

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten
und das Verkaufspersonal im Detailhandel

abgeschlossen zwischen der

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen (VZA)

und dem

Kaufmännischen Verband Zürich (KVZ)

sowie dem

Kaufmännischen Verband Winterthur (KVW)

Gültig ab 1. Mai 2015

Inhalt

Artikel	Seite
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
1. Zweck	3
2. Geltungsbereich	3
3. Friedenspflicht	3
4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb	3
5. Paritätische Kommission	4
6. Schiedsgericht	4
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
7. Abschluss des Arbeitsvertrags	5
8. Probezeit	5
9. Kündigung	6
10. Kündigungsschutz	7
Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	
11. Berufliche Weiterbildung	8
12. Ausübung öffentlicher Ämter	8
13. Sorgfalts- und Treuepflicht	8
14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	8
15. Bearbeiten von Personendaten	9
Arbeitszeit, Überstunden, Ferien	
16. Arbeitszeit	9
17. Überstunden	10
18. Ferien	10
19. Freizeit	11
Entlohnung	
20. Löhne und Lohnanpassungen	12
21. Mindestanfangslöhne und Entschädigungen für Lernende	12
22. Familienzulagen	12
23. Lohnabtretungen	12
24. Treueprämien	12
Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
25. Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft	13
26. Militär-, Schutz- oder Zivildienst	13
Vorsorgebestimmungen	
27. Entschädigung im Todesfall	14
28. Personalvorsorge	14
29. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge	14
30. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung	15
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	
31. Günstigere Abmachungen	15
32. Inkrafttreten dieser Vereinbarung	16
33. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag	17

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Zweck

Die Vereinbarung bezweckt

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

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

2. Geltungsbereich

Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieser Vereinbarung regeln die Arbeitsverhältnisse zwischen den kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und dem Verkaufspersonal (im Folgenden als Arbeitnehmer bezeichnet) mit Arbeitsort im Kanton Zürich einerseits und jenen Arbeitgebern oder ihren Organisationen im Kanton Zürich, welche einzeln auf diese Vereinbarung verpflichtet sind.

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

3. Friedenspflicht

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

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

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

4. Arbeitnehmervertretungen im Betrieb

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

Ihre Aufgaben umfassen insbesondere die Überwachung der Einhaltung und Durchführung der Vereinbarung und die Unterstützung der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichtet. Andererseits dürfen sie wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Bestellung, Tätigkeit und Befugnisse der Arbeitnehmervertretungen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (Mitwirkungsgesetz).

5. Paritätische Kommission

Zur Durchführung dieser Vereinbarung und zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Paritätische Kommission bestellt, die sich aus gleich vielen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Den Vorsitz führt abwechselungsweise ein Arbeitnehmer- oder ein Arbeitgebervertreter. Die Partner der Vereinbarung verpflichten sich, grundsätzliche Fragen der Arbeitsverhältnisse, die von einem Partner anhängig gemacht werden, in der Paritätischen Kommission zu besprechen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Vereinbarung oder bei behaupteter Verletzung durch einen Partner wird eine Verständigung in der Paritätischen Kommission angestrebt.

Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind durch direkte Verhandlungen zwischen den Beteiligten beizulegen. In zweiter Linie entscheidet der ordentliche Richter. Die Verbandsekretariate können dabei die Parteien vertreten.

6. Schiedsgericht

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

Der Präsident wird von den Parteischiedsrichtern gewählt, wobei Einstimmigkeit erforderlich ist. Kommt keine Wahl zustande, so wird er vom Obergericht des Kantons Zürich bezeichnet. Der Präsident kann ein mündliches Vermittlungsverfahren durchführen. Im Übrigen gilt die Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO) Art. 353 ff. ZPO.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

7. Abschluss des Arbeitsvertrags

Das Arbeitsverhältnis wird durch individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung sind einzuhalten. Es wird empfohlen, für den Vertrag die schriftliche Form zu wählen.

8. Probezeit

Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen, so gilt nach Art. 335 b OR der erste Monat als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde. Die Probezeit darf dabei drei Monate nicht übersteigen.

