

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen



The Power of Possibility

SPS Switzerland AG
Pfingstweidstrasse 60b
8005 Zürich

und den vertragschliessenden Gewerkschaften



syndicom - Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
3001 Bern



transfair - Der Personalverband
Hopfenweg 21
3000 Bern 14

Gültig ab 1. Januar 2023

Inhalt

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	6
1. GELTUNGSBEREICH	6
1.1 BETRIEBLICHER UND PERSÖNLICHER GELTUNGSBEREICH.....	6
1.2 AUSNAHMEN	6
2. ARBEITSVERTRAGLICHE (NORMATIVE) BESTIMMUNGEN	6
2.1 ALLGEMEINES.....	6
2.2 PROBEZEIT.....	7
2.3 BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE	7
2.4 ARBEITSORT	7
2.5 AUSLAGENERSATZ	8
2.6 ARBEITSZEIT	8
2.6.1 ARBEITSZEITERFASSUNG	8
2.6.2 WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT	8
2.6.3 ÜBERSTUNDEN	8
2.6.4 ÜBERZEIT	8
2.7 ARBEITSZEITMODELLE	8
2.7.1 ALLGEMEINES.....	8
2.7.2 ARBEITSZEITEN GEMÄSS EINSATZPLAN	9
2.7.3 JAHRESARBEITSZEIT	9
2.7.4 GLEITENDE ARBEITSZEIT (GLAZ).....	10
2.7.5 ANPASSUNG BESCHÄFTIGUNGSGRAD	10
2.7.6 REDUKTION DES BESCHÄFTIGUNGSGRADES FÜR ÄLTERE MITARBEITENDE.....	10

2.7.7	HÖCHSTARBEITSZEIT, RUHEZEIT, ARBEITSSCHICHT	10
2.8	PIKETTDIENST.....	11
2.9	FERIEN, FEIERTAGE.....	11
2.9.1	DAUER DER FERIEN.....	11
2.9.2	FERIENBEZUG	11
2.9.3	FERIENUNTERBRUCH.....	11
2.9.4	FERIENKÜRZUNG	11
2.9.5	ABGELTUNG UND VERRECHNUNG DER FERIEN.....	12
2.10	FEIERTAGE	12
2.11	URLAUB UND ABSENZEN	12
2.11.1	MUTTERSCHAFTSURLAUB	12
2.11.2	VATERSCHAFTSURLAUB	12
2.11.3	ADOPTIONSURLAUB.....	12
2.11.4	BETREUUNGSURLAUB.....	12
2.11.5	RÜCKKEHRGARANTIE.....	13
2.11.6	ABWESENHEITEN	13
2.11.7	UNBEZAHLTER URLAUB	14
2.12	WEITERBILDUNG.....	14
2.13	PERSONALBEURTEILUNG.....	14
2.14	LOHN UND ZULAGEN	14
2.14.1	ALLGEMEINES.....	14
2.14.2	MINDESTLOHN	15
2.14.3	PENSIONIERUNGSGESCHENK.....	15
2.14.4	FAMILIENZULAGEN	15
2.14.5	BEITRÄGE AN DIE FAMILIENERGÄNZENDE KINDERBETREUUNG	15
2.14.6	PRÄMIEN UND SONDERZULAGEN.....	15

2.14.7	VOLLZUGSKOSTENBEITRAG.....	15
2.14.8	TREUEPRÄMIE	15
2.15	ARBEITSVERHINDERUNG.....	16
2.15.1	MELDEPFLICHT, ARZTZEUGNIS.....	16
2.15.2	VERTRAUENSARZT	16
2.15.3	EINGLIEDERUNG.....	16
2.15.4	GRUNDSÄTZE DER LOHNFORTZAHLUNG	16
2.15.5	LEISTUNGEN BEI KRANKHEIT.....	17
2.15.6	LEISTUNGEN BEI UNFALL.....	17
2.15.7	LOHNFORTZAHLUNG BEI MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- ODER ZIVILDienst	18
2.15.8	NACHGEWÄHRUNG IM TODESFALL	18
2.16	BERUFLICHE VORSORGE	19
2.17	RECHTE UND PFLICHTEN.....	19
2.17.1	SORGFALTS- UND TREUEPFLICHT	19
2.17.2	SCHWEIGEPFLICHT - GEHEIMHALTUNG	19
2.17.3	GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON GESCHENKEN	19
2.17.4	NEBENERWERB.....	19
2.17.5	VERWALTUNGSRATSTÄTIGKEIT / STIFTUNGSRATSTÄTIGKEIT	20
2.17.6	ÖFFENTLICHE ÄMTER, POLITISCHE MANDATE SOWIE ENGAGEMENTS IN NON-PROFIT ORGANISATIONEN UND REGELMÄSSIGE UNTERRICHTSTÄTIGKEITEN	20
2.17.7	UNREGELMÄSSIGE, ENTGELTLICHE TÄTIGKEITEN	20
2.17.8	GEISTIGES EIGENTUM	20
2.17.9	ELEKTRONISCHE MEDIEN.....	21
2.18	GLEICHSTELLUNG	21
2.19	PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ	21
2.20	GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT.....	21

2.21	ARBEITSKLEIDUNG	21
2.22	BETRIEBLICHE MITWIRKUNG	21
2.23	DATENSCHUTZ UND ELEKTRONISCHE ÜBERWACHUNG.....	22
2.24	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	22
2.24.1	BEENDIGUNG OHNE KÜNDIGUNG	22
2.24.2	KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSFRISTEN.....	22
2.24.3	FORM DER KÜNDIGUNG	23
2.24.4	KÜNDIGUNGSSCHUTZ.....	23
2.25	DIFFERENZEN ARBEITGEBERIN - MITARBEITENDE.....	23
	SOZIALVEREINBARUNG	23
2.26	23
3.	SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	24
3.1	LOHNVERHANDLUNGEN.....	24
3.2	ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN GAV-PARTEIEN	24
3.2.1	PARITÄTISCHE KOMMISSION.....	24
3.2.2	MITWIRKUNGSRECHTE	24
3.2.3	MITWIRKUNGSGEGENSTÄNDE	25
3.3	ARBEITSFRIEDE UND VERHANDLUNGSBEREITSCHAFT.....	25
3.4	KONFLIKTE ZWISCHEN DEN GAV-PARTEIEN.....	25
3.5	GELTUNGSDAUER.....	26

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
Bst.	Buchstabe
CHF	Schweizer Franken
EAV	Einzelarbeitsvertrag
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) (SR 834.1)
f./ff.	und folgende / und fortfolgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
OR	Obligationenrecht
PEKO	Personalkommission
Ziff.	Ziffer

1. Geltungsbereich

1.1 Betrieblicher und persönlicher Geltungsbereich

¹Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Mitarbeitenden der SPS Switzerland AG (nachfolgend Arbeitgeberin), die in einem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 319 ff. OR stehen.

²Für die Mitarbeitenden, die Mitglied einer vertragsschliessenden Gewerkschaft sind, gilt der GAV unmittelbar. Für die übrigen Mitarbeitenden gelten die normativen Bestimmungen dieses GAV gestützt auf den Einzelarbeitsvertrag (EAV).

1.2 Ausnahmen

Vom Geltungsbereich ausgenommen sind:

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung und Angehörige des höheren Kaders (Top Kader und Oberes Kader)
- b. Übrige Angehörige des Kaders (Mittleres Kader Stufe 1-3)
- c. Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten
- d. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad bis und mit 10 Prozent

2. Arbeitsvertragliche (normative) Bestimmungen

2.1 Allgemeines

¹Enthält dieser GAV keine Regelung, sind insbesondere die Bestimmungen des OR anwendbar.

