

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
Globus-Gruppe 2005 - 2007

Inhaltsverzeichnis

Vertragsparteien

Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck	5
2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich	5
3. Persönlicher Geltungsbereich	5
4. Paritätische Kommission	6
▪ Personaldelegation	6
5. Förderung	6
6. Rechte und Pflichten	6
7. Verhalten und Schutz der Delegationsmitglieder	6
▪ Friedenspflicht	7
8. Umfang der Friedenspflicht	7
9. Schiedsgerichtsbarkeit	7
▪ Arbeitsvertragliche Bestimmungen	7
▪ Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
10. Abschluss des Arbeitsvertrages	7
11. Berechnung der Anstellungsjahre	8
12. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
▪ Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	9
13. Persönlichkeitsschutz	9
14. Datenschutz	9
15. Mitwirkungsrechte	9
16. Berufliche Entwicklung	9
17. Chancengleichheit und Gleichbehandlung	10
18. Koalitionsfreiheit	10
19. Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb	10
20. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen	11
21. Urheberrechte und Leistungsschutzrechte	11
▪ Arbeitszeit	11
22. Grundsätze	11
23. Normalarbeitszeit	11
24. Pausen	12
▪ Überstunden	12
25. Überstundenarbeit	12
▪ Ferien	13
26. Feriendauer	13
27. Pro-rata-Anspruch auf Ferien	13
28. Abgeltung der Ferien	14
29. Arbeit während der Ferien	14
▪ Absenzen und Urlaub	14
30. Absenzen	14
31. Tagungen und Kurse	15
32. Löhne	15
33. Mindestlöhne	16

34.	13. Monatslohn	16
35.	Kinderzulagen	16
36.	Zuschläge	16
37.	Lohnabtretungen	16
38.	Dienstaltersgeschenke	17
	▪ Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft)	17
39.	Grundsatz	17
40.	Krankheit	17
41.	Unfall	18
42.	Schwangerschaft	19
43.	Mutterschaftsurlaub	19
	▪ Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst	20
44.	Militär-, Schutz- oder Zivildienst	20
45.	Andere Dienstleistungen	20
46.	Krankheit und Unfall während des Militär-, Schutz- oder des Zivildienstes	21
47.	Bedingungen für die Lohnfortzahlungen	21
	▪ Pensionskasse	21
48.	Pensionskasse	21
	▪ Personalberatung - Fachstelle für soziale Fragen	22
49.	Personalberatung - Fachstelle für soziale Fragen	22
	▪ Schlussbestimmungen	22
50.	Günstigere Abmachungen	22
51.	Geltungsdauer	22
	▪ Übergangsregelung gültig bis 30. Juni 2005	24
	▪ Anhang 1	25
	▪ Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der GAV Anwendung findet (Ziff. 2.1).	25
	▪ Anhang 2	26
1.	Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte	26

Abkürzungen

ArG Arbeitsgesetz

GG Globus-Gruppe

PK Pensionskasse der Globus-Gruppe

OR Obligationenrecht

KV Schweiz Kaufmännischer Verband Schweiz

Syna Gewerkschaft

UVG Unfallversicherungsgesetz

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Abgeschlossen zwischen

der Globus-Gruppe und
den durch die Globus-Gruppe vertretenen Unternehmen gemäss Anhang 1

einerseits und

dem KV Schweiz
sowie
der Gewerkschaft Syna

andererseits.

Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck

Dieser Vertrag bezweckt im Interesse der Globus-Unternehmen und ihren Mitarbeitenden

- 1.1 die Festlegung von Arbeitsbedingungen,
- 1.2 die Förderung guter Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitenden,
- 1.3 die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern
- 1.4 die Wahrung des Arbeitsfriedens.

2. Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

- 2.1 Dieser Vertrag gilt für das Gebiet der Schweiz.
Er findet grundsätzlich Anwendung auf die Unternehmungen der Globus-Gruppe.
- 2.2 Nachstehend ist in diesem Vertrag mit "Unternehmung" immer "Globus-Unternehmung" gemeint.

