Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen

der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten
und des Verkaufspersonals im Detailhandel

abgeschlossen zwischen der

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen (VZA)

und dem

Kaufmännischen Verband Zürich (kfmv Zürich)

Gültig ab 1. Januar 2024

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen (VZA)
Obstgartenstrasse 28, 8006 Zürich
Telefon 044 361 19 00 | info@dpvm.ch | www.arbeitgeberverband-vza.ch

Inhalt

Artikel		Seite
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN		
1.	Zweck	3
2.	Geltungsbereich	3
3.	Friedenspflicht	3
4.	Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb	4
5.	Paritätische Kommission	4
6.	Schiedsgericht	4
ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN		
Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
7.	Abschluss des Arbeitsvertrags	5
8.	Probezeit	5
9.	Kündigung	5
10.	Kündigungsschutz	7
Allgemeine Rechte und Pflichten		
11.	Berufliche Weiterbildung	8
12.	Ausübung öffentlicher Ämter	8
13.	Sorgfalts- und Treuepflicht	9
14.	Rechenschafts- und Herausgabepflicht	9
15.	Bearbeiten von Personendaten	9
Arbeitszeit und Ferien		
16.	Arbeitszeit	9
17.	Überstunden	10
18.	Ferien	11
18a.	Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub	12
18b.	Betreuungsurlaub	12
19.	Freizeit	12
19a.	Gesundheitsschutz	13
19b.	Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	13
19c.	Homeoffice	13
Entlöhnung		
20.	Löhne und Lohnanpassungen	13
21.	Mindestanfangslöhne und Entschädigungen für Lernende	14
22.	Familienzulagen	14
23.	Lohnabtretungen	14
24.	Treueprämien	14
Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung		
25.	Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes	14
26.	Schweizerischer Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst	15
Vorsorgebestimmungen		
27.	Entschädigung im Todesfall	16
28.	Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge	17

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

29. Günstigere Abmachungen 17
30. Inkrafttreten dieser Vereinbarung 18
31. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag 19

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Zweck

Die Vereinbarung bezweckt

a) die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

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 Arbeitnehmende bezeichnet) mit Arbeitsort im Kanton Zürich einerseits und jenen Arbeitgebenden oder ihren Organisationen im Kanton Zürich, welche einzeln auf diese Vereinbarung verpflichtet sind.

Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen sind sinngemäss auch anwendbar auf Arbeitnehmende mit reduzierten Beschäftigungsgraden.

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 Arbeitgebenden und deren Organisationen einzuwirken. Während der Dauer der Vereinbarung unterlassen sie und die angeschlossenen Organisationen jegliche Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit über die Beziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, 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 Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, auf welche die Vereinbarung anwendbar ist.

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

4. Arbeitnehmendenvertretungen im Betrieb

Die Vertragspartner setzen sich dafür ein, dass die gegenseitige verständnisvolle Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebenden, den Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden.

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

Bestellung, Tätigkeit und Befugnisse der Arbeitnehmendenvertretungen richten sich nach dem Mitwirkungsgesetz.

5. Paritätische Kommission

Zur Durchführung dieser Vereinbarung und zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Paritätische Kommission bestellt, die sich aus gleich vielen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretern zusammensetzt. Den Vorsitz führt abwechslungsweise ein Arbeitnehmenden- oder ein Arbeitgebendenvertreter. Die vertragschliessenden Parteien verpflichten sich, grundsätzliche Fragen der Arbeitsverhältnisse, die von einer Partei anhängig gemacht werden, in der Paritätischen Kommission zu besprechen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Vereinbarung oder bei behaupteter Verletzung durch eine Partei wird eine Verständigung in der Paritätischen Kommission angestrebt.

Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsvertrag zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind durch direkte Verhandlungen zwischen den Beteiligten beizulegen. In zweiter Linie entscheidet das ordentliche Gericht. Die Verbandsekretariate können dabei die Parteien vertreten.

6. Schiedsgericht

Die vertragsschliessenden Parteien unterwerfen sich für die Erledigung allfälliger Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung einem Schiedsgericht, welches endgültig entscheidet. Das Schiedsgericht besteht aus der oder dem Vorsitzenden und je zwei von den vertragschliessenden Parteien ernannten Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern.

Der oder die Vorsitzende wird von den gemäss Abs. 1 ernannten Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern gewählt, wobei Einstimmigkeit erforderlich ist. Kommt keine Wahl zustande, so wird die oder der Vorsitzende vom Obergericht des Kantons Zürich bezeichnet. Die oder der Vorsitzende kann ein mündliches Vermittlungsverfahren durchführen. Im Übrigen gilt die Schweizerische 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.