²Die Arbeitgeberin schliesst mit den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen EAV ab. Dieser GAV bildet einen integrierenden Bestandteil des EAV. Im EAV sind mindestens geregelt:

- der Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei befristetem Arbeitsverhältnis: die Dauer
- der Beschäftigungsgrad
- die Tätigkeit (Funktion)
- der Lohn

- das Anstellungsdatum
- der Arbeitsort
- die Kündigungsfrist, falls sie länger ist als in Ziff. 2.24.2 vorgesehen

³Die Mitarbeitenden erhalten beim Abschluss des EAV ein Exemplar dieses GAV ausgehändigt und bestätigen den Erhalt mit ihrer Unterschrift. Jede Änderung dieses GAV führt grundsätzlich automatisch zu einer Anpassung des Arbeitsverhältnisses. Bei einer Verschlechterung erfolgt die Anpassung unter Einhaltung der Kündigungsfristen. Die Arbeitgeberin informiert die Mitarbeitenden so frühzeitig wie möglich über die Änderungen dieses GAV.

⁴Die Anstellungsjahre bei anderen Unternehmen der SPS-Gruppe und bei dem Unternehmen, von welchem die Arbeitgeberin die Mitarbeitenden übernommen hat, werden unter der Bedingung angerechnet, dass zwischen einer solchen Anstellung und der Anstellung bei der Arbeitgeberin kein Unterbruch von mehr als sechs Monaten besteht.

⁵Die Anstellung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden. Die Arbeitgeberin ist bei Bedarf berechtigt, weitere Dokumente wie beispielsweise einen Betreibungsregisterauszug einzufordern und das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses vom Resultat dieser Abklärungen abhängig zu machen.

⁶Die Weiterbeschäftigung kann vom Inhalt des Strafregisterauszugs sowie von einer medizinischen Eignungsabklärung abhängig gemacht werden, wenn dies betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist.

⁷Bei Funktionswechseln ist Abs. 6 analog anwendbar, sofern die Abklärungen im Zusammenhang mit der neuen Tätigkeit stehen und betrieblich notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben sind.

2.2 Probezeit

¹Die Probezeit beträgt drei Monate. Im EAV kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht vereinbart werden.

²Bei Funktionswechseln innerhalb von SPS Switzerland AG wird keine Probezeit vereinbart.

2.3 Befristete Arbeitsverhältnisse

¹Arbeitgeberin und Mitarbeitende können im EAV eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren.

²Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für eine Dauer von maximal 18 Monaten eingegangen werden. Werden die Arbeitsverhältnisse über diese Dauer weitergeführt, gelten sie als unbefristet.

³Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen höchstens einmal mit Befristung verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von 18 Monaten nicht überschritten werden darf.

⁴Überschreitet der Unterbruch zwischen dem Ende des vorangehenden und dem Beginn des folgenden Arbeitsverhältnisses die Dauer von zwei Monaten, so kann das folgende befristete Arbeitsverhältnis wiederum maximal 18 Monate dauern. Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse setzt in jedem Fall einen sachlichen Grund voraus.

⁵Abs. 3 ist nicht anwendbar, wenn sich die mit einzelnen befristeten Arbeitsverträgen übertragenen Aufgaben erheblich unterscheiden.

2.4 Arbeitsort

¹Im EAV wird ein Arbeitsort festgelegt.

²Wird die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsortes gemäss Abs. 1 erbracht und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

2.5 Auslagenersatz

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat Anspruch auf Ersatz der ihr/ihm entstandenen ausgewiesenen Spesen und Auslagen. Die Einzelheiten sind im Spesenreglement geregelt.

2.6 Arbeitszeit

2.6.1 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitgeberin sorgt für eine geeignete Erfassung der individuellen Arbeitszeiten durch die Mitarbeitenden, sodass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie der Vorgaben dieses GAV überprüfbar sind.

2.6.2 Wöchentliche Arbeitszeit

¹Die normale durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Sie wird im Rahmen einer Fünftagewoche oder einer Sechstagewoche erbracht.

²Werden Mitarbeitende im Rahmen von Kundenverträgen eingesetzt, so richtet sich die Arbeitszeit nach der Arbeitszeit beim jeweiligen Kunden mit erweiterten Betriebszeiten von 04.00 bis 20.00 Uhr auf der Basis einer Fünftage-/ Sechstagewoche.

2.6.3 Überstunden

¹Als Überstunden gelten die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Sie müssen von der Arbeitgeberin angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

²Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Kann über den Zeitpunkt der Kompensation keine Einigung erzielt werden, bestimmt die Arbeitgeberin diesen. In Ausnahmefällen werden die Überstunden ohne Zuschlag ausbezahlt.

2.6.4 Überzeit

¹Als Überzeit gelten die über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden.

²Überzeit kann im Einvernehmen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist innerhalb eines angemessenen Zeitraums keine Kompensation möglich, wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt.

2.7 Arbeitszeitmodelle

2.7.1 Allgemeines

¹Bei der Arbeitgeberin kommen die Arbeitszeitmodelle gemäss Ziff. 2.7.2, 2.7.3 und 2.7.4 zur Anwendung.

²Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitsleistung nicht gemäss Einsatzplanung zu erbringen haben, legt die Arbeitgeberin das anwendbare Arbeitszeitmodell fest.

³Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind bei der Einsatzplanung, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, angemessen zu berücksichtigen.

⁴Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeitenden im Rahmen der Arbeitszeitmodelle mobile Arbeitsformen ermöglichen.

2.7.2 Arbeitszeiten gemäss Einsatzplan

¹Mitarbeitende erbringen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gemäss Einsatzplanung.

²Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert. Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.

³Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 24 Stunden vor dem geplanten Einsatz und möchten die Mitarbeitenden die Arbeitsleistung dennoch gemäss Einsatzplanung erbringen, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.

⁴Mitarbeitende im Stundenlohn können zu zusätzlichen kurzfristigen Einsätzen aufgeboten werden. Solche angebotenen Arbeitseinsätze können von den Mitarbeitenden angenommen oder abgelehnt werden.

⁵Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für Samstage.

⁶Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt zehn Minusstunden und 50 Plusstunden überschreiten.

⁷Weist der Zeitsaldo ausnahmsweise mehr als die Maximalzahl der Plus-/Minusstunden gemäss Abs. 6 auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende zeitnah geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos.

⁸In Ausnahmefällen können Arbeitgeberin und Mitarbeitende die Auszahlung eines positiven Zeitsaldos vereinbaren.

2.7.3 Jahresarbeitszeit

¹Mitarbeitende mit Jahresarbeitszeit haben die vertragliche Arbeitszeit innerhalb eines Jahres unter Beachtung einer allfälligen Einsatzplanung zu erbringen.

²Für Mitarbeitende, die ihre Arbeitsleistung gemäss Einsatzplanung zu erbringen haben, gelten zusätzlich die folgenden Regelungen gemäss Bst. a, b, und c:

- a. Die Mitarbeitenden werden von der Arbeitgeberin in der Regel zwei Wochen im Voraus über ihre geplanten Arbeitseinsätze informiert. Bei Vorliegen von zwingenden Gründen und unter der Voraussetzung der Zumutbarkeit ist die Arbeitgeberin zur einseitigen Anordnung kurzfristiger Änderungen der Einsatzplanung berechtigt.
- b. Erfolgt eine Absage oder Kürzung weniger als 24 Stunden vor dem geplanten Einsatz und möchten die Mitarbeitenden die Arbeitsleistung dennoch gemäss Einsatzplanung erbringen, so gilt der entsprechende Einsatz als geleistet, sofern der Grund der Absage bzw. Kürzung der Arbeitgeberin zuzurechnen ist.
- c. Die minimale tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 50 Prozent der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit betragen. Die Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit basiert auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung gilt nicht für Samstage.

³Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt 60 Minusstunden und 120 Plusstunden überschreiten. Weist der Zeitsaldo ausnahmsweise mehr als die Maximalzahl der Plus-/Minusstunden auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende regelmässig geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos.

