einerseits sowie dem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband und der Vereinigung der Personalkommissionen andererseits in jedem zu beurteilenden Fall zu ernennen sind. Als Sekretär oder Sekretärin amtiert ein oder eine von der oder dem Vorsitzenden des Schiedsgerichtes bezeichneter Jurist oder Juristin.

12.3 Der oder die Vorsitzende wird von den vertragsschliessenden Parteien in jedem zu beurteilenden Fall gemeinsam bezeichnet. Können sie sich darüber nicht einigen, so wird der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichts des Kantons Zürich um die Bezeichnung des oder der Vorsitzenden ersucht.

12.4 Das Schiedsgericht hat seinen Sitz in Zürich. Für das Verfahren gelten die einschlägigen Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

ABSCHLUSS, DAUER UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

13

Abschluss des Arbeitsvertrages

13.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit den einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich oder mittels elektronischer Signatur durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.

13.2 Die Probezeit beträgt 3 Monate. Eine kürzere Probezeit kann schriftlich vereinbart werden.

Bei Übertritt aus einem anderen Unternehmen der Migros-Gruppe kann eine Probezeit vereinbart werden.

13.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

14

Berechnung der Anstellungsjahre

14.1 Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in das Unternehmen, unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.

14.2 Treten Mitarbeitende nach dem 31.12.2022 aus einem Unternehmen der Hotelplan-Gruppe aus und erfolgt innerhalb von 5 Jahren ein Wiedereintritt in ein dem GAV Travel unterstellten Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet.

14.3 Für Ansprüche gegenüber der zuständigen Pensionskasse oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung gelten in Bezug auf die Berechnung der Anstellungsjahre ausschliesslich die betreffenden Reglemente.

15

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

15.1 Unter Vorbehalt der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR) gelten gegenseitige Kündigungsfristen von folgender Mindestdauer:

- a) Während der Probezeit: 7 Kalendertage
- b) nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats
 - im 1. Anstellungsjahr 2 Monate
 - ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate

Im Personalreglement oder Einzelarbeitsvertrag kann statuiert werden, dass bereits ab dem 1. Anstellungsjahr eine dreimonatige Kündigungsfrist gelten soll.

15.2 Die Kündigung hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Die mündliche Kündigung ist zulässig und mit ihrer Erklärung wirksam. Sie ist schriftlich zu bestätigen.

Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

15.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist der Gegenpartei zugehen. Als zugegangen gilt die Kündigung, wenn der Empfänger davon Kenntnis nimmt oder nach Treu und Glauben in der Lage ist, davon Kenntnis zu nehmen. Verweigert die Gegenpartei die Annahme der schriftlichen Kündigung, wird sie unter Anwesenden mit der mündlichen Erklärung wirksam.

15.4 Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit sowie mit Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gemäss Vorsorgereglement der zuständigen Pensionskasse endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nichts anderes vereinbart ist. Einer Kündigung bedarf es jedoch, wenn Mitarbeitende beabsichtigen, sich im Sinne des Vorsorgereglements vorzeitig pensionieren zu lassen.

Eine Teilpensionierung gemäss Vorsorgereglement ist nur mit der Zustimmung des Unternehmens möglich.

Die Unternehmen bieten im Rahmen ihres betrieblichen Bedarfs die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach der ordentlichen oder vorzeitigen Pensionierung.

15.5 Mit Beginn der Rentenzahlungen der Pensionskasse oder einer anderen Vorsorgeeinrichtung für Vollinvalidität endigt das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

16

Persönlichkeitsschutz

16.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nehmen auf ihre Gesundheit gebührend Rücksicht.

16.2 Sie sorgen unter den Mitarbeitenden für ein Klima des gegenseitigen Respekts, der Toleranz und Wertschätzung. Jegliche Diskriminierungen wie z.B. wegen geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Sprache, sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen einer Beeinträchtigung, sowie Mobbing und sexuell oder anders motivierte Belästigungen werden nicht geduldet.

16.3 Die Unternehmen erlassen Richtlinien zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und schaffen Strukturen, an welche sich betroffene Mitarbeitende wenden können.

17

Datenschutz

17.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden auch im Bereich des Datenschutzes. Sie treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen. Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Unternehmen erlassen zudem in Bezug auf den Umgang mit den entsprechenden Daten Reglemente unter Wahrung der Vorgaben der Datenschutzgesetzgebung.

17.2 Die Unternehmen informieren die Mitarbeitenden über System und Umfang der Datensammlungen. Die Mitarbeitenden können über ihre persönlichen Daten Auskunft verlangen, die über sie im Personaldossier oder in elektronischen Datensammlungen enthalten sind. Die Auskunft erfolgt in der Regel durch persönliche Einsichtnahme an Ort und Stelle. Auskünfte über Daten aus einer elektronischen Datensammlung werden in Form eines schriftlichen Auszuges erteilt. Die Mitarbeitenden können verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt werden.

18

Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Die Unternehmen achten und schützen die Gesundheit der Mitarbeitenden durch Massnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung, welche sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das individuelle Gesundheitsverhalten berücksichtigen.

19

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

19.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten und Gesundheitsproblemen im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu schützen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe des Unternehmens und der Mitarbeitenden. Die Unternehmen erlassen dazu geeignete Massnahmen.

19.2 Die Mitarbeitenden haben insbesondere die Durchführung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu unterstützen, Sicherheitsregeln von sich aus zu beachten, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen, die Sicherheitseinrichtungen zu gebrauchen und zur bestmöglichen Umsetzung und Erreichung der Sicherheitsorganisation und der Sicherheitsziele beizutragen.

20

Mutterschutz am Arbeitsplatz

20.1 Der Schutz von schwangeren Frauen oder stillenden Müttern am Arbeitsplatz ist zentrales Anliegen der Unternehmen. Sie treffen gemeinsam mit der betreffenden Mitarbeiterin alle notwendigen Vorkehrungen, damit sie so beschäftigt und ihre Arbeitsbedingungen so gestaltet werden können, dass ihre Gesundheit und diejenige ihres ungeborenen Kindes nicht gefährdet werden.

20.2 Die Mitarbeiterinnen haben zu diesem Zweck ihre Schwangerschaft dem Unternehmen umgehend nach Kenntnisnahme anzuzeigen; sie können sich jederzeit mit Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an die Personalabteilung wenden.

21

Chancengleichheit

Die vertragschliessenden Parteien fördern die Verwirklichung der Chancengleichheit, insbesondere hinsichtlich Rekrutierung, Entwicklung, Lohn und Benefits.

22

Gleichstellung von verschiedenen Familien- und Lebensformen

22.1 Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und die Adoptiveltern gleichgestellt. Die Gleichstellung ist unabhängig davon, ob es sich um ein Ehepaar, eine registrierte Partnerschaft oder die nichteheliche Lebensgemeinschaft eines Paares handelt und zu welchem Elternteil ein Kindsverhältnis besteht.

22.2 Die Gleichstellung gilt in Bezug auf alle Ansprüche und Leistungen dieses Vertrages, die an die Familienstruktur eines Paares in einer gefestigten Lebensgemeinschaft anknüpfen.

23

Sorgfalts- und Treuepflicht

23.1 Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren, dessen Belange und Ziele bestmöglich zu fördern und alles zu unterlassen, was dem Unternehmen abträglich sein könnte.

23.2 Sie haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jegliche Handlungen zu unterlassen, die unmittelbar oder mittelbar auf die Abwerbung von Personal, Kunden oder Geschäftspartnern des Unternehmens gerichtet sind, damit sie selber oder Dritte mit diesen in Vertragsbeziehungen treten können. Ohne entsprechende Abrede mit dem Unternehmen ist den Mitarbeitenden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Tätigkeit untersagt, die das Unternehmen konkurrenziert.

23.3 Bei Zuwiderhandlungen gegen das Konkurrenz- oder Abwerbverbot wird eine Konventionalstrafe in der Höhe von zwei, bei Abwerbung unter Verleitung zum Vertragsbruch von vier Monatslöhnen geschuldet. Die Entrichtung der Konventionalstrafe entbindet die Mitarbeitenden nicht von der weiteren Einhaltung des Konkurrenz- oder Abwerbverbotes. Der Ersatz weiteren Schadens, Ansprüche aus dem Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb sowie disziplinarische Massnahmen sind in jedem Fall vorbehalten.