Kündigen Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis und haben Arbeitnehmende vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Vaterschaftsurlaub im Sinne von Art. 329g OR, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

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

9.3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag des Kündigungsmonats der kündigenden Partei zugegangen 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 Arbeitgebende und Arbeitnehmende 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 beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

c) ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

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

a) weil Arbeitnehmende einem Verband der Arbeitnehmenden angehört oder nicht angehört oder weil eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausgeübt wird;

b) während Arbeitnehmende gewählte Arbeitnehmendenvertretende in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung sind, und Arbeitgebende nicht beweisen können, dass sie einen begründeten Anlass zur Kündigung hatten;

c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmendenvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden, konsultiert worden sind.

Der Schutz eines Arbeitnehmendenvertretenden nach voranstehendem Buchstaben b, deren oder 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 ordentlichen Gericht unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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 bei der kündigenden Partei schriftlich Einsprache erheben. Die Einsprache hat spätestens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bei der kündigenden Partei 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 können Arbeitgebende wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; sie müssen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt

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

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

Entlassen Arbeitgebende Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, so haben diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre.

Arbeitnehmende müssen sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.

Das ordentliche Gericht kann Arbeitgebende nach Art. 337c Abs. 3 OR verpflichten, Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die es nach freiem Ermessen unter Würdigung der Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des oder der Arbeitnehmerenden für sechs Monate nicht übersteigen.

10. Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitgebende 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 Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 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.

c^{bis}) Vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f Abs. 2 OR.

c^{ter}) Solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

d) Während Arbeitnehmende mit Zustimmung der Arbeitgebenden an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

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

11. Berufliche Weiterbildung

11.1. Allen interessierten Arbeitnehmenden werden auf Gesuch nach spätestens einjähriger Anstellungsdauer während wenigstens fünf bezahlten Arbeitstagen die Möglichkeit geboten, an qualifizierten internen oder externen beruflichen Weiterbildung oder an Schulungen für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen teilzunehmen. Gleiches gilt ab Beginn der Lehre für Sprachaufenthalte von Lernenden. Bei reduzierten Beschäftigungsverhältnissen können die bezahlten Arbeitstage entsprechend reduziert werden. Statt der Arbeitszeit kann ein gleichwertiger Beitrag an die Kosten der vorerwähnten beruflichen Weiterbildung gewährt werden. Die Weiterbildung sowie deren Zeitpunkt werden unter Berücksichtigung sowohl der Interessen der Arbeitnehmenden wie der Arbeitgebenden festgelegt. Arbeitnehmende haben die Teilnahme an der vereinbarten Weiterbildung nachzuweisen; Arbeitgebende haben Arbeitnehmenden die Teilnahme an internen Weiterbildungen auf Wunsch zu bestätigen.

11.2. Für eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen (d.h. für Prüfungen mit den Abschlüssen eidgenössischer Fachausweis bzw. eidgenössisches Diplom, Diplome höherer Fachschulen sowie Bachelor- und Masterprüfungen an Fachhochschulen und Universitäten) sind zusätzlich bis zu vier freie Tage ohne Lohnabzug zu gewähren, sofern die Prüfungen in die Arbeitszeit fallen.

11.3. Arbeitgebenden wird empfohlen, jährlich ein betriebliches Weiterbildungsbudget festzulegen und die mit der Weiterbildung verbundenen gegenseitigen Rechte und Pflichten in einer individuellen Weiterbildungsvereinbarung festzuhalten.

12. Ausübung öffentlicher Ämter

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

Sie kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden. Die Lohnfortzahlung für den Arbeitsausfall richtet sich nach Art. 25.

13. Sorgfalts- und Treuepflicht

Arbeitnehmende haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren.

Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und diese wie auch Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen Arbeitnehmende keine Arbeit gegen Entgelt für eine Drittpartei leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen oder insbesondere ihre Arbeitgebende konkurrenzieren.

Arbeitnehmende dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst ihrer Arbeitgebenden Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben Sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen ihrer Arbeitgebenden erforderlich ist.

14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht

Arbeitnehmende haben Arbeitgebende über alles, was sie bei ihrer vertraglichen Tätigkeit für diese von Drittparteien erhalten, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihnen alles sofort herauszugeben.

Sie haben Arbeitgebenden insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht haben, was ihnen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in ihren Besitz gelangte.

15. Bearbeiten von Personendaten

Arbeitgebende dürfen Daten über den Arbeitnehmenden nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (Art. 328b OR). Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (DSG).