⁴Die geleistete Arbeit wird jährlich einmal saldiert. Im Zeitpunkt der Saldierung soll der Zeitsaldo 60 Minusstunden und 60 Plusstunden nicht überschreiten.

⁵Weist der Zeitsaldo zum Zeitpunkt der Saldierung ausnahmsweise mehr als 60 Plus- oder 60 Minusstunden auf, treffen Arbeitgeberin und Mitarbeitende für das Folgejahr geeignete Massnahmen zur Reduktion des Zeitsaldos. Auf die nachfolgende Saldierungsperiode können in der Regel 60 Stunden

übertragen werden. Der 60 Stunden übersteigende Saldo soll nur in Ausnahmefällen ausbezahlt werden. Bei Austritt verfallen allfällige Minusstunden mindestens zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeberin, sofern der Mitarbeitende diese nicht nachweislich selbst verschuldet hat und/oder fristlos durch die Arbeitgeberin gekündigt worden ist.

⁶Die Arbeitgeberin regelt die Einzelheiten.

2.7.4 Gleitende Arbeitszeit (GLAZ)

¹Mitarbeitende mit gleitender Arbeitszeit können ihre Arbeitsleistung innerhalb der Betriebszeiten und unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse sowie allfälliger Ansprechzeiten eigenverantwortlich einteilen.

²Der Zeitsaldo der Mitarbeitenden soll zu keinem Zeitpunkt 10 Minusstunden und 50 Plusstunden überschreiten.

³Die Mitarbeitenden können einen positiven Zeitsaldo unter Beachtung der Rahmenbedingungen gemäss Abs. 1 und nach Absprache mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten stunden- oder tageweise kompensieren. Pro Kalenderjahr können insgesamt maximal zehn Kompensationstage bezogen werden. Halbe Tage werden bei der Berechnung der bezogenen Anzahl Kompensationstage mitberücksichtigt.

⁴Weist der Zeitsaldo mehr als 50 Plusstunden auf, verfallen diese Stunden grundsätzlich ohne Entschädigung. Ausnahmsweise verfallen diese Stunden nicht und gelten als Überstunden, wenn sie von der Arbeitgeberin angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden. Diese Überstunden dürfen ein Total von 50 Stunden nicht übersteigen.

2.7.5 Anpassung Beschäftigungsgrad

Wenn das Arbeitspensum bei Teilzeitmitarbeitenden während einem halben Jahr regelmässig über dem vereinbarten Beschäftigungsgrad liegt, kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine entsprechende Erhöhung des Beschäftigungsgrads beantragen. Wird der Antrag abgelehnt, ist die Ablehnung durch die Arbeitgeberin schriftlich zu begründen.

2.7.6 Reduktion des Beschäftigungsgrades für ältere Mitarbeitende

¹Mitarbeitende in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können der Arbeitgeberin den Antrag stellen, ihren Beschäftigungsgrad einmalig um mindestens 10 Prozent (gemessen an einer Vollzeitbeschäftigung) zu reduzieren.

²Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten kann die Arbeitgeberin diesen Antrag annehmen oder ablehnen. Eine Ablehnung ist zu begründen.

³Arbeitgeberin und Mitarbeitende vereinbaren den Zeitpunkt einer Beschäftigungsgradreduktion im Sinne von Abs. 1.

⁴Die übrigen Anstellungsbedingungen sowie die Funktion bleiben nach Möglichkeit unverändert.

⁵Im Falle einer Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss Abs. 1 bleibt der bei der Pensionskasse versicherte Lohn auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters unverändert, sofern dies die reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse zulassen. Die entsprechenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge der Weiterversicherung gehen zulasten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

⁶Bezüglich Teilpensionierungen ist das Reglement der Pensionskasse massgebend.

2.7.7 Höchstarbeitszeit, Ruhezeit, Arbeitsschicht

¹Die tägliche Höchstarbeitszeit innerhalb der einzelnen Arbeitsschicht beträgt maximal 11 Stunden (ohne Zeitzuschläge); an einzelnen Tagen kann sie bis auf 12 Stunden erhöht werden.

²Die Dauer der täglichen Arbeitsschicht (Arbeitszeit, Arbeitsunterbrechungen, Pausen) beträgt höchstens 12 Stunden; an einzelnen Tagen kann sie auf 13 Stunden erhöht werden. Die zusammenhängende Ruhezeit beträgt entsprechend mindestens 12 Stunden und an einzelnen Tagen mindestens 11 Stunden.

2.8 Pikettdienst

¹Beim Pikettdienst hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausserhalb der Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze, welche die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, Kontrollgänge oder ähnliche Sonderereignisse betreffen, bereit.

²Wenn sich Mitarbeitende auf Anordnung der Arbeitgeberin für einen allfälligen Arbeitseinsatz bereithalten müssen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung für Pikettdienst von 5 Franken pro Stunde.

³Die Arbeitgeberin regelt die Einzelheiten.

2.9 Ferien, Feiertage

2.9.1 Dauer der Ferien

¹Pro Kalenderjahr haben die Mitarbeitenden folgende Ferienansprüche:

- Bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird: fünf Wochen
- Ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird: sechs Wochen

² Bei Beginn und/oder Ende des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig, pro rata temporis, gekürzt.

³Die Mitarbeitenden im Stundenlohn haben Anspruch auf einen Feiertagszuschlag von 3,75 Prozent sowie auf einen Ferienzuschlag von 10.64 Prozent (bis zum und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird) bzw. 13.04 Prozent (ab dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird).

2.9.2 Ferienbezug

¹Die Ferien sind grundsätzlich während des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Mindestens einmal im Jahr müssen zwei Wochen zusammenhängend bezogen werden.

²Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor der Festlegung des Zeitpunkts der Ferien anzuhören. Die Arbeitgeberin entspricht den Wünschen der Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Falls keine Einigung erzielt werden kann, legt die Arbeitgeberin den Zeitpunkt des Ferienbezugs fest.

2.9.3 Ferienunterbruch

Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Ferien, werden die entsprechenden Ferientage unter folgenden Voraussetzungen nachgewährt:

- Die Ferienfähigkeit ist aufgrund der Krankheit / des Unfalls nicht mehr gegeben und
- die Krankheit / der Unfall wird der Arbeitgeberin so rasch als möglich gemeldet und ärztlich bescheinigt.

2.9.4 Ferienkürzung

¹Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt gemäss Art. 329b OR, wobei das Kalenderjahr die Grundlage für die Berechnung der Ferienkürzung bildet.

²Befindet sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter im unbezahlten Urlaub, besteht für die Dauer der Abwesenheit kein Ferienanspruch.

2.9.5 Abgeltung und Verrechnung der Ferien

¹Eine Abgeltung von Ferien durch Geldleistungen ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, sofern der Bezug der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses unmöglich oder unzumutbar war.

²Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter oder bei Auflösung durch die Arbeitgeberin infolge Verschuldens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters können zu viel bezogene Ferientage mit dem Lohn verrechnet werden, soweit der Bezug der Ferien von der Arbeitgeberin nicht angeordnet worden ist.

2.10 Feiertage

¹Insgesamt gewährt die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden bis zu maximal 12 bezahlte Feiertage (exkl. Bundesfeiertag). Massgebend sind die Feiertage am Arbeitsort.

²Fallen die Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen für die Mitarbeitenden arbeitsfreien Tag, so gelten sie als bezogen.

³Für Mitarbeitende im Stundenlohn gilt Ziffer 2.9.1 Abs. 3.

2.11 Urlaub und Absenzen

Jegliche Absenzen (wie Ferien, Militärdienst usw.) sind der vorgesetzten Stelle rechtzeitig zu melden.

2.11.1 Mutterschaftsurlaub

¹Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen. Die Lohnfortzahlung beträgt 100 Prozent des auf den Urlaub entfallenden Nettolohns.