23.4 Infrastruktur der Arbeitgeberin, wie beispielsweise Geräte und Fahrzeuge sind fachgerecht und sorgfältig zu bedienen. Defekte und Mängel sind umgehend zu melden.

23.5 Anvertraute oder für das Unternehmen zugekommene Gelder sind gewissenhaft zu verwalten.

24

Persönliche und berufliche Integrität

24.1 Die Mitarbeitenden haben die Integrität des Unternehmens zu wahren und schützen. Sie haben ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen, ihre Rechte so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Unternehmens so zu vertreten, dass sie den folgenden Prinzipien für ein ethisch, politisch und rechtlich einwandfreies Geschäftsgebaren entsprechen:

- a. Das Unternehmen steht für fairen und lauteren Leistungswettbewerb ein.
- b. Es überzeugt durch Leistung, Qualität und Preis seiner Produkte und Dienstleistungen.
- c. Es schafft Vertrauen in die Geschäftstätigkeit durch Transparenz und Aufrichtigkeit.
- d. Die für das Unternehmen handelnden Personen schützen seine Glaubwürdigkeit, indem sie Geschenke, Gefälligkeiten und andere persönliche Vorteile ablehnen und damit jeden Anschein vermeiden, dass bei geschäftlichen Entscheidungen andere Faktoren als die Leistung eine Rolle spielen.

24.2 Die Mitarbeitenden haben Interessenkonflikte zu vermeiden, die sich daraus ergeben können, dass persönliche oder finanzielle Interessen oder persönliche Beziehungen mit den Interessen des Unternehmens tatsächlich oder scheinbar in Konflikt geraten. Sie haben darauf zu achten, dass geschäftliche Tätigkeiten im Namen des Unternehmens nicht durch persönliche Erwägungen oder Beziehungen beeinflusst werden.

Mitarbeitende, die annehmen oder nicht ausschliessen können, dass sie sich in einem Interessenkonflikt befinden, haben ihre Vorgesetztenstelle zu informieren, damit das Unternehmen feststellen kann, ob tatsächlich ein Konflikt besteht.

24.3 Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit für Leistungen, Handlungen oder Unterlassungen irgendwelcher Art weder direkt noch indirekt einem Amtsträger, Kunden, Lieferanten, Vertreter, Subunternehmer oder einem Beschäftigten dieser Parteien persönliche Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren.

Sie dürfen weder zu ihren Gunsten noch zu Gunsten von Angehörigen, Partnern, Freunden und Bekannten oder eines sonstigen Dritten sich solche persönlichen Vorteile versprechen lassen, solche fordern oder annehmen. Ausgenommen sind Bagatell- und branchenübliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.

25

Meldung von Missständen und Whistleblowing

25.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, den geltenden Verhaltenskodex/«Code of Conduct» sowie die weiteren unternehmensinternen Reglemente, Richtlinien und Merkblätter einzuhalten und sich jederzeit verantwortungsbewusst, ehrlich und zuverlässig zu verhalten. .

Die Mitarbeitenden sind berechtigt, aufgefordert und im jeweiligen individuellen Rahmen ihrer Treuepflicht gegebenenfalls auch verpflichtet, ihrer Vorgesetztenstelle eingetretene oder drohende Verstösse gegen Gesetze, Verpflichtungen und Grundsätze des Unternehmens, Störungen und Schäden sowie Unregelmässigkeiten und Missstände jeder Art im Unternehmen anzuzeigen, damit dieses die geeigneten Massnahmen ergreifen kann.

Sie haben insbesondere strafbare Handlungen oder Unterlassungen, von denen sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangen, zu melden, wenn sie in guten Treuen begründeten Anlass zur Annahme haben, dass die strafbare Handlung bereits erfolgt ist oder in Zukunft erfolgen wird.

25.2 Haben die Mitarbeitenden berechtigten Grund zur Annahme, dass sie wegen einer Meldung an die Vorgesetztenstelle diskriminiert würden, diese selbst in die strafbare Handlung involviert ist oder zumindest davon Kenntnis hat, können sie sich direkt an die nächsthöhere Vorgesetztenstelle oder die Geschäftsleitung des Unternehmens wenden. Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen jeder Art gegen Mitarbeitende, die in guter Absicht ein Fehlverhalten melden oder im Rahmen von Abklärungen kooperieren, werden nicht toleriert und mit Sanktionen geahndet.

25.3 Bestehen Gründe, weshalb die Meldung nicht an die direkte Vorgesetztenstelle im Sinne der Ziffer 25.1 oder an alternative interne Stellen im Sinne der Ziffer 25.2 erfolgen kann, so steht den Mitarbeitenden zusätzlich für Meldungen von bestimmten Verstössen die spezialisierte interne Meldestelle «M-Concern» zur Verfügung.

25.4 Die Vertraulichkeit wird gewahrt. Im Ausnahmefall kann es notwendig sein, die Vertraulichkeit nach Rücksprache mit der meldenden Person aufzuheben, bspw. um die Untersuchung führen zu können oder weil es gesetzliche Offenlegungspflichten erfordern.

25.5 Absichtlich falsche Anschuldigungen, das Dulden von Fehlverhalten oder mangelnde Kooperation können sanktioniert werden.

26

Nebenerwerb

26.1 Die Ausübung einer nebenerwerblichen Tätigkeit ist nur zulässig, wenn die Mitarbeitenden die Zustimmung der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt haben. Eine nebenerwerbliche Tätigkeit wird nur dann und in dem Umfang bewilligt, als die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet und damit weder eine Herabsetzung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden noch eine Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere dürfen die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit durch die Mitarbeitenden nicht über- bzw. unterschritten werden.

26.2 Die Mitarbeitenden haben dem Unternehmen jede bedeutende Änderung von Art und Umfang der nebenerwerblichen Tätigkeit unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Die Geschäftsleitung oder die von ihr bezeichnete Stelle entscheidet, ob die nebenerwerbliche Tätigkeit weiterhin zulässig ist.

27

Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

27.1 Alle Rechte an Erfindungen und Designs, die die Mitarbeitenden bei Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten machen oder an deren Erschaffung sie beteiligt sind, gehören unabhängig davon, ob sie gesetzlich schutzfähig sind oder nicht, dem Unternehmen. Die Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken sowie verwandte Schutzrechte stehen entsprechend dem Zweck des Arbeitsverhältnisses ausschliesslich dem Unternehmen zu. Bei Computerprogrammen ist allein das Unternehmen zur Ausübung der urheberrechtlichen Verwendungsbefugnisse berechtigt. Eine Entschädigung ist in jedem Falle unter Ausschluss weitergehender Ansprüche im Lohn inbegriffen.

27.2 Das Unternehmen behält sich den Erwerb und die Verwertung der Rechte an Erfindungen und Designs vor, welche von Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht werden. Es teilt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innert 6 Monaten nach der Meldung nach Ziffer 27.3 mit, ob es die Erfindung oder das Design ganz oder teilweise erwerben will oder freigibt. Wird die Erfindung oder das Design nicht freigegeben, wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine besondere angemessene Vergütung ausgerichtet; bei deren Festsetzung werden alle massgebenden Umstände berücksichtigt, wie namentlich der wirtschaftliche Wert der Erfindung bzw. des Designs, die Mitwirkung des Unternehmens, die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen, sowie die Aufwendungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und ihre bzw. seine Stellung im Unternehmen.

27.3 Die Mitarbeitenden, die eine Erfindung machen oder ein Design hervorbringen oder ein Werk schaffen, haben dies dem Unternehmen umgehend schriftlich zu melden. Von Erfindungen oder Designs nach Ziffer 27.2 ist dem Unternehmen schriftlich Kenntnis zu geben.

BILDUNG UND BERUFLICHE MOBILITÄT

28

Berufliche Grundbildung

28.1 Die Vertragspartner bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für dessen Förderung und Weiterentwicklung ein.