3. Persönlicher Geltungsbereich

- 3.1 Diesem Vertrag sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden obligatorisch unterstellt, die von den Globus-Unternehmen im Sinne von Ziff. 2 unbefristet oder befristet beschäftigt werden.
- 3.2 Folgende Mitarbeitende sind von der Unterstellung unter diesen Vertrag ausgenommen:
 - a) Mitglieder der Direktion und des Kaders
 - b) Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten. Wird das Arbeitsverhältnis über die Dauer von drei Monaten hinaus fortgesetzt, so ist der Vertrag von dem Zeitpunkt an anwendbar, in dem die Verlängerung oder ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde.
 - c) Mitarbeitende, die in einem Globus-Unternehmen eine Nebenbeschäftigung ausüben. Als Nebenbeschäftigung gilt jede Beschäftigung, die Mitarbeitende ausserhalb ihrer Hauptbeschäftigung als Arbeitnehmende oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens ihrer selbstständigen Erwerbstätigkeit ausüben.
 - d) Mitarbeitende, die anderweitig bereits eine Hauptbeschäftigung ausüben und deren Beschäftigungsgrad deshalb weniger als 20 % einer Vollzeitbeschäftigung beträgt.
 - e) Personen, die das Rentenalter der AHV erreicht haben sowie Personen, die eine Altersrente der AHV oder Altersleistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge beziehen.
- 3.3 Auf Lernende werden die Bestimmungen dieses Vertrages sinngemäss angewendet.

3.3 Dieser Vertrag ist im Verhältnis zu lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen abschliessend. Diesem Vertrag widersprechende Bestimmungen in lokalen Gesamtarbeitsverträgen oder Reglementen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen dieses Vertrages ersetzt.

4. Paritätische Kommission

Zur Förderung einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien, zur Durchführung des Vertrages sowie zur Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages wird eine Paritätische Kommission bestellt.

Die Paritätische Kommission setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände bestellen dazu je eine Vertreterin oder einen Vertreter. Den Vorsitz hat grundsätzlich ein Vertreter der Globus-Unternehmen.

Die Paritätische Kommission tritt mindestens einmal im Kalenderjahr zusammen. Weitere Sitzungen werden nach Bedarf durchgeführt. Sie trifft ihre Beschlüsse einstimmig.

Personaldelegation

5. Förderung

Die vertragsschliessenden Parteien fördern die in den Personaldelegationen wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden.

6. Rechte und Pflichten

6.1 Die Wahlberechtigung und Wählbarkeitserfordernisse der Personaldelegationen sowie deren Rechte und Pflichten sind im „Reglement Personaldelegation (PDG) Globus-Gruppe“ geregelt.

6.2 Die Unternehmen unterstützen die Personaldelegationen in deren Tätigkeit; insbesondere stellen sie die nötige Arbeitszeit zur Verfügung und bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an. Für Aus- und Weiterbildungsmassnahmen der Personaldelegationen kann der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband beigezogen werden.

7. Verhalten und Schutz der Delegationsmitglieder

7.1 Die Mitglieder der Personaldelegationen geniessen eine Vertrauensstellung, die zu einem Verhalten verpflichtet, das auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruht.

7.2 Bei ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit dürfen die Mitglieder der Personaldelegationen nicht benachteiligt werden; insbesondere darf ihnen wegen dieser Tätigkeit nicht gekündigt werden.

Friedenspflicht

8. Umfang der Friedenspflicht

- 8.1 Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und auf jede Kampfmassnahme zu verzichten. Die Friedenspflicht gilt nicht nur für Gegenstände, welche in diesem Vertrag geregelt sind, sondern unbeschränkt.
- 8.2 Die vertragsschliessenden Parteien verfahren bei ihrer Kommunikation nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Sie vermeiden insbesondere vor dem Abschluss von Vermittlungs-, Schlichtungs- und Schiedsverfahren jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit.