²Die Erwerbsausfallentschädigungen der EO fallen der Arbeitgeberin zu.

2.11.2 Vaterschaftsurlaub

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen sowie auf unbezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen. Der Urlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Damit EO-Entschädigung geltend gemacht werden kann ist der bezahlte Vaterschaftsurlaub jedoch, wenn immer möglich innerhalb von 6 Monaten zu beziehen.

2.11.3 Adoptionsurlaub

¹Mitarbeitende haben nach der Adoption eines Kindes Anspruch auf bezahlten Urlaub von zwei Wochen sowie auf unbezahlten Urlaub von vier Wochen. Der Urlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Adoption des Kindes zu beziehen.

²Stehen beide Elternteile gestützt auf diesen GAV in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin, haben beide Anspruch auf die Urlaube gemäss Abs. 1.

2.11.4 Betreuungsurlaub

¹Mitarbeitende haben Anspruch auf höchstens 14 Wochen Betreuungsurlaub wegen gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern aufgrund von Krankheit oder Unfall. Die Entschädigung richtet sich nach Art. 16n-16s EOG.

²Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, an welchem der Mitarbeitende zum ersten Mal den Betreuungsurlaub geltend macht.

³Nehmen beide Eltern als Arbeitnehmende Betreuungsurlaub reduziert sich der Betreuungsurlaub auf sieben Wochen pro Elternteil.

⁴Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

⁵Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

2.11.5 Rückkehrgarantie

Bei Bezug von Urlaub gemäss Ziff. 2.11.1 (Mutterschaftsurlaub), Ziff. 2.11.2 (Vaterschaftsurlaub), Ziff. 2.11.3 (Adoptionsurlaub) sowie 2.11.4 (Betreuungsurlaub) besteht eine Garantie auf Rückkehr an die angestammte Arbeitsstelle nach Massgabe des jeweiligen EAV.

2.11.6 Abwesenheiten

Ereignis	Urlaub	bezahlt
a. Erfüllung gesetzlicher Pflichten	Notwendige Zeit gemäss Aufgebot	Ja
b. Eigene Trauung	2 Tage	Ja
c. Teilnahme an der Trauung von Eltern, Kindern und Geschwistern	1 Tag	Ja
d. Für Eltern mit Kindern im eigenen Haushalt zur Erledigung unaufschiebbarer Angelegenheiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Kind / den Kindern stehen und die Anwesenheit der Eltern oder eines Elternteils erfordern	Effektiv benötigte Zeit nach Absprache, max. 5 Tage	Nein
e. Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (gemäss OR 329h), schwerer Erkrankung oder bei Unfall.	Bis zu 3 Tage pro Fall, maximal 10 Tage pro Jahr	Ja
f. Beim Tod der Lebenspartnerin / des Lebenspartners, eines Elternteils oder eines Kindes. Fällt der Todesfall in die Ferien, so können die Ferientage nachbezogen werden	4 Tage	Ja
g. Für die Teilnahme an einer Trauerfeier in anderen Fällen als Bst. f	Effektiv benötigte Zeit nach Absprache, max. 1 Tag	Nein
h. Eigener Umzug	Bis zu einem Tag	Ja
i. Für Mitglieder von Gremien der vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen	5 Tage pro Jahr, zusätzlich die benötigte Zeit für Verhandlungen mit der Arbeitgeberin. Ein zusätzlicher Bedarf wird im Einzelfall geregelt.	Ja
j. Von den vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisationen angebotene sozialpartnerschaftliche	Bis zu drei Tage innerhalb von zwei Jahren	Ja

2.11.7 Unbezahlter Urlaub

¹Auf schriftliches Gesuch hin kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unbezahlter Urlaub gewährt werden, falls es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

²Bei unbezahltem Urlaub bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr bezahlt die Arbeitgeberin ihren Anteil an den Pensionskassenbeiträgen weiter.

³Wird ein unbezahlter Urlaub gewährt, so kann die Arbeitgeberin die bisherige Stelle zusichern. Falls die bisherige Stelle nicht zugesichert werden kann, bemüht sich die Arbeitgeberin, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach Ablauf des Urlaubs eine dem bisherigen EAV entsprechende Stelle anzubieten. Falls dies nicht möglich ist, wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst.

⁴Die Arbeitgeberin kann den Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub für jeweils maximal ein Jahr gewähren.

2.12 Weiterbildung

¹Die Arbeitgeberin fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden aktiv. Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten.

²Im Rahmen der regelmässigen Mitarbeitendengespräche werden die Entwicklungsziele und die dafür benötigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besprochen und festgehalten.

³Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, sich durch Weiterbildung den sich ändernden beruflichen Verhältnissen und Anforderungen anzupassen. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, Weiterbildungsaktivitäten der Mitarbeitenden zu unterstützen.

⁴Von der Arbeitgeberin angeordnete Weiterbildungen werden als Arbeitszeit angerechnet und finanziert.

2.13 Personalbeurteilung

Die Leistung der Mitarbeitenden wird durch die Arbeitgeberin mindestens einmal jährlich beurteilt. Die Beurteilung dient auch der persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden. Sind Mitarbeitende mit der Beurteilung nicht einverstanden, können sie sich an die übergeordnete Vorgesetzte oder den übergeordneten Vorgesetzten wenden.

2.14 Lohn und Zulagen

2.14.1 Allgemeines

¹Der Lohn bemisst sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Vorbehalten bleiben Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit Kunden im Rahmen von Sourcing-Situationen.

²Die Auszahlung des Jahreslohns erfolgt in 13 Teilen.

³Die Monatslöhne werden jeweils per 25. des Monats bargeldlos ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorangehenden Werktag. Die 13. Rate wird im November und bei Ein- und Austritt im Kalenderjahr pro rata temporis ausbezahlt.

⁴Die Stundenlöhne werden spätestens zehn Tage nach Ablauf der Abrechnungsperiode ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am nächstfolgenden Werktag. Der Anteil des 13. Monatslohns ist im Stundenlohn inbegriffen.

⁵Vom Bruttolohn werden die arbeitnehmerseitigen Beiträge für die gesetzlichen und sonstigen (Sozial-) Versicherungen abgezogen.

⁶Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zu Unrecht erfolgte Leistungen der Arbeitgeberin sowie zu Unrecht nicht belastete Lohnabzüge zurückzuerstatten. Dies gilt insbesondere bei Leistungen der Arbeitgeberin ohne gültigen Grund, aus einem nicht verwirklichten oder aus einem nachträglich weggefallenen Grund.

2.14.2 Mindestlohn

¹Der Mindestlohn beträgt im Jahr 52'000 CHF.

²Bei Übernahmen von Mitarbeitenden von Drittfirmen gilt der Mindestlohn gem. Abs. 1 nach Ablauf der mit den Drittfirmen getroffenen vertraglichen Übergangsregelungen, spätestens jedoch nach Ablauf eines Jahres.

³Für die Erbringung von Dienstleistungen ausserhalb des bestehenden Portfolios beschliessen die Vertragsparteien fallweise die Unterschreitung des definierten Mindestlohns, wobei die orts- und branchenüblichen Löhne in jedem Fall zu beachten sind.

2.14.3 Pensionierungsgeschenk

Die Arbeitgeberin entrichtet den Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der Pensionierung ein Geschenk nach Wahl in der Höhe von 1'000 CHF.

2.14.4 Familienzulagen

Die Familienzulagen werden nach Massgabe der nationalen und kantonalen gesetzlichen Bestimmungen ausgerichtet.

2.14.5 Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung

Bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen haben die Mitarbeitenden Anrecht auf finanzielle Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung. Die Arbeitgeberin regelt die Einzelheiten.

2.14.6 Prämien und Sonderzulagen

¹Die Arbeitgeberin kann auf Prämiensystemen basierende versicherte und unversicherte Prämien ausrichten.

²Die Arbeitgeberin kann versicherte und unversicherte Sonderzulagen im Umfang von maximal 10'000 CHF pro Jahr und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter ausrichten.