28.2 Die Unternehmen streben ein breites Angebot an Ausbildungsplätzen sowie die bestmögliche Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen und Bildungsformen innerhalb der Berufsbildung an. Sie unterstützen und befähigen die Lernenden, nicht nur die berufsspezifischen Qualifikationen zu erwerben, sondern auch eine hohe Sozialkompetenz zu entwickeln, welche ihnen ermöglicht, den Zugang zur Arbeitswelt zu finden und sich in die Gesellschaft zu integrieren.

28.3 Die Unternehmen räumen den Lernenden angemessene Mitspracherechte bei ihrer beruflichen Ausbildung und Entwicklung ein und tragen ihren Fähigkeiten und Neigungen angemessen Rechnung.

29

Berufliche und persönliche Weiterbildung

29.1 Im Hinblick auf die bestmögliche Erfüllung der übertragenen Aufgaben und auf die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden treffen die Unternehmen gezielte Massnahmen, um die erforderliche Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern und zu vertiefen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu unterstützen und sie zu befähigen, Veränderungen mitzutragen und mitzugestalten. Hierzu finden zwischen Führungsperson und Mitarbeitenden mindestens jährlich Entwicklungsgespräche statt. Die Mitarbeitenden sind zur Teilnahme an für betriebsnotwendig erachtete Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet.

Unabhängig davon tragen die Mitarbeitenden Mitverantwortung, sich aktiv für die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten einzusetzen, um sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben in sich verändernden Funktionen notwendigen Fähigkeiten anzueignen und arbeitsmarktfähig zu bleiben.

29.2 Die Unternehmen übernehmen die Kosten für Weiterbildungen, die sie ihrem Bedarf entsprechend angeordnet haben und stellen den Mitarbeitenden die erforderliche Zeit zur Verfügung. Die Unternehmen können die Kosten für Weiterbildungen, die einem Bedürfnis der Mitarbeitenden entsprechen, ganz oder teilweise übernehmen und ihnen dafür Zeit zur Verfügung stellen. Die Unternehmen entscheiden abschliessend über die jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen.

29.3 Die Unternehmen können von den Mitarbeitenden die Aufwendungen, die ihnen für ihre Weiterbildung erwachsen sind, zurückfordern, wenn diese die Ausbildung ohne begründeten Anlass abbrechen oder das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung vor Ablauf der vereinbarten Frist aufgelöst wird. Bei einem vorzeitigen Austritt sind die Aufwendungen anteilmässig zurückzuerstatten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dazu begründeten Anlass gegeben hat oder wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

30

Bildungsurlaub

30.1 Mitgliedern der Personalkommissionen und solchen eines Gremiums im Bereich der beruflichen Vorsorge des Unternehmens, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen des vertragschliessenden Arbeitnehmerverbands oder an Fachtagungen teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs und Vorweisung des Programms ein bezahlter Bildungsurlaub von in der Regel bis zu 5 Tagen im Jahr zu gewähren.

30.2 Mitgliedern des vertragschliessenden Verbands, die an dessen Kursen oder Ausbildungstagungen teilnehmen möchten, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs und Vorweisung des Programms ein bezahlter Bildungsurlaub von in der Regel bis zu 2 Tagen im Jahr zu gewähren.

31

Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden mit Familienpflichten

Die Unternehmen fördern den beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeitenden mit Familienpflichten durch die Massnahmen nach den Ziffern 56 bis 60 dieses Vertrages und setzen sich nach Möglichkeit dafür ein, dass ein Wiedereinstieg in den bisherigen oder in einen neuen Beruf erleichtert wird.

32

Ausserschulische Jugendarbeit

32.1 Die Unternehmen unterstützen den Erwerb ausserberuflicher Praxiserfahrung sowie den Erwerb fachlicher und sozialer Kompetenzen im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit.

32.2 Sie gewähren ausserschulischen Jugendurlaub im Rahmen von [Art. 329e OR](#) und zahlen den Lohn fort, wenn der Verdienstausfall nicht durch den Veranstalter entschädigt wird und keine Ansprüche nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz bestehen.

ARBEITSZEIT

33

Grundsätze

33.1 Die Arbeitszeit wird vertraglich vereinbart. Lage, Dauer und Rhythmus der Einsätze sind im Rahmen der Jahresarbeitszeit nach Ziffer 34.1 flexibel. Sie werden so festgelegt, dass sowohl die betrieblichen Bedürfnisse als auch die Interessen und Wünsche der Mitarbeitenden bestmöglich Berücksichtigung finden.

33.2 Die Unternehmen fördern nach Möglichkeit innovative sowie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.

33.3 Den Mitarbeitenden, welche unregelmässig arbeiten, wird der Einsatzplan in der Regel 14 Tage im Voraus mitgeteilt. Dieser kann nur in begründeten Fällen geändert werden.

34

Normalarbeitszeit

34.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte (Beschäftigungsgrad 100%) beträgt 42.5 Stunden, die im Durchschnitt von 12 Monaten einzuhalten ist.

34.2 Zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bieten die Unternehmen den Mitarbeitenden im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten spezifische, zeitlich und örtlich flexible Arbeitszeitmodelle an.

35

Überstundenarbeit

35.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

35.2 Überstundenarbeit, welche den Ausnahmefall darstellen soll, liegt vor, sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird und die vereinbarte Normalarbeitszeit nach Ziffer 34.1 überschritten wird oder von den Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird.

35.3 Überstundenarbeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte Jahresarbeitszeit überschritten wird.

35.4 Überstundenarbeit wird durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt innerhalb von 12 Monaten. Der Zeitpunkt des Freizeitausgleiches wird durch das Unternehmen festgelegt. Es nimmt dabei auf die Interessen der Mitarbeitenden angemessen Rücksicht. Ist ein Freizeitausgleich innerhalb dieses Zeitraumes nicht möglich, wird die Überstundenarbeit mit dem vollen Grundlohn entschädigt.

FERIEN UND FREIZEIT

36

Feriendauer

36.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

- | | |
|--|----------|
| a. Vom ersten vertraglich vereinbarten Arbeitstag bis zum 50. Altersjahr | 5 Wochen |
| b. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr und Lernende | 6 Wochen |
| c. Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr | 6 Wochen |

Für den Anspruch ist das Kalenderjahr massgebend, in welchem das massgebliche Altersjahr vollendet wird.

36.2 Gesetzliche Feiertage sowie Absenzen gemäss Ziffer 40.1, welche in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. Auch in die Ferien fallende Krankheits und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren.

36.3 Der Bezug von Ferien während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit bedarf ausser der Zustimmung durch die Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle auch einer ärztlichen Bescheinigung über die Ferienfähigkeit. Die Ferien werden in diesem Fall voll angerechnet; ärztlich verordnete Rehabilitationsaufenthalte, für die eine Leistungspflicht einer Sozialversicherung besteht, sind ausgenommen.

37

Pro-rata-Anspruch auf Ferien

37.1 Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres sowie bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch grundsätzlich anteilmässig gekürzt. Haben die Mitarbeitenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel Ferien bezogen, wird ein entsprechender Lohnabzug vorgenommen.

37.2 Unverschuldete Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall oder Abwesenheit als Folge von Schwangerschaft, Niederkunft (nicht aber bei Mutterschaftsurlaub), Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub bis zu insgesamt 3 Monaten im Kalenderjahr wird auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um je 1/12 gekürzt.

37.3 Sind die Mitarbeitenden während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeitenden in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig waren.

38

Ferienlohn

Bei Mitarbeitenden mit Anstellung im Stundenlohn wird der Ferienlohn grundsätzlich mit einem Zuschlag zum vereinbarten Grundlohn abgegolten.

Dieser beträgt 10.64% bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen und 13.04% bei einem Ferienanspruch von 6 Wochen.

39

Arbeit während der Ferien

39.1 Die Ferien haben der Erholung zu dienen. Während der Ferien darf entgeltliche Arbeit für Dritte nur in Ausnahmefällen und nur mit Bewilligung der Geschäftsleitung oder der von ihr beauftragten Stelle geleistet werden.