ARBEITSZEIT UND FERIEN

16. Arbeitszeit

16.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 bis 42 Stunden. Es sind verschiedene betriebliche Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit möglich. In jedem Fall beträgt die Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte pro Woche 40 bis 42 Stunden, bzw. pro Jahr 2080 Stunden (52x40 Stunden) bis 2184 Stunden (52x42 Stunden), ohne Pausen gerechnet.

16.2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung der Arbeitgebenden zu halten haben. 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 Knabenschiessenmontags, in Winterthur der Fastnachtsmontag). Eine gleichwertige andere Lösung ist möglich.

16.4 Nebst dem wöchentlichen Ruhetag (in der Regel der Sonntag) haben Arbeitnehmende 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 Halbtag üblicherweise gewährt wird.

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

16.5 Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmende Anspruch auf angemessene Verpflegung innerhalb oder ausserhalb des Betriebes auf Kosten der Arbeitgebenden.

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

17. Überstunden

17.1 Überstunden liegen vor, wenn die gestützt auf Art. 16.1 verabredete oder im Betrieb übliche Arbeitszeit überschritten wird. Arbeitnehmende sind zur Leistung von Überstunden soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Ansprüche auf Kompensation oder Bezahlung von Überstunden sind den Arbeitgebenden am Ende jedes Monats zu melden.

17.2 Besondere schriftliche Vereinbarungen vorbehalten, haben Arbeitgebende angeordnete bzw. betrieblich notwendige Überstunden mit einem Zuschlag von 25% pro Stunde wie folgt abzugelten:
- Überstunden werden grundsätzlich durch entsprechende Ersatzfreizeit zuzüglich eines Zeitzuschlags von 25% abgegolten.
- Ist eine Abgeltung durch Ersatzfreizeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden die Überstunden mit Lohn zuzüglich eines Lohnzuschlags von 25% ausbezahlt.

17.3 Zwingende Zuschläge gemäss Arbeitsgesetz gehen den Zuschlägen für Überstunden nach Art. 17.2 vor (keine Kumulation).

18. Ferien

18.1 Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche im Vollzeitpensum)

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, sind Arbeitgebende nicht verpflichtet, mehr als sechs Wochen Ferien (30 Arbeitstage) zu gewähren.

Für Lernende beträgt der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien 6 Wochen (= 30 Arbeitstage).

Den Ferien der leitenden Arbeitnehmenden 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. Arbeitgebende bestimmen den Zeitpunkt der Ferien, nehmen dabei jedoch auf die Wünsche der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit Rücksicht.

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

18.5 Betriebsferien werden an den jährlichen Ferienanspruch angerechnet, dürfen aber im ungekündigten Arbeitsverhältnis, bei Kündigungen seitens der Arbeitgebenden sowie Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden, die aus einem von Arbeitgebenden zu verantwortender Anlass ausgesprochen werden, nicht zu einem Lohnabzug führen, wenn Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Betriebsferien nicht über einen genügenden Ferienanspruch verfügen.

18.6 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während ihrer Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Ferienunfähigkeit nicht als Ferientage. Arbeitnehmende haben Arbeitgebenden sofort darüber zu benachrichtigen.

18.7 Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Unfall, sowie Militär-, Zivilschutz und Rotkreuzdienst können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr oder pro Fall drei Monate übersteigen. Für die Dauer des Bezugs eines Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f OR, eines Vaterschaftsurlaubs nach Art. 329g OR, eines Betreuungsurlaubs nach Art. 329i OR oder eines Adoptionsurlaubs nach Art. 329j OR erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.

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 Arbeitnehmende, 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.

18a. Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

18a.1 Der Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen richtet sich nach Art. 329f OR und dessen Entschädigung nach Art. 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG).

18a.2 Der Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen und dessen Entschädigung richtet sich nach Art. 329g OR und Art. 16i ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG).

18a.3 Der Adoptionsurlaub von 2 Wochen und dessen Entschädigung richtet sich nach Art. 329j OR und Art. 16t ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG).

18b. Betreuungsurlaub

18b.1 Der Betreuungsurlaub von Angehörigen und dessen Entschädigung richtet sich nach Art. 329h OR.

18b.2 Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes und dessen Entschädigung richtet sich nach Art. 329i OR und Art. 16n ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG).

19. Freizeit

19.1 Arbeitnehmenden 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
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
Orientierungstag und Rekrutierung für Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst	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
Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung	nötige Zeit.

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

19a. Gesundheitsschutz

Arbeitgebende fördern die Gesundheit im Betrieb durch regelmässige Information und Sensibilisierung.

19b. Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

19b.1 Arbeitgebende sind bestrebt, nach Massgabe der betrieblichen Interessen und Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen Lebensphasen der Arbeitnehmenden Möglichkeiten für eine flexible Handhabung der Arbeitszeit zu prüfen.