³Anwendung und Abgabe von Naturalgeschenken werden durch die Arbeitgeberin geregelt.

2.14.7 Vollzugskostenbeitrag

¹Die Vertragsparteien erheben von den Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich:

- 0.2% vom Bruttolohn

²Der Vollzugskostenbeitrag wird den Mitgliedern der vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände von diesen zurückerstattet.

³Die Vollzugskostenbeiträge werden vom Lohn abgezogen und in einen Vollzugskostenbeitragsfonds einbezahlt. Die Einzelheiten werden durch die GAV-Parteien gemeinsam geregelt.

2.14.8 Treueprämie

¹Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung des zehnten Anstellungsjahrs und anschliessend alle fünf Jahre Anspruch auf eine Treueprämie. Die Firmentreue wird wie folgt belohnt:

Vollendete Anstellungsjahre	bezahlter Urlaub (auf Basis 5-Tage-Woche) bei 100 %-Pensum
10 Jahre	5 Tage
15 Jahre	5 Tage
20 Jahre	10 Tage
25 Jahre	10 Tage
30 Jahre	10 Tage
35 Jahre	10 Tage
40 Jahre	10 Tage
45 Jahre	10 Tage

²Teilzeitbeschäftigte erhalten die Treueprämie entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Bei schwankender Beschäftigung wird der aktuelle Beschäftigungsgrad zugrunde gelegt.

³Der abschliessende Entscheid über den Zeitpunkt des Bezugs der Treueprämie liegt bei der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin hat auf die Wünsche der Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen.

2.15 Arbeitsverhinderung

2.15.1 Meldepflicht, Arztzeugnis

¹Jede Arbeitsunfähigkeit ist der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten sofort zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als drei Arbeitstage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen. Bei einer Erkrankung im Ausland wird die Absenz nur anerkannt, wenn ein Arztzeugnis beigebracht wird.

²In besonderen Fällen, namentlich bei wiederholten Kurzabsenzen, kann die Arbeitgeberin für Absenzen die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bereits ab dem ersten Abwesenheitstag verlangen.

³Wird die Krankheit oder der Unfall nicht rechtzeitig gemeldet und können daher die Meldungen an den Krankentaggeld- oder den Unfallversicherer nicht fristgerecht erfolgen, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Konsequenzen aus dieser Unterlassung selbst zu tragen.

2.15.2 Vertrauensarzt

Die Arbeitgeberin hat das Recht, die Mitarbeitenden hinsichtlich Ihrer Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zu Lasten der Arbeitgeberin. Im Falle unterschiedlicher Beurteilung durch die Ärzte ist für die Arbeitgeberin die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend.

2.15.3 Eingliederung

Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, werden weiterbeschäftigt, sofern dies betrieblich möglich und aus medizinischer Sicht vertretbar ist.

2.15.4 Grundsätze der Lohnfortzahlung

¹Lohnleistungen der Arbeitgeberin sind gegenüber laufenden Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen subsidiär. Jegliche Leistungen und Nachzahlungen gleicher Art und Zweckbestimmung von in- und ausländischen, gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen kommen der Arbeitgeberin in der Höhe und für den Zeitraum zu bzw. werden den Leistungen der Arbeitgeberin in

der Höhe und für den Zeitraum angerechnet, in dem sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter trotz eingeschränkter Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit freiwillige oder vertraglich geschuldete Lohnleistungen ausrichtet oder ausgerichtet hat. Soweit die Leistungen oder Nachzahlungen gesetzlicher oder betrieblicher Versicherungen direkt an die Mitarbeitenden ausgerichtet werden, sind diese zur Rückerstattung derselben an die Arbeitgeberin verpflichtet.

²Gegenüber gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen steht der Arbeitgeberin ein direktes (Rück-)Forderungsrecht zu. Die Arbeitgeberin kann folglich von der/den leistungspflichtigen Stelle/n verlangen, dass ihr die laufenden Leistungen oder Nachzahlungen im Umfang der Lohnleistungen und der geleisteten Vorschussleistungen gleicher Art und Zweckbestimmung ausgerichtet werden.

³Die Arbeitgeberin behält sich vor, ihre Leistungen im gleichen Umfang herabzusetzen, wie die gesetzlichen oder betrieblichen Versicherungen ihre Leistungen kürzen oder verweigern.

2.15.5 Leistungen bei Krankheit

¹Die Arbeitgeberin schliesst zugunsten ihrer Mitarbeitenden eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung über ein versichertes Taggeld von mindestens 80 Prozent des Bruttolohnes und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. allfälliger Wartefrist) ab.

²Die Arbeitgeberin übernimmt die Versicherungsprämien für die Kurzfristkrankentaggeldversicherung während der Kurzfristperiode von 60 Tagen.

³Die Versicherungsprämien für die Langfristkrankentaggeldversicherung nach der Kurzfristperiode tragen je zur Hälfte die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

⁴Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit leitet die Arbeitgeberin das Krankentaggeld gemäss Abs. 1 an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter. Diese Taggeldleistungen ergänzt die Arbeitgeberin während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Krankentaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Krankentaggeldversicherers voraus.

⁵Während der verbleibenden 365 Tage besteht bei gegebenen Voraussetzungen Anspruch auf Weiterleitung des Krankentaggeldes gemäss Abs. 1. Sämtliche Leistungen richten sich nach den jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) des Krankentaggeldversicherers.

⁶Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen.

⁷Während der Probezeit bezahlt die Arbeitgeberin bei Krankheit während längstens acht Wochen den auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohn.

⁸Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn mit einem Beschäftigungsgrad von >20% ist Ziffer 2.15.5 gleichermassen anwendbar.

⁹Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn mit einem Beschäftigungsgrad von ≤20% erfolgt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, stattdessen wird ein Lohnzuschlag von 2,5% ausgerichtet. Jedoch sind für regelmässige Einsätze von mehr als drei Monaten in Bezug auf die Lohnfortzahlung die gesetzlichen Bestimmungen resp. die Basler Skala anzuwenden.

2.15.6 Leistungen bei Unfall

¹Gegen die Folgen von Unfällen (Berufs- und Nichtberufsunfall) und Berufskrankheiten sind die Mitarbeitenden nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert. Teilzeitarbeitende sind gegen Nichtberufsunfälle versichert, wenn deren wöchentliche Arbeitszeit das nach UVG erforderliche Mindestmass erfüllt.

²Die Versicherungsprämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der Arbeitgeberin je hälftig aufgeteilt. Die Prämien richten sich nach den jeweils gültigen Verträgen mit den Versicherern.

³Bei unverschuldeter, medizinisch begründeter Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls leitet die Arbeitgeberin das ausgerichtete Unfalltaggeld an die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter weiter.

⁴Die Arbeitgeberin ergänzt die Taggeldleistungen gemäss Abs. 3 während der ersten 365 Tage der Arbeitsunfähigkeit mit einer Lohnfortzahlung, sodass der verhinderten Mitarbeiterin oder dem verhinderten Mitarbeiter während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit zusammen mit dem Unfalltaggeld insgesamt ein Betrag ausbezahlt wird, der 100 Prozent des auf diese Zeitspanne entfallenden Nettolohns bei voller Arbeitsfähigkeit entspricht. Diese ergänzende Lohnfortzahlung setzt eine Leistungspflicht des Unfallversicherers voraus.

⁵Der ergänzende Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Abs. 4 besteht nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach dessen Beendigung besteht bei gegebenen Voraussetzungen ausschliesslich ein Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung.