39.2 Wird während der Ferien unbewilligte Arbeit für Dritte gegen Bezahlung geleistet, so kann der Ferienlohn verweigert oder bereits bezahlter Ferienlohn zurückverlangt werden.

40

Absenzen

40.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere unaufschiebbare Anlässe wird innerhalb von 2 Wochen* ab Entstehung des Ereignisses auf Gesuch hin in folgendem Umfang ausserordentliche Freizeit ohne Kürzung des Lohn oder Ferienanspruches gewährt:

a. standesamtliche Heirat, eigene	3 Arbeitstage
b. standesamtliche Heirat von eigenen Elternteilen, eigenen Geschwistern, eigenen Kindern oder eigenen Enkelkindern	1 Arbeitstag
c. Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, Tod eigener Kinder oder eines eigenen Elternteils	5 Arbeitstage
d. Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines eigenen Geschwisters	2 Arbeitstage
e. Tod eines eigenen Grosselternteils, einer eigenen Enkelin oder eines eigenen Enkels, einer eigenen Schwägerin oder eines eigenen Schwagers, einer eigenen Tante oder eines eigenen Onkels	1 Arbeitstag
f. Umzug des Mitarbeitenden in eine andere Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen)	1 Arbeitstag
g. Abgabe der militärischen Ausrüstung: Die dafür im Einzelfall notwendige Zeit, maximal	1/2 Arbeitstag

Den leiblichen Eltern sind die Stief- oder Pflegeeltern und die Adoptiveltern gleichgestellt. Die Registrierung gleichgeschlechtlicher Paare ist der Heirat gleichgestellt. Die weiteren im Rahmen dieser Vereinbarung berücksichtigten Verwandtschaftsverhältnisse gelten gleichermassen in Bezug auf Ehegatten, die gleichgeschlechtlichen Partner einer Lebensgemeinschaft oder auf Konkubinatspaare. Den eigenen Kindern sind adoptierte Kinder und Stief- und Pflegekinder gleichgestellt.

Das Gesuch kann nachträglich gestellt und bewilligt werden, wenn die Mitarbeitenden in diesem Zeitraum wegen der dringenden Angelegenheit oder dem besonderen unaufschiebbaren Anlass an der Arbeitsleistung verhindert waren. Die Mitarbeitenden haben dem Unternehmen in jedem Fall unverzüglich Anzeige über die Arbeitsverhinderung zu machen, spätestens bis zum Zeitpunkt des ordentlichen Arbeitsbeginns.

* Eine Nachgewährung in einem späteren Zeitpunkt ist ausgeschlossen.

40.2 Ein Arbeitstag entspricht einem Fünftel der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

40.3 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 40.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

41

Lohnfestsetzung

LOHN

Die Löhne der Mitarbeitenden bilden Gegenstand besonderer Abmachungen. Die Lohnvereinbarung und -entwicklung erfolgt systematisch unter Berücksichtigung von Funktion, Leistung, Erfahrung und Arbeitsmarkt.

Die Mitarbeitenden eines Unternehmens haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, wobei unterschiedliche regionale Lohnniveaus berücksichtigt werden können.

42

13. Monatslohn

42.1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so besteht ein Anspruch auf einen verhältnismässigen Anteil des 13. Monatslohnes.

42.2 Ist das Unternehmen während des Kalenderjahres wegen lang andauernder Arbeitsverhinderung, schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst, unbezahltem Urlaub oder ähnlichen Gründen von seiner Pflicht zur Lohnzahlung ganz oder teilweise befreit, wird der 13. Monatslohn entsprechend gekürzt. Er entspricht in diesem Fall einem Zwölftel der im Kalenderjahr tatsächlich ausbezahlten Grundlöhne.

42.3 Der 13. Monatslohn wird im letzten Monat des Kalenderjahres ausbezahlt. Er beträgt einen Zwölftel der in den vorangegangenen 12 Monaten ausbezahlten Grundlöhne.

43

Dienstaltersgeschenke

43.1 Die Mitarbeitenden haben nach 5 Anstellungsjahren Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt CHF 1000.- (Beschäftigungsgrad 100%) und erhöht sich nach Ablauf von 5 weiteren Anstellungsjahren jeweils um diesen Betrag.

Massgebend für die Höhe des Dienstaltersgeschenkes ist grundsätzlich der durchschnittliche Beschäftigungsgrad in den letzten 5 Anstellungsjahren. Anstellungsjahre nach Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters nach dem Vorsorgereglement der zuständigen Pensionskasse begründen keinen Anspruch mehr auf ein Dienstaltersgeschenk.

43.2 Statt in Form eines Geldbetrags kann das Dienstaltersgeschenk, soweit die betrieblichen Umstände es erlauben, entsprechend dem Beschäftigungsgrad in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden.

Es ist keine Mischvariante zwischen Geld und Zeit möglich. Die Wahloption besteht für jede Dienstaltersgeschenk-Stufe jeweils neu. Eine ausgeübte Wahloption ist definitiv.

Die Wahloption muss in der Regel mindestens 3 Monate vor dem Erreichen der Dienstaltersgeschenk-Stufe gegenüber der Personalabteilung schriftlich (Brief, E-Mail) ausgeübt werden. Die im Detail einzuhaltenden Formalitäten regelt jedes Unternehmen intern. Es gelten folgende Abstufungen:

nach	5 Dienstjahren	5 Tage
nach	10 Dienstjahren	10 Tage
nach	15 Dienstjahren	15 Tage
nach	20 Dienstjahren	20 Tage
nach	25 Dienstjahren	20 Tage
nach	30 Dienstjahren	20 Tage
nach	35 Dienstjahren	20 Tage
nach	40 Dienstjahren	20 Tage
nach	45 Dienstjahren	20 Tage

Der Urlaub kann auf 5 Jahre verteilt bezogen werden. Wird dieser Urlaub nicht bezogen, entsteht in keinem Fall Anspruch auf Auszahlung. Die im Detail einzuhaltenden Formalitäten regelt jedes Unternehmen intern.

44

Lohnsicherung

44.1 Die Mitarbeitenden dürfen gegenwärtige oder künftige Lohnforderungen weder abtreten noch verpfänden. Der Ausschluss der Lohnabtretung und -verpfändung gilt auch für Forderungen aus familienrechtlichen Unterhalts- und Unterstützungspflichten.

44.2 Lohnabtretungen und -verpfändungen, die trotzdem vorgenommen werden, sind für das Unternehmen unbeachtlich. Das Unternehmen leistet seine Lohnzahlungen mit befreiender Wirkung ausschliesslich an die Mitarbeitenden. Vorbehalten bleiben richterliche Verfügungen und betriebsrechtliche Verfahren.

LOHNVERHANDLUNGEN

45

Lohnanpassungen

45.1 Die vertragsschliessenden Parteien verhandeln jährlich über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres in den beteiligten Unternehmen. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat dem vergangenen Geschäftsgang, den Perspektiven und der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens, der Entwicklung der Branche, der Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen. Im Rahmen der Bandbreite erfolgen die Lohnanpassungen individuell.

45.2 Im Rahmen der durch die vertragsschliessenden Parteien vereinbarten Bandbreite wird die Höhe der Lohnanpassung zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung des einzelnen Unternehmens im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei sind insbesondere der vergangene Geschäftsgang, die Perspektiven und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens sowie die Lebenshaltungskosten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

45.3 Aus wirtschaftlichen Gründen können einzelne Unternehmen von der Lohnvereinbarung nach Ziffer 45.1 ausgenommen werden.

45.4 Kann über das Ausmass der Lohnanpassung keine Einigung erzielt werden, so hat jede Vertragspartei das Recht, mit dem Ersuchen um Unterbreitung eines Vermittlungsvorschlages an die Paritätische Kommission zu gelangen.

46

Mindest- und Richtlohn

46.1 Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben.

46.2 Für Mitarbeitende mit Berufsausbildung werden durch die vertragsschliessenden Parteien Richtlöhne vereinbart. Beim Richtlohn handelt es sich um einen durchschnittlichen, nach Funktion und Leistung variablen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige, voll erwerbsfähige Mitarbeitende, die eine zwei-, drei- oder vierjährige Grundbildung nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest oder Fähigkeitszeugnis abgeschlossen haben und die im Unternehmen eine diesen beruflichen Qualifikationen entsprechende Tätigkeit effektiv ausüben.