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

9. Kündigung

9.1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:

- während der Probezeit sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche,
- nach Ablauf der Probezeit oder wenn eine solche schriftlich wegbedungen wurde:
- im 1. Dienstjahr auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats,
- im 2. bis 9. Dienstjahr auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats,
- ab 10. Dienstjahr auf das Ende des dritten der Kündigung folgenden Monats.

Durch schriftliche Abrede dürfen diese Fristen verlängert oder verkürzt, jedoch nicht unter 1 Monat herabgesetzt werden.

9.2 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei die verlangt.

9.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats im Besitz des Empfängers sein. Erfolgt sie, was empfohlen wird, schriftlich, so genügt es nicht, dass sie am letzten Tag des Kündigungsmonats zur Post gegeben wird (das Datum des Poststempels ist also nicht massgebend).

9.4 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden. Bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

9.5 Mit dem Erreichen des AHV-berechtigten Alters geht das Arbeitsverhältnis nicht automatisch zu Ende, es sei denn, es sei dies speziell verabredet worden.

9.6 Missbräuchliche Kündigung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist nach Art. 336 OR missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.

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

9.7 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei nach Art. 336a OR eine Entschädigung auszurichten.

Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsmittel sind vorbehalten.

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

9.8 Wer gestützt auf Art. 336 und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben. Die Einsprache hat spätestens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses beim Kündigenden einzugehen (das Datum des Poststempels ist also nicht massgebend)

Wer gestützt auf Art. 336 und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben. Die Einsprache hat spätestens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses beim Kündigenden einzugehen (das Datum des Poststempels ist also nicht massgebend)

Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

9.9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuge-
mutet werden darf.

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

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

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

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

10. Kündigungsschutz

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

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

Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ARBEITNEHMER

11. Berufliche Weiterbildung

Allen interessierten Arbeitnehmern wird spätestens nach einjähriger Anstellungsdauer auf Ersuchen hin die Möglichkeit geboten, jährlich während wenigstens fünf Arbeitstagen an allgemein anerkannten Kursen, Tagungen, Vorträgen usw., welche der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen dienen, teilzunehmen. Gleiches gilt ab Beginn der Lehre für Sprachaufenthalte von Lernenden. Den Arbeitnehmern kann statt der Arbeitszeit ein gleichwertiger Beitrag an die Kosten der vorerwähnten beruflichen Weiterbildung gewährt werden.

Wegen solcher Absenzen wird weder der Lohn noch der Ferienanspruch gekürzt. Die Arbeitnehmer haben die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen nachzuweisen, deren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers festzulegen ist.

12. Ausübung öffentlicher Ämter

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

Sie kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden. Ein Lohnabzug findet nicht statt, sofern dem Arbeitgeber dadurch kein wesentlicher Arbeitsausfall entsteht.

13. Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

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

Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.

Er hat dem Arbeitgeber insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht hat, was ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in seinen Besitz gelangte.

15. Bearbeiten von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz. (DSG).

ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN, FERIEN

16. Arbeitszeit

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

16.2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Beim Verkaufspersonal gilt der Zeitaufwand für Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten sowie die Bedienung der Kunden nach Ladenschluss als Arbeitszeit. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

16.3 Folgende Tage gelten im Kanton Zürich als öffentliche Ruhetage, an denen nicht gearbeitet wird: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember) und Stephanstag (26. Dezember).

Die gleiche Regelung gilt für die Lokalfeiertage (z.B. in der Stadt Zürich der Berchtoldstag sowie die Nachmittage des Sechseläuten- und Knabenschiessen-Montags, in Winterthur der Fastnachtstag). Eine gleichwertige andere Lösung ist möglich.

An den Vorabenden von Neujahr, Karfreitag, Auffahrt und Weihnachtstag (25. Dezember) wird die Arbeit spätestens 16.00 Uhr eingestellt.

Die ausfallende Arbeitszeit verursacht für Arbeitnehmer im Wochen- oder Monatslohn keinen Lohnabzug.