2.15.7 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst

¹Leisten Mitarbeitende schweizerischen obligatorischen Militär, Zivil- oder Zivilschutzdienst, oder leisten weibliche Mitarbeitende schweizerischen Militär- oder Rotkreuzdienst, wird folgende Lohnfortzahlung gewährt:

- Während der Rekrutenschule und dieser gleichgestellten Dienstzeiten: 80 Prozent des Nettolohns bei normaler Arbeitstätigkeit. Mitarbeitenden mit Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Art. 6 EOG werden 100 Prozent ausbezahlt.
- Während den übrigen obligatorischen Dienstleistungen: 100 Prozent des auf die Dauer der Dienstzeit entfallenen Nettolohns.

²Als Dienstzeiten, die der Rekrutenschule gleichgestellt sind, gelten die Grundausbildung von Personen, die ihre Dienstpflicht ohne Unterbruch erfüllen (Durchdiener), die Unteroffiziers- und Offiziersschule, die Beförderungsdienste sowie der Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz für die Anzahl Tage, die einer Rekrutenschule entsprechen.

³Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der EO fallen grundsätzlich der Arbeitgeberin zu.

⁴Bei Dienstleistungen ausserhalb der obligatorischen Dienstpflicht oder ohne Anrechnung an die Dienstpflicht wird der Lohn entsprechend gekürzt. Der Lohnanspruch entspricht in diesem Fall den allfälligen Leistungen der EO.

2.15.8 Nachgewährung im Todesfall

Die Arbeitgeberin bezahlt den Hinterbliebenen beim Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters insgesamt ein Sechstel des Jahreslohns (mindestens 10'000 CHF, pro rata Beschäftigungsgrad). Als Hinterbliebene gelten in folgender Reihenfolge:

- Ehepartnerin oder Ehepartner bzw. eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner
- Kinder, soweit die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter bis zum Tod für sie Anspruch auf Kinderzulagen hatte
- Lebenspartnerin oder Lebenspartner, wenn die beiden seit mindestens fünf Jahren im gleichen Haushalt gelebt oder einen schriftlichen Partnerschaftsvertrag abgeschlossen haben

- andere Personen, denen gegenüber die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeiter bis zum Tod eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

2.16 Berufliche Vorsorge

Die Mitarbeitenden sind gemäss den gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen in einem der Leistungspläne der Pensionskasse

2.17 Rechte und Pflichten

2.17.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln und anvertraute Gelder gewissenhaft zu verwalten.

²Mitarbeitende sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Arbeitgeberin oder deren Kunden absichtlich oder grobfahrlässig zufügen. Im Wiederholungsfall können auch fahrlässig verursachte Schäden behaftet werden. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, ihre Ansprüche mit den Lohnansprüchen zu verrechnen, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

2.17.2 Schweigepflicht - Geheimhaltung

¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dürfen geheim zu haltende Tatsachen, von denen sie im Dienst der Arbeitgeberin Kenntnis erlangen, nicht verwerfen oder anderen mitteilen. Unter diese geheim zu haltenden Tatsachen fallen insbesondere nicht öffentlich zugängliche Informationen über den Geschäftsbetrieb, die Unternehmensstrategien, die Organisation, das Finanz- und Rechnungswesen sowie den Kundenkreis der SPS Switzerland AG. Diese Verpflichtung besteht auch nach Auflösung des Arbeitsvertrages, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin notwendig ist.

²Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen zum Post- und Bankkundengeheimnis. Die Arbeitgeberin behält sich vor, den Mitarbeitenden Geheimhaltungserklärungen zur Unterschrift vorzulegen.

2.17.3 Gewährung und Annahme von Geschenken

¹Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit weder für sich noch für andere Geschenke oder andere Vorteile fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Es ist auch verboten, Geschenke oder andere Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, wenn diese im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit stehen.

²Zuwendungen sind erlaubt, sofern sie den Charakter von landes- oder branchenüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben. Im Zweifelsfall ist die Annahme mit der oder dem Vorgesetzten abzusprechen.

2.17.4 Nebenerwerb

¹Wollen Mitarbeitende neben der Anstellung bei der Arbeitgeberin eine andere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben, so sind sie verpflichtet, diese vorgängig der Arbeitgeberin zu melden. Die Arbeitgeberin kann Mitarbeitenden die Ausübung nebenerwerblicher Tätigkeiten in begründeten Fällen untersagen.

²Nebenerwerbliche Tätigkeiten sind unzulässig, sofern dadurch die Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin verletzt wird. Eine Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen der Arbeitgeberin ist ausgeschlossen. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit darf gesamthaft nicht überschritten werden.

³Neueintretende Mitarbeitende müssen vor Vertragsabschluss über andere Erwerbstätigkeiten informieren.

⁴Werden die Arbeitsleistung, die Verfügbarkeit am Arbeitsplatz und/oder die vereinbarte Arbeitszeit durch diese Tätigkeiten beeinflusst, ist eine individuelle Regelung schriftlich zu vereinbaren.

2.17.5 Verwaltungsratstätigkeit / Stiftungsratstätigkeit

¹Eine private Verwaltungsratstätigkeit ist von der vorgesetzten Stelle sowie dem zuständigen Personaldienst zu bewilligen. Es gelten sinngemäss die Bestimmungen zum Nebenerwerb. Die Entschädigungen verbleiben bei den Mitarbeitenden.

²Entsendet die Arbeitgeberin Mitarbeitende im Rahmen ihrer Funktion in einen Verwaltungsrat, ist diese Tätigkeit mit dem Lohn abgegolten. Allfällig ausgerichtete Verwaltungsrats honorare gehen an die Arbeitgeberin. Allfällige Spesenentschädigungen stehen den Mitarbeitenden zu.

2.17.6 Öffentliche Ämter, politische Mandate sowie Engagements in Non-Profit Organisationen und regelmässige Unterrichtstätigkeiten

¹Tätigkeiten ohne Erwerbscharakter (Öffentliche Ämter, politische Mandate und grössere Engagements in Non-Profit-Organisationen) sind vor der Wahl bzw. vor der Annahme der vorgesetzten Stelle sowie dem Personaldienst zu melden.

²Werden die Arbeitsleistung, die Verfügbarkeit am Arbeitsplatz und/oder die vereinbarte Arbeitszeit durch diese Tätigkeiten beeinflusst, ist eine individuelle Regelung schriftlich zu vereinbaren.

2.17.7 Unregelmässige, entgeltliche Tätigkeiten

Entschädigungen für unregelmässigen Unterricht, Vorträge, Referate und ähnliches sowie damit verbundene Spesenentschädigungen können grundsätzlich von den Referentinnen bzw. Referenten behalten werden.

2.17.8 Geistiges Eigentum

¹Rechte oder Anwartschaften an Erfindungen, Designs, Marken, Werken/Leistungen gemäss Urheberrechtsgesetz und Topografien, welche Mitarbeitende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit allein oder mit Hilfe Dritter begründen, gehören (von Gesetzes wegen oder durch Abtretung) ohne Weiteres vollumfänglich und ausschliesslich der Arbeitgeberin, und zwar unabhängig davon, ob die Rechte oder Anwartschaften in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten begründet werden.

²Mitarbeitende haben die Arbeitgeberin unverzüglich schriftlich über die Entstehung solcher Rechte oder Anwartschaften zu informieren. Die Informationspflicht gilt auch dann, wenn Zweifel darüber bestehen, ob die Rechte oder Anwartschaften in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit begründet wurden.

³Soweit nicht gesetzliche Bestimmungen dem entgegenstehen, steht den Mitarbeitenden neben ihrem vertraglich vereinbarten Arbeitslohn keine zusätzliche Vergütung zu. Allfällige gesetzlich vorgesehene Vergütungsansprüche werden erst fällig, wenn der Wert der Rechte bzw. Anwartschaften mit ausreichender Sicherheit ermittelt werden kann.

⁴Die Mitarbeitenden sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, alle Vorkehrungen zu treffen und Hilfeleistungen zu erbringen, die zur Begründung, Sicherung, Wahrung, Wahrnehmung oder Registrierung der vorstehend genannten Rechte und Anwartschaften nötig sind.