46.3 Kann über die Festlegung des Mindest- oder des Richtlohnes keine Einigung erzielt werden, findet Ziffer 45.4 Anwendung.

46.4 Als Bruttomonatslohn im Sinne dieser Bestimmung gilt grundsätzlich der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn. Bestandteile des Bruttomonatslohnes bilden sämtliche Leistungen, die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter durch das Unternehmen im Rahmen der periodischen Lohnzahlungen am üblichen Fälligkeitstermin für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung regelmässig ausgerichtet werden.

VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

47

Grundsatz

47.1 Sind die Mitarbeitenden unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, finden die Ziffern 49 bis 60 Anwendung.

Liegt ein Fall unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor, der weder Gegenstand dieser Bestimmungen noch derjenigen nach Ziffer 30 und Ziffer 40 dieses Vertrages bildet, haben die Mitarbeitenden während der beschränkten Zeit nach [Art. 324a OR](#) Anspruch auf Lohnabgeltung nach Ziffer 47.2.

47.2 Bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber entspricht der Lohn für die Mitarbeitenden demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

47.3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt.

48

Koordination mit Versicherungs- leistungen

48.1 Lohnzahlungen des Unternehmens sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Laufende Leistungen sowie Nachzahlungen von gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen dem Unternehmen in der Höhe und für den Zeitraum zu, in dem es den Mitarbeitenden trotz eingeschränkter Arbeits- und Leistungsfähigkeit weiterhin den Lohn ausrichtet oder ausgerichtet hat.

48.2 Die Mitarbeitenden sind zur Rückerstattung solcher Vorschussleistungen verpflichtet. Dem Unternehmen steht dafür gegenüber den gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ein direktes Rückforderungsrecht zu. Es kann von der leistungspflichtigen Stelle verlangen, dass die Nachzahlung im Umfang der geleisteten Vorschusszahlungen verrechnet und ihm ausgerichtet wird.

KRANKHEIT UND UNFALL

49

Krankheit

49.1 Für die Mitarbeitenden wird durch das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

Den Mitarbeitenden wird bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während 730 Tagen ein Krankentaggeld in der Höhe des vollen Nettolohnes ausgerichtet.

Bei teilweiser Arbeitsverhinderung gelangt das Krankentaggeld während dieses Zeitraumes entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zur Auszahlung.

Das Krankentaggeld wird pro Krankheitsfall ausgerichtet. Der Anspruch nach Absatz 2 dieser Ziffer entsteht neu 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

49.2 Die Beiträge für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung werden vom Unternehmen und den Mitarbeitenden getragen. Der Beitrag des Unternehmens muss mindestens gleich hoch sein wie der Beitrag der Mitarbeitenden.

49.3 Die Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung endet grundsätzlich im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 180 Tage nach dessen Beendigung. Keine Nachdeckung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis befristet war oder wegen Pensionierung geündigt hat.

Die Mitarbeitenden können innert 90 Tagen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Erlöschen der Zugehörigkeit zur Kollektiv-Krankentaggeldversicherung die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung als Einzelmitglied beantragen.

49.4 Mit den Leistungen aus der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung wird die Lohnfortzahlungspflicht des Unternehmens nach [Art. 324a OR](#) vollumfänglich abgelöst.

50

Unfall

50.1 Die Mitarbeitenden werden vom Unternehmen gegen die Folgen von Berufsunfällen, die Vollzeitbeschäftigten auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert. Teilzeitbeschäftigte sind ebenfalls gegen Nichtberufsunfälle versichert, sofern sie gemäss der Regelung des UVG mindestens 8 Stunden wöchentlich arbeiten.

50.2 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen während mindestens 3 Monaten Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziffer 47.2, längstens jedoch bis zum Beginn von Rentenzahlungen.

50.3 Werden die Versicherungsleistungen gekürzt, so kann das Unternehmen seine Lohnaufzahlung im gleichen Masse herabsetzen.

50.4 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung wird vom Unternehmen getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Mitarbeitenden; sie wird monatlich vom Lohn abgezogen.

50.5 Wird der Unfall durch einen Dritten verursacht, auf den der Unfallversicherer Regress nimmt, so kann das Unternehmen für die Lohnaufzahlung auf die UVG-Leistungen ebenfalls Regress nehmen. Die Aufzahlung durch das Unternehmen wird nur im Sinne einer Bevorschussung erbracht und der Anspruch geht in diesem Umfang auf das Unternehmen über.

51

Bescheinigung, Begleitung und Unterstützung bei Arbeitsunfähigkeit

51.1 Krankheit oder Unfall sind dem Unternehmen unverzüglich anzuzeigen. Ab dem 3. Krankheits- oder Unfalltag ist der Vorgesetztenstelle durch ärztliches Zeugnis die angezeigte Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, auf Verlangen ab dem 1. Krankheits- oder Unfalltag. Aus dem Arztzeugnis müssen Beginn, Umfang und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie der Behandlungsbeginn ersichtlich sein. Wird im Arztzeugnis der Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag rückdatiert, gilt der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht als erbracht.

51.2 Die Mitarbeitenden haben dem Unternehmen unaufgefordert und unverzüglich jede Veränderung ihrer Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen und ein entsprechendes Arztzeugnis beizubringen.

51.3 Damit die Betreuung, Begleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden während einer Arbeitsverhinderung gewährleistet und frühzeitig die notwendigen Massnahmen für eine Wiedereingliederung getroffen werden können, haben sich die Mitarbeitenden bei Absenzen, die länger als 2 Wochen dauern, darüber hinaus alle 14 Tage bei ihrer Vorgesetztenstelle zu melden und sie über Stand und Prognose ihrer Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

51.4 Bei Krankheit während der Ferien ist ab dem 1. Krankheitstag ohne Aufforderung ein Arztzeugnis beizubringen. Ausserdem gelten die Regelungen gemäss Ziffern 36.2 und 36.3. Bei Erkrankung im Ausland ist ab dem 1. Krankheitstag ohne Aufforderung ein Arztzeugnis beizubringen und die Absenz wird nur anerkannt, wenn ein Arztzeugnis in einer schweizerischen Amtssprache oder in Englisch beigebracht wird.

SCHWEIZERISCHER MILITÄR-, SCHUTZ- UND ZIVILDIENTST

52

Militär-, Schutz- und Zivildienst

52.1 Während der Rekrutenschule und gleichgestellten Dienstzeiten sowie während Normal- und Beförderungsdiensten in der schweizerischen Armee wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt:

- a. Bei Mitarbeitenden ohne Unterhaltspflicht gegenüber Kindern
 - auf 75% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 47.2 während der Rekrutenschule und gleichgestellter Dienstzeiten,
 - auf 100% des vollen Nettolohnes nach Ziffer 47.2 während Normal- und Beförderungsdiensten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr.
- b. Bei Mitarbeitenden mit Unterhaltspflicht gegenüber Kindern auf 100 % des vollen Nettolohnes nach Ziffer 47.2

52.2 Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Grundausbildung im schweizerischen Zivilschutz, der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen und die Rekrutierungstage von Personen, die nach der schweizerischen Militärgesetzgebung rekrutiert werden.

Normal- und Beförderungsdienste sind Dienstleistungen, die im Rahmen der obligatorischen Militärdienstpflicht in der schweizerischen Armee mit Einschluss des Rotkreuzdienstes, im schweizerischen Zivilschutz und im schweizerischen Zivildienst über die Dauer einer Rekrutenschule hinaus erbracht werden.

52.3 Die Teilnahme an Kursen und Leiterkursen «Jugend und Sport» sowie an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen. Die Lohn- bzw. Lohnaufzahlung ist separat im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.

52.4 Für die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

53

Erwerbsersatzentschädigung

Die Erwerbsersatzentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es den Mitarbeitenden weiterhin den Lohn ausrichtet.