16.4 Nebst dem wöchentlichen Ruhetag (in der Regel der Sonntag) hat der Arbeitnehmer in jeder Woche Anspruch auf einen ganzen freien Tag oder zwei halbe freie Tage. Der Anspruch fällt jedoch dahin, wenn ein öffentlicher Ruhetag gemäss Art. 16.3 auf den Wochentag fällt, an dem der freie Tag oder Halbtage üblicherweise gewährt wird.

An den Tagen, an welchen ein freier Halbtage gewährt wird, darf die Arbeitszeit nicht mehr als die Hälfte der normalen täglichen Arbeitszeit betragen.

16.5 Arbeitnehmer, die mindestens bis 20'00 Uhr im Abendverkauf eingesetzt werden, haben Anspruch auf eine Verpflegungspause von mindestens 30 Minuten Dauer, sofern sie die Arbeit vor 16'30 Uhr aufnehmen. Beträgt die Arbeitszeit einschliesslich Abendverkauf an diesem Tag mehr als acht Stunden, so haben die Arbeitnehmer Anspruch auf angemessene Verpflegung innerhalb oder ausserhalb des Betriebes auf Kosten des Arbeitgebers.

Bei auswärts wohnenden Arbeitnehmern wird beim Abendverkauf auf annehmbare Verbindung der öffentlichen Verkehrsmittel Rücksicht genommen.

17. Überstunden

17.1 Angeordnete bzw. betriebsnotwendige Überstunden werden, besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag vorbehalten, monatlich besonders entschädigt, und zwar auf der Basis von

- 182 Arbeitsstunden bei 42-Stunden-Woche,
- 178 Arbeitsstunden bei 41-Stunden-Woche,
- 174 Arbeitsstunden bei 40-Stunden-Woche.

17.2 Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die im Betrieb geltende Arbeitszeit überschritten wird. Ansprüche auf Kompensation oder Bezahlung von Überstunden sind dem Arbeitgeber am Ende jedes Monats zu melden.

17.3 Der Arbeitgeber hat bis 23.00 Uhr geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 25%, zwischen 23.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonntagen und öffentlichen Ruhetagen gemäss Art. 16.3 Abs. 1 geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 50% pro Stunde zu entschädigen.

17.4 Überstunden werden durch entsprechende Ersatzfreizeit, unter Berücksichtigung eines Zeitzuschlags von 25% bzw. 50%, kompensiert. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden diese ausbezahlt.

18. Ferien

18.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt bei einer 5-Tage-Woche:

- Fünf Wochen (= 25 Arbeitstage)
- Vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, wird ein zusätzlicher Ferientag und anschliessend jedes Jahr ein weiterer Ferientag zusätzlich gewährt. Besteht schon vorher ein fünf Wochen übersteigender Anspruch, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, mehr als sechs Wochen Ferien (30 Arbeitstage) zu gewähren.
- Jugendliche Arbeitnehmer und Lernende haben bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, ebenfalls Anspruch auf fünf Wochen bzw. 25 Arbeitstage Ferien.
- Den Ferien der leitenden Arbeitnehmer soll mit Rücksicht auf Leistung, Funktion und Verantwortung besondere Beachtung geschenkt werden.

18.2 Die Lohnzahlung für Teilzeitbeschäftigte während der Ferien berechnet sich aufgrund der im betreffenden Kalenderjahr regelmässig geleisteten Arbeitsstunden.

Sofern nach Arbeitstagen gerechnet wird, haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf einen dem Beschäftigungsgrad entsprechenden Anteil an jährlich bezahlten Ferien.

18.3 Die Ferien sollen möglichst zusammenhängend - einmal pro Jahr mindestens 2 Wochen – gewährt werden. Auf Unterteilung der Ferien in weniger als eine Woche ist normalerweise zu verzichten. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei jedoch auf die Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rücksicht.

18.4 Öffentliche Ruhetage gemäss Art. 16.3 Abs. 1 werden, soweit sie auf Arbeitstage in den Ferien des Arbeitnehmers fallen, nicht als bezogene Ferientage angerechnet.