⁵Die Mitarbeitenden treten der Arbeitgeberin alle im Zusammenhang mit den genannten Rechten und Anwartschaften stehenden Persönlichkeitsrechte (z. B. Urheberpersönlichkeitsrecht) ab. Wo dieser

Abtretung gesetzliche Grenzen entgegenstehen, verzichten die Mitarbeitenden auf die Ausübung der Persönlichkeitsrechte.

⁶Die vorgenannten Regelungen sind analog auf von Mitarbeitenden geschaffenes Know-how anwendbar, soweit solches nicht bereits gestützt auf gesetzliche Regelungen der Arbeitgeberin zusteht.

2.17.9 Elektronische Medien

Die Arbeitgeberin regelt die private Nutzung elektronischer Medien und Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz.

2.18 Gleichstellung

¹Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

²Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft direkt oder indirekt benachteiligt werden.

³Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

⁴Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

2.19 Persönlichkeitsschutz

¹Die Arbeitgeberin schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt insbesondere auf ihre physische und psychische Gesundheit gebührend Rücksicht.

²Die Arbeitgeberin schützt die Mitarbeitenden vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2.20 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Arbeitgeberin trifft zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Betrieb alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die aus Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachtet die besonderen Schutzbedürfnisse schwangerer Mitarbeiterinnen. Die Arbeitgeberin zieht die Mitarbeitenden bzw. die Personalvertretungen für Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit zur Mitsprache bei.

2.21 Arbeitskleidung

Stellt die Arbeitgeberin der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Arbeitskleidung zur Verfügung, so ist diese nach Anweisung der Vorgesetzten oder gemäss besonderem Kleiderreglement zu tragen und zu pflegen.

2.22 Betriebliche Mitwirkung

¹An Standorten mit mindestens 50 Mitarbeitenden können die Mitarbeitenden aus ihren Reihen eine Personalkommission (PEKO) bilden. Die PEKO konstituiert sich selbst. Sie umfasst mindestens drei und maximal sieben Mitglieder. Die PEKO kann die Arbeitgeberin unter Angabe der Traktanden um gemeinsame Besprechungen ersuchen.

²Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsausübung es zulässt. Die Arbeitgeberin stellt die erforderliche Infrastruktur innerhalb des Standortes zur Verfügung.

2.23 Datenschutz und elektronische Überwachung

¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Arbeitgeberin alle für das Arbeitsverhältnis notwendigen persönlichen Daten zur Verfügung zu stellen und allfällige Änderungen bekanntzugeben. Die Personaldaten werden im elektronischen Personalinformationssystem geführt.

²Die Arbeitgeberin garantiert den Schutz der Personaldaten. Sie beschränkt das Bearbeiten, Aufbewahren und Speichern der personenbezogenen Daten auf das betrieblich Notwendige und gesetzlich Zulässige. Detaillierte Regelungen und Informationen zum Datenschutz sind der SPS Switzerland AG Datenschutzerklärung für Mitarbeitende zu entnehmen. Den Gewerkschaften kommt für diese Datenschutzerklärung ein Anhörungsrecht zu.

³Die Arbeitgeberin trifft die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugten Zugriffen und unbefugter Weitergabe zu schützen. Sie stellt sicher, dass nur diejenigen Personen Einsicht bzw. Zugriff auf diejenigen Personaldaten haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen oder denen die Mitarbeitenden ihr schriftliches Einverständnis erteilt haben. Das Zugriffs- und Einsichtsrecht ist auf einen möglichst engen Personenkreis zu beschränken.

⁴Die Arbeitgeberin kann für die Bearbeitung, Aufbewahrung und Speicherung der Personaldaten Dritte beiziehen, wobei die Arbeitgeberin diesfalls den Dritten die Verpflichtung zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zum Datenschutz gemäss diesem GAV und der Datenschutzerklärung für Mitarbeitende überbindet und für die Einhaltung garantiert.

⁵Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter oder eine bevollmächtigte Person hat das Recht auf Einsicht in ihre bzw. seine personenbezogenen Daten und kann die Berichtigung falscher Daten verlangen.

⁶Die Arbeitgeberin kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen elektronische Hilfsmittel (z. B. Videosysteme) zur Sicherheitsüberwachung sowie in Ausnahmefällen zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken einsetzen. Die Arbeitgeberin achtet dabei die gesetzlichen Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden und berücksichtigt das Gebot der Verhältnismässigkeit.

2.24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.24.1 Beendigung ohne Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a. Bei Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters
- b. Mit dem Tod
- c. Bei Ablauf der Vertragsdauer
- d. Beim Anspruch auf eine volle IV-Rente

2.24.2 Kündigung und Kündigungsfristen

¹Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gekündigt werden.

²Für die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden gelten folgende Kündigungsfristen:

- während der Probezeit: sieben Tage
- im ersten Anstellungsjahr: ein Monat, jeweils auf das Ende eines Monats

- ab dem zweiten Anstellungsjahr: drei Monate, jeweils auf das Ende eines Monats
- Mitarbeitende ab dem vollendetem 50. Altersjahr und 20 Anstellungsjahren, falls die Kündigung durch die Arbeitgeberin aus wirtschaftlichen oder betriebsorganisatorischen Gründen erfolgt und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht eine kürzere Frist wünscht: fünf Monate

³Im gegenseitigen Einvernehmen können im Einzelarbeitsvertrag (EAV) längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

⁴Die Arbeitgeberin und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform.

2.24.3 Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters schriftlich zu begründen.

2.24.4 Kündigungsschutz

¹Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin während der Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit oder Unfall erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Sperrfristen (Art. 336c OR). Vorbehalten bleibt die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt einer vollständigen oder teilweisen Invalidität, die Anspruch auf Rentenleistungen der IV und der Pensionskasse gibt.

²Mitglieder der Personalvertretung, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse und Mitarbeitende, die Mitglieder eines Firmen - /Branchenvorstandes einer vertragschliessenden Gewerkschaft und der Arbeitgeberin als solche gemeldet sind, dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit für die erwähnten Gremien weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen (vgl. Art. 336 Abs. 2 OR).

2.25 Differenzen Arbeitgeberin - Mitarbeitende

¹Bei Meinungsverschiedenheiten bzw. Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis versuchen die Parteien, sich im direkten Gespräch zu verständigen.

²Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann bei Streitigkeiten jederzeit eine Vertrauensperson beiziehen.

³Für Streitigkeiten zwischen der Arbeitgeberin und einzelnen Mitarbeitenden sind die ordentlichen Zivilgerichte zuständig.

2.26 Sozialvereinbarung

¹Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Vermeidung von wirtschaftlich oder betriebsorganisatorisch bedingten Kündigungen.

²Kündigt die Arbeitgeberin 10 oder mehr Personen das Arbeitsverhältnis aus demselben wirtschaftlichen oder betriebsorganisatorischen Grund, so kommt dieser Artikel dieses GAV zur Anwendung.

³Es gelten folgende Kündigungsfristen im Falle von wirtschaftlich oder betriebsorganisatorisch bedingtem Stellenverlust gemäss Abs. 2: Für Mitarbeitende, die mehr als 15 Dienstjahre haben und über 55 Jahre alt sind, gilt eine Kündigungsfrist von 4 Monaten. Für Mitarbeitende, die mehr als 15 Dienstjahre haben und über 60 Jahre alt sind, gilt eine Kündigungsfrist von 5 Monaten.

⁴Im Rahmen der Sozialvereinbarung werden die geleisteten Dienstjahre gemäss Ziffer 2.1 Absatz 4 berücksichtigt.

⁵Die Arbeitgeberin unterstützt die von Kündigungen gemäss Abs. 2 dieser Ziffer betroffenen Mitarbeitenden bei der internen und externen Stellensuche, insbesondere auch bei der Stellensuche bei anderen Gruppengesellschaften der SPS Switzerland AG.