Neben der Anpassung des Beschäftigungsgrades, insbesondere bei Arbeitnehmenden mit Betreuungspflichten und Arbeitnehmenden ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, sowie der Vereinbarung von unbezahltem Urlaub, insbesondere für besondere Lebenssituationen wie Geburt oder Adoption eines Kindes, bieten sich folgende weitere mögliche Massnahmen an:

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

19b.2 Es wird empfohlen, entsprechende Anliegen der Arbeitnehmenden, insbesondere zur Anpassung des Beschäftigungsgrads oder Gewährung eines unbezahlten Urlaubs, wohlwollend zu prüfen.

Arbeitgebende sollten den Arbeitnehmenden, deren Arbeitszeit reduziert wird, vor Vereinbarung der Reduktion des Beschäftigungsgrads empfehlen, sich über die möglichen Folgen für ihre Rentenansprüche aus der AHV und der beruflichen Vorsorge zu informieren. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmende ab dem vollendeten 55. Altersjahr hinsichtlich der gesetzlichen Möglichkeiten zur Wahrung des vollen Rentenanspruchs aus der beruflichen Vorsorge.

19c. Homeoffice

Falls Arbeitnehmende ihre Arbeit auch im Homeoffice (zuhause oder an anderen Orten) ausüben, wird den Arbeitgebenden empfohlen, die entsprechenden Voraussetzungen und Bedingungen schriftlich zu regeln.

ENTLÖHNUNG

20. Löhne und Lohnanpassungen

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

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlöhnen.

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, welcher Bestandteil dieser

Vereinbarung ist, jedoch gesondert vertragschliessenden Parteien gekündigt bzw. abgeändert werden kann.

22. Familienzulagen

Arbeitgebende verpflichten sich, ihren Arbeitnehmenden Familienzulagen mindestens nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen auszurichten.

23. Lohnabtretungen

Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten können Arbeitnehmende künftige Lohnforderungen soweit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind; auf Ansuchen einer oder eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz der oder des Arbeitnehmenden den nach Art. 93 Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes (SchKG) unpfändbaren Betrag fest.

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

24. Treueprämien

Es wird empfohlen, den Arbeitnehmenden bei Vollendung
– des 10. Dienstjahres ¼ des Monatslohnes,
– des 15. Dienstjahres ½ des Monatslohnes,
– des 20. Dienstjahres ¾ 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, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes

25.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat, besteht bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen, die in der Person der Arbeitnehmenden oder des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, Anspruch auf folgende volle Lohnfortzahlung:

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, wobei die nach Art. 25.1 bis Art. 25.4 geleisteten Lohnfortzahlungen zusammengezählt werden. Bei längerer Anstellungsdauer wird der Lohn für eine entsprechend längere Zeit ausgerichtet (Berechnungsweise: Anzahl Anstellungsjahre plus 6 = Anzahl Wochen Lohnfortzahlung).

25.2 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.

25.3 Sind Arbeitnehmende gegen die Folgen von Krankheit während 720 Tagen innert 900 Tagen oder durch eine gleichwertige Versicherungslösung für ein Taggeld von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert und bezahlen die Arbeitgebenden mindestens die Hälfte der Prämien, so ist seine Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 25.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten.

Es wird Arbeitgebenden empfohlen, zugunsten ihrer Arbeitnehmenden eine entsprechende Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

25.4 Arbeitnehmende, die gegen die Folgen von Unfall obligatorisch versichert sind, haben keinen Anspruch auf eine volle Lohnfortzahlung, wenn die Versicherungsleistungen für die in Art. 25.1 genannte Zeit mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohnes decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, wie beispielsweise während einer Wartefrist, so haben Arbeitgebende bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung für die in Art. 25.1 genannte Zeit die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und 80% des AHV-pflichtigen Lohnes zu entrichten.

25.5. Gleichwertige andere, schriftlich vereinbarte Lösungen im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR sind zulässig.

25.6. Arbeitgebende sind berechtigt, ab dem 4. Krankheitstag ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. Arbeitgebende haben das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen. In allen übrigen Fällen einer Arbeitsverhinderung, ausnahmsweise auch bei Krankheit, sind Arbeitgebende berechtigt, bereits ab dem 1. Tag einen Nachweis zu verlangen.

26. Schweizerischer Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst

26.1. Während der Dauer der Rekrutenschule, während der Grundausbildung für Durchdiener sowie während den einer Rekrutenschule entsprechenden Zivildiensttagen haben Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung:

- Arbeitnehmende ohne unterstützungsberechtigte Kinder gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) 60% des Lohnes

- Arbeitnehmende mit unterstützungsberechtigten Kindern gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) 80% des Lohnes.