18.5 Bei Bezug von Betriebsferien dürfen Arbeitnehmern, welche beim Ferienbezug noch nicht so viele Ferientage beanspruchen können, als ihnen durch die Betriebsferien eingeräumt

werden, keine Abzüge gemacht werden, unter Anrechnung auf den jährlichen Ferienanspruch.

18.6 Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmer während seiner Ferien, so gelten die ärztlich einwandfrei bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber sofort darüber zu benachrichtigen.

18.7 Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Mutterschaft und Nichtberufsunfall können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Für die Dauer des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.

Die gleiche Regelung gilt für Militär-, Schutz oder Zivildienst, soweit er im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauert.

Für jeden weiteren Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertage zählen als ganzer Monat.

18.8 Kurzfristige Arbeitsversäumnisse aus wichtigen Gründen (vgl. Art. 19) sowie die zur Ausübung öffentlicher Ämter (vgl. Art. 12) versäumte Arbeitszeit werden nicht auf die Ferien angerechnet.

18.9 Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmäßig. Die Rückforderung zu viel bezogener Ferien ist möglich.

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

19. Freizeit

19.1 Dem Arbeitnehmer werden auf Gesuch hin insbesondere folgende freie Stunden oder Tage ohne Lohnabzug gewährt, sofern sie notwendigerweise in die Arbeitszeit fallen:

Heirat des Arbeitnehmers	2 Tage
Heirat in der Familie oder Verwandtschaft	1 Tag
Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub, innerhalb der ersten 3 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen)	3 Tage
Todesfall in der Familie	
a) im eigenen Haushalt	3 Tage
b) ausserhalb des eigenen Haushaltes	bis 3 Tage
Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten	Zeit zur Teilnahme an der Bestattung
Militärische Rekrutierung oder Inspektion	nötige Zeit
Eigener Wohnungswechsel	
a) in der Region des Wohnortes	1 Tag
b) bei weiterer Entfernung (ab 80 km Fahrweg)	bis 2 Tage
für Arzt- und Zahnarztbesuche	nötige Zeit
zur Pflege kranker Familienangehöriger im gleichen Haushalt, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis 3 Tage

Höhere Fachprüfung, öffentlich oder
staatlich subventionierte Examen
Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung

bis 6 Tage
nötige Zeit.

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

ENTLÖHNUNG

20. Löhne und Lohnanpassungen

Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Lohnfestsetzung und der Lohnanpassung soll vor allem auf die Leistung, sodann auf die Funktion und die Anforderungen des Arbeitsplatzes abgestellt werden. Ferner kann die Anstellungsdauer mitberücksichtigt werden.

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlohnen.

21. Mindestanfangslöhne und Entschädigungen für Lernende

Die Mindestanfangslöhne für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel sowie die Mindestentschädigungen für Lernende dieser Kategorien werden in einem Salärregulativ geregelt, welches Bestandteil dieser Vereinbarung ist, jedoch gesondert gekündigt bzw. abgeändert werden kann.

22. Familienzulagen

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

23. Lohnabtretungen

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten kann der Arbeitnehmer künftige Lohnforderungen soweit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz des Arbeitnehmers den nach Art. 93 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbaren Betrag fest.

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

24. Treueprämien

Es wird empfohlen, den Arbeitnehmern bei Vollendung

- des 10. Dienstjahres $\frac{1}{4}$ des Monatslohnes,
- des 15. Dienstjahres $\frac{1}{2}$ des Monatslohnes,
- des 20. Dienstjahres $\frac{3}{4}$ des Monatslohnes,
- des 25. Dienstjahres einen ganzen Monatslohn
- und sodann alle weiteren fünf Jahre einen Monatslohn zu gewähren, sofern keine anderen vergleichbaren Leistungen vorliegen.

LOHNFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

25. Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft

25.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monate gedauert hat, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft, falls nicht Art. 25.2 zur Anwendung kommt, Anspruch auf folgende volle Lohnzahlung:

im 2. Anstellungsmonat	1 Woche
im 3. Anstellungsmonat	3 Wochen
im 4. bis 12. Anstellungsmonat	5 Wochen
zusammen jedoch maximal 5 Wochen im 1. Anstellungsjahr	
im 2. und 3. Anstellungsjahr	9 Wochen
im 4. Anstellungsjahr	10 Wochen
im 5. Anstellungsjahr	11 Wochen
im 6. Anstellungsjahr	12 Wochen
im 7. Anstellungsjahr	13 Wochen

jeweils pro Anstellungsjahr. Bei längerer Anstellungsdauer wird der Lohn für entsprechend längere Zeit ausgerichtet (Berechnungsweise: Anzahl Anstellungsjahre plus 6 = Anzahl Wochen Krankenlohn).

25.2 Die Mutterschaftsentschädigung während des Mutterschaftsurlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG); siehe auch 26.2.

25.3 Wurde das Arbeitsverhältnis fest für mehr als einen Monat eingegangen, so beginnt der Anspruch auf Lohnzahlung bereits mit dem ersten Arbeitstag und beträgt bis und mit 3. Anstellungsmonat 3 Wochen.

25.4 Ist der Arbeitnehmer gegen die Folgen von Krankheit während 720 Tagen innert 900 Tagen für ein Taggeld von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert und bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien, so ist seine Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 25.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten.

25.5 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so hat der Arbeitnehmer un- aufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen von den Partnern der Vereinbarung akzeptierten Vertrauensarzt zu verlangen.

26. Militär-, Schutz- oder Zivildienst

26.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst wird folgende Lohnzahlung ausgerichtet:

a) Während der Rekrutenschule als Rekrut:

- 80% an Lernende gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG)
- 60% an Ledige ohne Kinder
- 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.

b) übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres:

100% bis zu vier Wochen

für die darüber hinaus gehende Dienstzeit gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG):

- 60% an Ledige ohne Kinder
- 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.

26.2 Eine über die ersten vier Wochen hinausgehende Lohnzahlung kann von einer schriftlichen Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Eine solche Verpflichtung kann vorsehen, dass die über das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG) hinaus geleisteten Lohnzahlungen zurückgefordert werden können, falls der Arbeitnehmer innert 6 Monaten nach der Entlassung aus dem Dienst den Arbeitsvertrag kündigt oder eine Kündigung des Arbeitsvertrags herbeiführt.

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

26.4 Die Bezahlung des Lohnes bei Durchdienern und während des Aktivdienstes bleibt besonderen Vereinbarungen vorbehalten.

VORSORGEBESTIMMUNGEN

27. Entschädigung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so hat der Arbeitgeber nebst dem Lohn für den Sterbemonat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei weitere Monate zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten bzw. eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

28. Personalvorsorge

Die Arbeitgeber errichten für ihre Arbeitnehmer auf versicherungsmässiger Grundlage einen genügenden beruflichen Vorsorgeschutz mit rechtsverbindlichen Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod. Im Übrigen gelten das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG) und die weiteren Erlasse, insbesondere das Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993 (Freizügigkeitsgesetz, FZG).

29. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge

29.1 Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat und aufgelöst wird, ohne dass den Arbeitnehmer ein schweres Verschulden trifft oder der Arbeitgeber in eine Notlage versetzt wurde, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung:

a) Kaufmännische und kaufmännisch-technische Angestellte

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

b) Verkaufspersonal im Detailhandel

im 11. bis 15. Dienstjahr	1 Monatslohn
im 16. bis 20. Dienstjahr	2 Monatslöhne
im 21. bis 25. Dienstjahr	4 Monatslöhne
im 26. bis 30. Dienstjahr	6 Monatslöhne
ab dem 31. Dienstjahr	8 Monatslöhne

29.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn des Arbeitnehmers bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 5 Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal CHF 4'000 im Durchschnitt. Gratifikationen, 13. Monatslöhne usw. werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.

29.3 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalvorsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt.

30. Erfüllung der Schuldpflicht vor der Pensionierung

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

- an die Personalvorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen werden mit der Auflage, sie für weitere Vorsorgezwecke des Arbeitnehmers einzusetzen, oder
- in eine Freizügigkeitspolice überführt werden, die weder pfändbar ist noch abgetreten oder belehnt werden kann. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG).