⁶Die Arbeitgeberin unterstützt zweckmässige Bildungsmassnahmen, welche die Chancen der/des Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

⁷Findet ein/e von einer Kündigung gemäss Abs. 2 dieser Ziffer betroffene/r Mitarbeitende/r vor oder während der Kündigungsfrist intern oder extern eine neue Stelle, verzichtet die Arbeitgeberin auf die Einhaltung der Kündigungsfrist durch die/den Mitarbeitende/n, sofern einem solchen Verzicht nicht wichtigen betriebliche Gründe entgegenstehen.

⁸Von einer Kündigung gemäss Abs. 2 dieser Ziffer betroffene Mitarbeitende haben das Recht, Bewerbungsgespräche während der bezahlten Arbeitszeit zu führen. Bei Inanspruchnahme von Arbeitszeit für Bewerbungsgespräche kann die Arbeitgeberin verlangen, dass die/der Mitarbeitende den Nachweis für die Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch erbringt.

3. Schuldrechtliche Bestimmungen

3.1 Lohnverhandlungen

¹Die GAV-Parteien können jeweils bis 15. Dezember jeden Jahres schriftlich Verhandlungen über kollektive Massnahmen zur Entlohnung für das Folgejahr verlangen.

²Kriterien für die Lohnverhandlungen sind das Geschäftsmodell von SPS Switzerland AG, das Marktgeschehen und das wirtschaftliche Umfeld.

³Die GAV-Parteien können die Löhne und Zulagen auch für eine längere Dauer als ein Jahr festlegen.

⁴Einigen sich die GAV-Parteien im Rahmen der Lohnverhandlungen nicht, kann jede Partei bis spätestens am 28. Februar den Streitschlichtungsmechanismus gemäss Ziff. 3.4 zur Anwendung bringen.

3.2 Zusammenarbeit zwischen den GAV-Parteien

3.2.1 Paritätische Kommission

Die Vertragsparteien richten eine ständige paritätische Kommission ein, die sich in der Regel zwei, mindestens aber ein Mal im Jahr trifft. Sie definiert die Kontrolle und überwacht den Vollzug des vorliegenden GAV und befindet in erster Instanz über Konflikte und Auslegungsfragen zum GAV. Die Besetzung und die Aufgaben der Paritätischen Kommission regelt ein Reglement, das integraler Bestandteil des GAV ist. Durch einstimmigen Beschluss der Paritätischen Kommission bestimmt diese aus ihrer Mitte einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Der Präsident soll aus den Reihen der Arbeitgeber kommen.

3.2.2 Mitwirkungsrechte

Die vertragschliessenden Gewerkschaften haben unterschiedlich ausgeprägte Mitwirkungsrechte:

- Mitbestimmung (Stufe 3): Die GAV-Parteien treffen einen einvernehmlichen Entscheid
- Anhörung (Stufe 2): Die vertragschliessenden Gewerkschaften werden angehört, bevor definitiv entschieden wird. Werden Vorschläge der vertragschliessenden Gewerkschaften nicht berücksichtigt, wird die ablehnende Haltung begründet
- umfassende Information (Stufe 1)

Die Art der Mitwirkungsrechte ist abhängig vom jeweiligen Mitwirkungsgegenstand gemäss Ziff. 3.2.3.

3.2.3 Mitwirkungsgegenstände

Mitwirkungsgegenstände	Mitwirkungsstufe
Änderungen und Ergänzungen des GAV SPS Switzerland AG	3
Lohnverhandlungen	3
Reglemente und Datenschutzerklärung für Mitarbeitende von SPS Switzerland AG	2
Übertragung des Betriebs oder Übertragung von Betriebsteilen auf Dritte (gemäss Art. 333a Abs. 1 OR) Fusionen und Übernahmen Umstrukturierungen Outsourcing	1
Übertragung des Betriebs oder Übertragung von Betriebsteilen auf Dritte, wenn infolge der Übertragung Massnahmen beabsichtigt sind, welche die Mitarbeitenden betreffen (gemäss Art. 333a Abs. 2 OR)	1
Massenentlassung gemäss Art. 335d OR	1
Kündigung von mindestens 10 Mitarbeitenden (am gleichen Standort ab 5 Mitarbeitenden) innerhalb von drei Monaten aus demselben Grund	1

3.3 Arbeitsfriede und Verhandlungsbereitschaft

¹Die GAV-Parteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses GAV den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und sich jeglicher Kampfmassnahme zu enthalten. Das Gebot des absoluten Arbeitsfriedens schliesst auch Gegenstände ein, die in diesem GAV nicht geregelt sind.

²Bedarf eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses ausnahmsweise während der Vertragsdauer einer Änderung oder Ergänzung dieses GAV, so werden die Parteien über solche Fragen verhandeln. Änderungen oder Ergänzungen des GAV bedürfen der Schriftform.

³Die GAV-Parteien bemühen sich bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten um die unverzügliche Beilegung.

3.4 Konflikte zwischen den GAV-Parteien

¹Bei Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien aus dem GAV ist zuerst auf der Ebene der Betroffenen eine Einigung zu suchen, bevor der Fall der paritätischen Kommission zur Schlichtung unterbreitet wird.

²Für Streitigkeiten zwischen den GAV-Parteien, die nicht vor der Paritätischen Kommission gelöst werden können, kann innert 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung ein Schiedsgericht mit Sitz in Zürich angerufen werden. Der ordentliche Rechtsweg ist in solchen Fällen ausgeschlossen.

³Das Schiedsgericht ist zuständig für:

- die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV in Fällen, in denen vor der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt werden kann;
- die Beurteilung von Beschlüssen der Paritätischen Kommission gegen Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende;

⁴Das Schiedsgericht besteht aus drei Mitgliedern. Dieses setzt sich zusammen aus einem präsidierenden Mitglied, das gemeinsam von den GAV-Parteien bestellt wird. Hinzu kommt je ein Mitglied von Arbeitgeber- und Arbeitnehmenseite, das jeweils unabweisbar bezeichnet wird. Im Übrigen bestimmt sich das Schiedsverfahren nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung.

⁴Das Schiedsgericht legt das Schiedsverfahren im Übrigen selbst fest. Dieses soll einfach und rasch sein. Sofern die Komplexität des Einzelfalls nichts anderes erfordert, soll ein einfacher Schriftenwechsel (Klageschrift und Klageantwort) stattfinden, gefolgt von einer mündlichen Verhandlung für die Vernehmung allfälliger Zeugen und Sachverständigen sowie für den allfälligen mündlichen Vortrag der Parteistandpunkte.

⁵Im Fall von Differenzen betreffend die kollektiven Lohnverhandlungen soll das Schiedsgericht seinen Entscheid nach mündlicher Anhörung der GAV-Parteien ohne Schriftenwechsel innerhalb von 30 Tagen nach seiner Konstituierung fällen.

⁶Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig unter Vorbehalt der Beschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 389 ff. ZPO.

3.5 Geltungsdauer


¹Dieser GAV tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

²Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer Verhandlungen zu einem neuen GAV aufzunehmen. v

Dieser GAV erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Da die Verhandlungen auf Deutsch stattfanden, geht die deutsche Fassung den Übersetzungen vor.

Ort, Datum Zürich, 21.12.2022

SPS Switzerland AG



Damian Baer
Leiter DOP



David Ziltener
Leiter SPS Switzerland AG Schweiz

Bern, 20.12.2022
Ort, Datum

**syndicom
Gewerkschaft Medien und Kommunikation**



Matteo Antonini
Leiter Sektor Logistik



David Roth
Zentralsekretär Sektor Logistik

Ort, Datum Bern, den 20.12.22

transfair – Der Personalverband



Kerstin Büchel
Branchenleiterin Post / Logistik



Urs Jungen
Verantwortlicher Sozialpartnerschaft SPS AG



Diego Frieden
Stv. Branchenleiter Post / Logistik