Ist die Erwerbsersatzentschädigung höher als die Leistungen, welche das Unternehmen nach Ziffer 52.1 erbringt, so wird diese ausgerichtet.

54

Krankheit und Unfall während des schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes

Sind die Mitarbeitenden als Folge von Unfall oder Erkrankung, für welche die Militärversicherung haftet, an der Arbeitsleistung verhindert, so erbringt das Unternehmen Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziffer 47.2

Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach [Art. 324a OR](#).

55

Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

55.1 Die Lohnfortzahlungen nach Ziffer 52.1 werden nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzen:

- a. Während mindestens 6 Monaten nach der Rekrutenschule und nach einem Zivildiensteinsatz von langer Dauer,
- b. Während mindestens 12 Monaten nach Beförderungsdiensten und nach Diensten, die als Durchdiener geleistet werden.

Bei vorzeitigem Austritt sind die Lohnaufzahlungen für den zuletzt geleisteten Dienst anteilmässig zurückzuerstatten, dies für den über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht hinaus geleisteten Anteil der Entschädigung.

Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeitenden dazu begründeten Anlass gegeben haben, oder wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflösen.

55.2 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziffer 52.1 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.

55.3 Machen die Mitarbeitenden von der Möglichkeit Gebrauch, ihren Ausbildungsdienst in der schweizerischen Armee in Teilen zu leisten (Fraktionierung), gilt als letzte Entlassung aus dem Militärdienst der Zeitpunkt, in dem der Ausbildungsdienst vollständig bestanden wurde.

Als Zivildiensteinsatz von langer Dauer gilt ein Einsatz, bei der die zivildienstpflichtige Person mindestens die Hälfte der zu leistenden Zivildiensttage im Rahmen eines ununterbrochenen Einsatzes erbringt.

FAMILIE

Der schwangeren Mitarbeiterin wird auf ihr Verlangen bis zur Geburt unbezahlter Schwangerschaftsurlaub gewährt. Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub bleibt davon unberührt.

56

Schwangerschaftsurlaub

57

Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Urlaub bei Adoption und Betreuungsurlaub

57.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 18 aufeinander folgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Davon müssen die ersten 14 Wochen aufeinanderfolgend bezogen werden, während der darüber hinaus gehende Teil zeitlich und betreffend Umfang gemäss den Bedürfnissen der Mitarbeiterin und in Abstimmung mit den betrieblichen Anforderungen innerhalb eines Jahres ab Geburt flexibel bezogen werden kann.

Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin derjenige Lohn ausgerichtet, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätte (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

57.2 Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht am Tag der Niederkunft, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

Er endet 18 Wochen nach seinem Beginn. Der Anspruch entfällt vorzeitig, wenn die Mitarbeiterin ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn die Mitarbeiterin vor Ablauf von 18 Wochen verstirbt.

57.3 Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin während der Dauer des Anspruches auf Mutterschaftsentschädigung den Lohn nach Ziffer 47.2 ausrichtet.

57.4 Die Mitarbeiterin kann den über die gesetzliche Vorgabe von 14 Wochen hinausgehenden Anteils des Mutterschaftsurlaubs ganz oder teilweise auf ihren Partner übertragen, sofern dieser im Rahmen seiner Vaterschaft nachweislich selber im entsprechenden Umfang unbezahlten Urlaub bezieht. Ein solcher Übertrag erfolgt in jedem Fall durch entsprechende Auszahlung.

57.5 Die Mitarbeiterin ist zur Rückerstattung der Leistungen nach Ziffer 57.1 verpflichtet, wenn

- a. das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Niederkunft weniger als 3 Monate gedauert hat,
- b. kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz bestand, weil sie die gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindestberbsdauer nicht erfüllt hat.

Ferner hat die Mitarbeiterin ausgerichtete überobligatorische Leistungen zurückzuerstatten, wenn sie das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 6 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes kündigt.

Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeiterin dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

57.6 Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen gewährt. Er kann zusätzlich bis zu 4 Wochen unbezahlten Urlaub beanspruchen. Die beiden ersten Wochen des bezahlten Urlaubs bilden den gesetzlich vorgesehenen Vaterschaftsurlaub und müssen innerhalb des ersten halben Jahres ab der Geburt des Kindes bezogen werden. Die weiteren zwei bezahlten und die unbezahlten Wochen sind innerhalb eines Jahres ab der Geburt zu beziehen.

57.7 Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Er ist durch schriftliches Gesuch zu beantragen. Zeitpunkt und Dauer des Vaterschaftsurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse des Mitarbeiters und seiner Familie und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

57.8 Bei der Adoption eines Kindes wird den Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen und auf Begehren zusätzlich bis zu 4 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt, wobei nur Adoptionen berücksichtigt werden, welche vor dem vollendeten 12. Altersjahr rechtskräftig sind.

Der Anspruch auf Adoptionsurlaub ist nicht gegeben, sofern im konkreten Einzelfall bereits Anspruch auf den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub bestehen.

Der Urlaub bei Adoption ist innerhalb eines Jahres ab der Adoption des Kindes zu beziehen. Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. Er ist durch schriftliches Gesuch zu beantragen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und derer Familien und diejenigen des Betriebes bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

57.9 Die Ansprüche gemäss Ziff. 57 gelten pro Geburtseignis beziehungsweise pro Adoption, unabhängig der Anzahl dabei geborener beziehungsweise adoptierter Kinder

57.10 Haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln [16n-16s EOG](#), weil ein eigenes Kind (auch adoptiert) wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so besteht ein Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

Die Arbeitgeberin ergänzt die Betreuungsentschädigung nach den Artikeln [16n-16s EOG](#) im Sinne einer überobligatorischen Leistung auf den Lohn, welche dem Lohn entspricht, welcher bei Arbeitsleistung bezogen worden wäre (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Arbeitgeberin ist über die Modalitäten des Urlaubsbezuges sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

Der Anspruch gemäss dieser Ziffer bildet den gesetzlichen Anspruch gemäss [Art. 329i OR](#) ab, zuzüglich überobligatorischem Anteil gemäss Abs. 2 dieser Ziffer, und besteht entsprechend nicht kumulativ zu jenem Anspruch.

Für gleichgeschlechtliche, weibliche Paare, bei welchen die nichtgebärende Frau Mitarbeiterin der Hotelplan-Gruppe ist, gelten die gleichen Ansprüche wie beim Vaterschaftsurlaub.

58

Elternschaftsurlaub

58.1 Die Unternehmen bieten Mitarbeitenden in der Familienphase im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexible Lösungen an.

58.2 Ausgetretene Mitarbeitende haben innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes der Arbeitnehmerin das bedingte Recht auf Wiederanstellung im vorherigen Beschäftigungsumfang, sofern ein freier, der beruflichen Eignung und Erfahrung entsprechender Arbeitsplatz in dem Unternehmen, in dem sie vor ihrem Austritt beschäftigt waren, im massgeblichen Zeitpunkt gegeben ist.

58.3 Das Recht auf Wiederanstellung steht entweder der Mutter oder dem Vater zu, sofern sie im gleichen Unternehmen arbeiten.

59

Pflege kranker Kinder oder Familienangehöriger

Die für die Betreuung von Familienangehörigen und Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung erforderliche freie Zeit sowie der Lohnanspruch für diese Zeit richten sich nach Art. 36 Abs. 3 und 4 Arbeitsgesetz sowie nach den [Art. 324a OR](#) und [Art. 329h OR](#).

In zeitlicher Hinsicht beträgt der Urlaub gemäss Gesetz 3 Tage pro Ereignis und - ausser bei der Betreuung von Kindern - höchstens zehn Tage pro Jahr.

Kinder, die gemäss der Pflegekindverordnung des Bundes zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind, sind den eigenen Kindern gleichgestellt.

Die Ziff. 51 findet sinngemäss Anwendung.

60

Familienergänzende Tagesbetreuung

Bei Erbringung eines Bedarfsnachweises können die Unternehmen Mitarbeitende mit Kindern, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Einrichtungen oder Angebote der familienergänzenden Tagesbetreuung angewiesen sind, dabei mit Sach- oder Geldleistungen unterstützen.