30.2 Die Barauszahlung von Abgangsentschädigungen sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung unterliegen den gesetzlichen Einschränkungen, insbesondere denjenigen des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993 (Freizügigkeitsgesetz, FZG).

31. Günstigere Abmachungen

Diese Vereinbarung normiert die Mindestbestimmungen der Arbeitsverhältnisse. Geltende günstigere Abmachungen zugunsten der Arbeitnehmer zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (z. B. Einzelarbeitsverträge, Betriebsordnungen) werden durch diese Vereinbarung nicht eingeschränkt.

Es gilt die jeweils gültige Fassung. Auf Bestimmungen dieser Vereinbarung kann sich der Arbeitgeber zu seinen Gunsten nur dann berufen, wenn er nachweist, dass der Arbeitnehmer diese gekannt hat.

32. Inkrafttreten und Dauer dieser Vereinbarung

Diese Vereinbarung ersetzt jene vom 8. September 2011¹ und tritt am 1. Mai 2015 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit gültig. Sie kann von den Partnern unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Zürich, den 1. Mai 2015

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Thomas Isler, Präsident

Dr. Dieter Sigrist, Sekretär

Kaufmännischer Verband Zürich

Rico Roth, Präsident

Rolf Butz, Geschäftsführer

Kaufmännischer Verband Winterthur

Chantal Galladé, Präsidentin

Peter Fischer, Geschäftsführer

¹ Die Vereinbarung von 2011 löste die seit dem 1. April 2004 geltende und auf den 1. April 2011 nachgetragene ab. Die Vereinbarung von 2004 ersetzte jene vom 1. Juni 1993, die ihrerseits jene vom 18. April 1989 abgelöst hatte. Diese wiederum war Nachfolgerin der Vereinbarungen zwischen der Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen und dem Kaufmännischen Verband Zürich vom 17. Dezember 1948 resp. dem Kantonalverband Zürcherischer Kaufmännischer Verbände vom 23. Februar 1973, der Vereinbarung zwischen dem Gewerbeverband der Stadt Zürich und dem Kaufmännischen Verband Zürich vom 4. Februar 1959 sowie der Vereinbarung zwischen der Kaufmännischen Gesellschaft Handelskammer Winterthur und dem Kaufmännischen Verein Winterthur vom 10. Juni 1951.

33. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag

Soweit das Arbeitsverhältnis durch diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt ist, sind die Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), insbesondere die Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag, sowie die weiteren einschlägigen eidgenössischen (u. a. Arbeits- [ArG], Gleichstellungs- [GlG] und Mitwirkungsgesetz [MWG]) und kantonalen Vorschriften anwendbar.

	OR-Artikel
A. Begriff und Entstehung	
I. Begriff	319
II. Entstehung	320
B. Pflichten des Arbeitnehmers	
I. Persönliche Arbeitspflicht	321
II. Sorgfalts- und Treuepflicht	321a
III. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	321b
IV. Überstundenarbeit	321c
V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen	321d
VI. Haftung des Arbeitnehmers	321e
C. Pflichten des Arbeitgebers	
I. Lohn	322–322d
II. Ausrichtung des Lohnes	323–323b
III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	324–324b
IV. Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen	325
V. Akkordlohnarbeit	326–326a
VI. Arbeitsgeräte, Material und Auslagen	327–327c
VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	328–328b
VIII. Freizeit und Ferien	329-329e
IX. Übrige Pflichten	330-330a
D. Personalvorsorge	331-331e
E. Rechte an Erfindungen und Designs	332
F. Übergang des Arbeitsverhältnisses	333-333a
G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
I. Befristetes Arbeitsverhältnis	334
II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis	335–335c
IIbis. Massenentlassung	335 d–335g
III. Kündigungsschutz	336–336d
IV. Fristlose Auflösung	337–337d

V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers	338–338a
VI. Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	339–339d
VII. Konkurrenzverbot	340–340c
H. Unverzichtbarkeit und Verjährung	341
I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts	342
K. Zivilrechtspflege	343

ZWINGENDE VORSCHRIFTEN

A. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers	361
B. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitnehmers	362