Während der restlichen Dauer der an die Rekrutenschule bzw. der an die der Rekrutenschule entsprechenden Zivildiensttage anschliessende Durchdiener- und Zivildienstleistung haben Arbeitnehmende Anspruch auf 80% des Lohnes.

26.2. Während der Dauer der weiteren Militär- und Zivildienste sowie der Schutz- und Rotkreuzdienste (ausgenommen freiwillige Engagements) haben Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Lohnfortzahlung innerhalb eines Kalenderjahres:
- bis zu vier Wochen 100% des Lohnes
- für die darüber hinaus gehende Dienstzeit:

    - Arbeitnehmende ohne unterstützungsberechtigte Kinder gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) 60% des Lohnes

    - Arbeitnehmende mit unterstützungsberechtigten Kindern gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) 80% des Lohnes.

26.3. Weitergehende Lohnzahlungen können von einer schriftlichen Rückzahlungsverpflichtung der oder des Arbeitnehmenden abhängig gemacht werden. Eine solche Verpflichtung kann vorsehen, dass die über das Erwerbsersatzgesetz (EOG) hinaus geleisteten Lohnzahlungen zurückgefordert werden können, falls Arbeitnehmende innert 6 Monaten nach der Entlassung aus dem Dienst den Arbeitsvertrag kündigen oder eine Kündigung des Arbeitsvertrags herbeiführen.

26.4. Die Erwerbsausfallentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG) fällt den Arbeitgebenden zu, solange diese Entschädigung, die nach diesem Artikel im betreffenden Kalenderjahr oder für das betreffende Dienstaufgebot insgesamt geleisteten Lohnfortzahlungen nicht übersteigt.

26.5. Die Leistungen während eines Aktivdienstes richten sich nach den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

VORSORGEBESTIMMUNGEN

27. Entschädigung im Todesfall

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod einer oder eines Arbeitnehmenden aufgelöst, so haben Arbeitgebende nebst dem Lohn für den Sterbemonat den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei weitere Monate zu entrichten, sofern die oder der Arbeitnehmende Ehegatten bzw. eingetragene Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

28. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge

28.1 Bei Arbeitsverhältnissen mit fehlender oder ungenügender Personalvorsorge haben Arbeitnehmende, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat und aufgelöst wird, ohne dass die Arbeitnehmenden ein schweres Verschulden trifft oder die Arbeitgebenden in eine Notlage versetzt würden, 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

28.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten 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.

Vorbehalten bleiben Art. 339b Abs. 2 und Art. 339d OR sowie die Bestimmungen des BVG und des Freizügigkeitsgesetzes (FZG).

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

29. Günstigere Abmachungen

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

Es gilt die jeweils gültige Fassung. Auf Bestimmungen dieser Vereinbarung können sich Arbeitgebende zu ihren Gunsten nur dann berufen, wenn sie nachweisen, dass die Arbeitnehmenden diese gekannt haben.

30. Inkrafttreten und Dauer dieser Vereinbarung

Diese Vereinbarung ersetzt jene vom 1. Mai 2015 [1] und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit gültig. Sie kann von den vertragschliessenden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Zürich, im Dezember 2023

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Christian Müller, Präsident

Diego De Pedrini, Geschäftsführer

Kaufmännischer Verband Zürich

Andrea Kuhn-Senn, Präsidentin

Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin

[1] Die Vereinbarung vom 1. Mai 2015 löste jene vom 8. September 2011 ab, welche auf die vom 1. April 2004 gefolgt war. 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.

31. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag

Soweit das Arbeitsverhältnis durch diese Vereinbarung 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 der Arbeitnehmenden	
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 der Arbeitnehmenden	321e
C. Pflichten der Arbeitgebenden	
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 der Arbeitnehmenden	328–328b
VIII. Freizeit, Ferien und Urlaube	329-329j
IX. Übrige Pflichten	330-330b
D. Personalvorsorge	331-331f
E. Rechte an Erfindungen und Designs	332
F. Übergang des Arbeitsverhältnisses	333-333b
G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
I. Befristetes Arbeitsverhältnis	334
II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis	335–335c
IIbis. Massenentlassung	335 d–335k
III. Kündigungsschutz	336–336d

IV. Fristlose Auflösung 337–337d
V. Tod der Arbeitnehmenden oder Arbeitgebenden 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

ZWINGENDE VORSCHRIFTEN
A. Unabänderlichkeit zuungunsten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden 361
B. Unabänderlichkeit zuungunsten der Arbeitnehmenden 362