VORSORGE

61

Pensionskasse

Die Mitarbeitenden sind entsprechend dem aktuell gültigen Vorsorgereglement der jeweiligen [Pensionskasse](#) des Unternehmens gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert.

62

Leistungen im Todesfall

62.1 Sterben Mitarbeitende während der Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen den Hinterbliebenen die Ansprüche nach [Art. 338 Abs. 2 OR](#) zu. Ziffer 62.2 ist vorbehalten.

62.2 Für die im [«Reglement über die Zusicherung einer Kapitalauszahlung im Todesfall»](#) umschriebenen Hinterbliebenen kommt eine weitergehende, einmalige Kapitalauszahlung zur Ausrichtung. Diese wird vollumfänglich vom Unternehmen finanziert und tritt an die Stelle der Lohnfortzahlung im Todesfall gemäss [Art. 338 Abs. 2 OR](#).

MASSNAHMEN BEI BETRIEBLICHEN UMSTRUKTURIERUNGEN

63

Betriebliche Umstrukturierungen

Die Vertragspartner sind sich bewusst, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel in den Unternehmen zu Einschränkungen, Stilllegungen, Verlagerungen, Spaltungen und Zusammenschlüssen von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen sowie zu grundlegenden Änderungen in der Betriebsorganisation führen und damit ein Abbau oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen verbunden sein kann.

64

Zusammenarbeit der Vertragspartner

Die Vertragspartner suchen gemeinsam Mittel und Wege, damit bei solchen betrieblichen Umstrukturierungen unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit alle Möglichkeiten zur Erhaltung oder Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden können.

65

Mobilitätsmanagement und Sozialplan

65.1 Kann bei betrieblichen Umstrukturierungen ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen und müssen voraussichtlich Kündigungen gegenüber Mitarbeitenden ausgesprochen werden, wird ein Mobilitätsmanagement errichtet. Dessen vorrangiges Ziel besteht darin, den betroffenen Mitarbeitenden eine neue berufliche Perspektive zu verschaffen, ihnen eine andere zumutbare Stellen zu vermitteln, sie bei der beruflichen Neuorientierung zu begleiten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit durch geeignete Massnahmen und Angebote zu erhalten und zu fördern. Das Mobilitätsmanagement wird durch finanzielle Leistungen, die sich an den Verhältnissen und Bedürfnissen der betroffenen Mitarbeitenden orientieren, unterstützt und ergänzt.

65.2 Kommt es im Rahmen einer betrieblichen Restrukturierung zu einem Abbau von Arbeitsplätzen im Ausmass von [Art. 335d ff. OR](#), wird ein Sozialplan erstellt. Durch den Sozialplan sollen über die Massnahmen des Mobilitätsmanagements gemäss Ziffer 65.1 hinaus menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten für die betroffenen Mitarbeitenden möglichst vermieden oder gemildert werden.

Der Sozialplan wird zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens vereinbart.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

66

Geltungsdauer

66.1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er gilt 4 Jahre. Ziffer 66.2 ist vorbehalten.

66.2 Jede Vertragspartei kann den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jederzeit auf das Ende des Kalenderjahres kündigen. Eine Kündigung kann erstmals auf den 31. Dezember 2024 erfolgen.

66.3 Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den Sozial- und Vertragspartnern auf Arbeitnehmerseite oder Arbeitgeberseite einzelne Anpassungen an veränderte Verhältnisse beantragt werden.

66.4 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, über eine Erneuerung des Vertrages rechtzeitig vor Vertragsablauf Verhandlungen aufzunehmen.

67

Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die vertragsschliessenden Parteien anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

ANHANG 1

Verzeichnis der Unternehmen, auf die dieser Vertrag nach dessen Ziffer 2.2 Anwendung findet:

Hotelpian Group - MTCH AG

Sägereistrasse 20
8152 Glattbrugg

Interhome Group | HHD AG

Sägereistrasse 20
8152 Glattbrugg

ANHANG 2

MITWIRKUNGSORDNUNG

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1**Zweck**

1 Die Mitwirkungsordnung regelt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Vertretungen der Mitarbeitenden nach Massgabe der Mitwirkungsrechte, die diesen nach dem Gesetz, dem Gesamtarbeitsvertrag Travel (nachstehend GAV) und den Grundsätzen der funktionalen Partizipation zustehen.

2 Sie legt auf dieser Grundlage die Rechte und Pflichten, die Mitwirkungsbereiche sowie die Organisation und die Wahl der Vertretungen der Mitarbeitenden fest.

2**Vertretung der Mitarbeitenden**

Die Vertretung der Mitarbeitenden im Unternehmen und in den Betrieben wird durch die Personalkommission wahrgenommen.

3**Geltungs- und Vertretungsbereich**

1 Die Mitwirkungsordnung ist auf alle Unternehmen gemäss dem betrieblichen Geltungsbereich des GAV anwendbar (Ziffer 2 GAV).

2 Die Vertretungen der Mitarbeitenden nehmen die Interessen aller Mitarbeitenden mit Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung wahr.

PERSONALKOMMISSION

4**Rechte und Pflichten der Personalkommission**

1 Die Rechte und Pflichten der Personalkommission bilden Gegenstand einer Betriebsvereinbarung (Reglement der Personalkommission). Bei deren Ausgestaltung sind die zwingenden und dispositiven Bestimmungen dieser Mitwirkungsordnung zu beachten.

2 Die Rechte und Pflichten der Vereinigung der Personalkommissionen werden gemäss Ziffer 7.3 GAV in einer besonderen Vereinbarung geregelt.

3 Die Personalkommission ist zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller von ihr vertretenen Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen legitimiert und nimmt deren Mitwirkungsrechte wahr.

4 Die Personalkommission setzt sich in Abhängigkeit von Grösse und Struktur des Unternehmens aus 3 bis 10 Mitgliedern zusammen. Sie konstituiert sich selbst und wählt aus ihrer Mitte eine Präsidentin oder einen Präsidenten sowie eine Vizepräsidentin oder einen Vizepräsidenten, sofern deren Wahl nicht unmittelbar durch die Mitarbeitenden erfolgt. Die Mitglieder der Personalkommission sind auf die Dauer von 4 Jahren gewählt; die Amtsdauer beginnt jeweils am 1. Juli. Wiederwahl ist möglich.

5 Durch die Bildung von Wahlkreisen wird gewährleistet, dass die Mitarbeitenden aller Unternehmensbereiche angemessen in der Personalkommission vertreten sind.

6 Die Mitglieder der Personalkommission werden durch die Mitarbeitenden des Unternehmens gewählt.

WAHLBERECHTIGUNG, WÄHLBARKEIT UND WAHLVERFAHREN

5

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden des jeweiligen Wahlkreises, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist. Ausgenommen sind Mitglieder der Geschäftsleitung. Wählbar sind die wahlberechtigten Arbeitnehmenden des jeweiligen Wahlkreises, welche seit 6 Monaten ununterbrochen im Unternehmen arbeiten. Ziffer 14 GAV findet sinngemäss Anwendung.

6

Wahlverfahren

1 Die Wahlen in die Personalkommission finden jeweils im letzten Jahr der Geltungsdauer des GAV statt. Sie sind bis Ende April durchzuführen.

2 Die Personalkommission wird in allgemeiner, freier und geheimer Wahl bestellt. Die Wahlen werden von einer Wahlkommission vorbereitet und durchgeführt. Stille Wahl ist möglich, wenn nicht mehr Kandidaten vorgeschlagen werden, als Mandate zu vergeben sind.

3 Gegen das Wahlergebnis kann Beschwerde an die Wahlkommission geführt werden. Beschwerden sind innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Ergebnisses schriftlich und begründet der Wahlkommission einzureichen. Deren Entscheidung kann innerhalb von 10 Tagen an die Paritätische Kommission als Schlichtungsstelle weitergezogen werden. Die Paritätische Kommission entscheidet endgültig.

MITWIRKUNGSRECHTE UND MITWIRKUNGSBEREICHE

7

Mitwirkungsrechte

1 Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Personalkommission über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.

2 Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Personalkommission beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Personalkommission bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

3 Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personalkommission als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstandes zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission.

4 Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Personalkommission zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

8

Mitwirkungsbereiche

Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist wie folgt bestimmt:

MITWIRKUNGSBEREICHE	INFORMATION	MITSPRACHE	MITENTSCHEIDUNG	SELBSTVERWALTUNG
Anstellungsbedingungen				
Betriebsvereinbarungen			X	
Mitarbeiterreglemente		X		
Vereinbarte Betriebsordnung			X	
Löhne und Lohnverhandlungen				
Lohnsysteme	X			
Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene			X	
Zulagen und Zuschläge	X			
Arbeitszeit				
Arbeitszeitsysteme und -modelle		X		
Planung und Änderung von Arbeits- und Einsatzzeiten		X		
Pausenregelung		X		
Ferienplanung		X		
Tages-, Abend- und Sonntagszeitraum			X	
Abendarbeit		X		
Nacht- und Sonntagsarbeit	X			
Schutzmassnahmen bei Nachtarbeit		X		
Zulässige Abweichung von Arbeitszeitvorschriften			X	
Beizug bei Betriebskontrollen und -besuchen	X			

MITWIRKUNGSBEREICHE	INFORMATION	MITSPRACHE	MITENTSCHEIDUNG	SELBSTVERWALTUNG
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Gestaltung von Arbeits- und Aufenthaltsräumen sowie der Arbeitsplatzumgebung		X		
Einrichtung von Maschinen und Anlagen		X		
Risikoanalysen und Massnahmenpläne		X		
Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit		X		
Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten		X		
Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft		X		
Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen		X		
Schulung und Ausbildung		X		
Belegschaft		X		
Personalvertreterinnen und -vertreter			X	X ¹
Soziale Massnahmen				
Sozialeinrichtungen (Sozialberatung, Kantinen, Sport- und Freizeitanlagen, Kinderkrippen u.a.)		X		
Sozialleistungen (Unterstützungsleistungen, Darlehen, Hypotheken)	X			

¹Selbstverwaltung nach Ziffer 30.1 GAV für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission.

MITWIRKUNGSBEREICHE	INFORMATION	MITSPRACHE	MITENTSCHEIDUNG	SELBSTVERWALTUNG
Unternehmen				
Geschäftstätigkeit, Auswirkung des Geschäftsgangs auf die Beschäftigten, Zukunftsaussichten	X			
Betriebsübergang		X		
Betriebs(teil)schliessung		X		
Massenentlassung		X		
Sozialplan			X	
Kurzarbeit		X		
Personalkommission				
Organisations- und Wahlreglement			X	
Konstituierung und Tätigkeit				X
Ressourcen (Zeit, Infrastruktur, Räumlichkeiten)		X		
Finanzielle Mittel (Budget)				X

WAHRNEHMUNG DER MITWIRKUNGSRECHTE DURCH DIE PERSONALKOMMISSION

9

Stellung der Mitglieder der Personalkommission

1 Die Mitglieder der Personalkommission erfüllen eine wichtige Funktion in den Unternehmen und geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem Verhalten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet.

2 Sie dürfen während des Mandates und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere für die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung und die Beförderung. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Personalkommission stellen. Die Unternehmen sorgen dafür, dass den Mitgliedern der Personalkommission aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil für das berufliche Fortkommen erwächst.

3 Die Ausübung der Funktion der Präsidentin oder des Präsidenten der Personalkommission wird bei der Leistungsbewertung berücksichtigt oder besonders entschädigt. Art. 11 Abs. 1 und 2 bleiben vorbehalten.

10

Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommission

Mitgliedern der Personalkommission darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertretende der Arbeitnehmenden nicht gekündigt werden.

11

Ausübung des Mandats

1 Die Mitglieder der Personalkommission können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Präsidentin oder der Präsident ist in dem Umfang von der Arbeitspflicht freizustellen, als dies nach Grösse und Struktur des Unternehmens für eine ordnungsgemässe und nachhaltige Erfüllung ihres Mandates erforderlich ist.

2 Der Umfang einer Freistellung für das Präsidium wird zwischen der Personalkommission und der Geschäftsleitung des Unternehmens nach Bedarf vereinbart. Aufgaben und Funktionen im Rahmen der Landeskommission der Migros-Gruppe werden zusätzlich berücksichtigt. Der Umfang der Freistellung kann durch Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission jederzeit angepasst werden.

3 Die Mitglieder der Personalkommission nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf und ihre Berufsarbeit. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie den Arbeitsplatz nach Information der Vorgesetztenstelle jederzeit verlassen.

4 Die Geschäftsleitung unterstützt die Personalkommission bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr die dazu notwendigen zeitlichen, sachlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Die finanziellen Ressourcen, die den Aufgaben und Bedürfnissen der Personalkommission angemessen sein müssen, stehen der Personalkommission zur Selbstverwaltung zu.

5 Die Mitglieder der Personalkommission sind in persönlichen und von der Geschäftsleitung als vertraulich erklärten betrieblichen Angelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitwirkungsrechte der Personalkommission müssen gewährleistet bleiben.

6 Über allfällige Mitteilungen an die Öffentlichkeit haben sich die Geschäftsleitung und die Personalkommission vorgängig zu verständigen.

12

Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission

- 1 Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Mitglieder der Personalkommission im Sinne von Ziffer 30.1 GAV Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht während in der Regel fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- 2 Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Schulungstage beansprucht werden, ist dem Unternehmen möglichst frühzeitig zu melden. Dabei ist auf die betrieblichen Bedürfnisse und die Erfordernisse der Berufsarbeit angemessen Rücksicht zu nehmen.

13

Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Arbeitnehmenden

- 1 Die Personalkommission übt ihre Tätigkeit aufgrund hinreichender Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden aus.
- 2 Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit diese nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden.
- 3 Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information und Konsultation der Arbeitnehmenden erfordern und die keinen Aufschub dulden, können im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten.
- 4 Erachtet die Personalkommission eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu informieren. Diese wirkt auf Wunsch der Personalkommission bei der Organisation und Durchführung der Urabstimmung mit.

14

Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Geschäftsleitung

- 1 Partner der Personalkommission ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die Personalkommission in der Erfüllung ihrer Rechte und Pflichten.
- 2 Die Geschäftsleitung und die Personalkommission sind verpflichtet, alle Angelegenheiten, die ihr vom jeweils anderen Betriebspartner vorgelegt werden, zu behandeln und dazu Stellung zu nehmen.
- 3 Die Geschäftsleitung informiert die Personalkommission in periodischen Abständen, mindestens jedoch halbjährlich umfassend über den Geschäftsgang. Die Personalkommission ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.
- 4 Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt, die als solche durch das Unternehmen entschädigt wird.

ZWINGENDE VORSCHRIFTEN**15**

1 Von den folgenden Bestimmungen darf nicht oder nur zugunsten der Personalkommission abgewichen werden:

- Art. 2 Vertretung der Mitarbeitenden
- Art. 3 Geltungs- und Vertretungsbereich
- Art. 4 Rechte und Pflichten der Personalkommission
- Art. 5 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- Art. 6 Wahlverfahren
- Art. 7 Mitwirkungsrechte
- Art. 8 Mitwirkungsbereiche
- Art. 9 Stellung der Mitglieder der Personalkommission
- Art. 10 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommission
- Art. 11 Ausübung des Mandats
- Art. 12 Freistellung für die Schulung der Mitglieder der Personalkommission
- Art. 13 Absätze 1 und 2 (Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Arbeitnehmenden)
- Art. 14 Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Geschäftsleitung

2 Die Bestimmungen der Mitwirkungsordnung, die nicht als zwingend bezeichnet sind, sind dispositiv. Von diesen Bestimmungen kann sowohl zugunsten als auch zuungunsten der Personalkommission abgewichen werden.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN**16**

Die Mitwirkungsordnung ist als besondere Vereinbarung im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags Travel 2023-2026 erneuert worden. Ihre Geltungsdauer bestimmt sich nach Ziffer 67 dieses Vertrages. Sie wirkt nach, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird.

Glattbrugg, 19. Oktober 2022