9. Schiedsgerichtsbarkeit

- 9.1 Zur Wahrung der Friedenspflicht sowie zur Beurteilung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung des Vertrages wird ein Schiedsgericht bestellt. Das Schiedsgericht kann von jeder der vertragsschliessenden Parteien angerufen werden. Der Schiedsspruch ist verbindlich. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 9.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Richtern oder Richterinnen, die von der Globus-Gruppe sowie den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden in jedem zu beurteilenden Fall zu ernennen sind. Als Sekretär oder Sekretärin amtet ein oder eine von der oder dem Vorsitzenden des Schiedsgerichtes bezeichnete Person.
- 9.3 Der oder die Vorsitzende wird von den vertragsschliessenden Parteien in jedem zu beurteilenden Fall gemeinsam bezeichnet. Können sie sich darüber nicht einigen, so wird der Präsident oder die Präsidentin des Obergerichts des Kantons Aargau um die Bezeichnung des oder der Vorsitzenden ersucht.
- 9.4 Für das Verfahren gilt das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. August 1969.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Abschluss, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

10. Abschluss des Arbeitsvertrages

- 10.1 Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit den einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens.
- 10.2 Sofern nichts anderes vereinbart ist, gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Die Probezeit kann schriftlich auf 2 Monate verkürzt werden.
- 10.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

11. Berechnung der Anstellungsjahre

- 11.1 Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in ein Unternehmen, unter Einschluss der Lehrzeit in einem solchen Unternehmen.
- 11.2 Tritt eine Mitarbeitende aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt in ein Unternehmen, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Die Dauer des Unterbruchs wird bei der Festlegung der Anstellungsdauer nicht angerechnet.
- 11.3 Im Fall von Fusionen bzw. Firmenübernahmen gelten spezielle Bestimmungen.

12. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 12.1 Unter Vorbehalt der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (Art. 337 ff. OR) gelten gegenseitig Kündigungsfristen von folgender Mindestdauer:
- a) Während der Probezeit: 7 Tage;
 - b) nach Ablauf der Probezeit jeweils auf Ende eines Monats
 - im 1. Anstellungsjahr 1 Monat,
 - im 2. bis 9. Anstellungsjahr 2 Monate,
 - vom 10. Anstellungsjahr an 3 Monate.

In besonderen Fällen können schriftlich längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

- 12.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen kann nur durch die Geschäftsleitung oder durch die von ihr beauftragten Stellen des Unternehmens ausgesprochen werden.
- 12.3 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die oder der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
- 12.4 Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist während der ordentlichen Arbeitszeit der Gegenpartei zugehen. Als zugegangen gilt die Kündigung, wenn der Empfänger davon Kenntnis nimmt oder nach Treu und Glauben in der Lage ist, davon Kenntnis zu nehmen.
- 12.5 Der Kündigungsschutz ist in Art. 336 ff. OR geregelt.
- 12.6 Mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters erfolgt die Pensionierung ohne Kündigung. Im Rahmen der flexiblen Pensionierung gemäss Reglement der Pensionskasse muss das Arbeitsverhältnis durch die Mitarbeitenden oder durch die Firma unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden.
- 12.7 Mit Beginn der Rentenzahlungen der Pensionskasse für Vollinvalidität endet das normale Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Bei Teilinvalidität wird mit Beginn der Rentenzahlungen das Arbeitsverhältnis in Berücksichtigung des Grades der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden neu geordnet oder, falls keine anderen Möglichkeiten gefunden werden können, aufgelöst.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

13. Persönlichkeitsschutz

- 13.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nehmen auf ihre Gesundheit Rücksicht.
- 13.2 Die Unternehmen sind dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen. Mit Mobbing wird eine Konfliktentwicklung am Arbeitsplatz bezeichnet, bei der einzelne Personen von Kollegen, Kolleginnen und/oder Vorgesetzten nachhaltig und über längere Zeit in die Enge getrieben werden.
- 13.3 Die Unternehmen setzen sich dafür ein, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Als "sexuelle Belästigung" gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist.
- 13.4 Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden die Massnahmen zu treffen, die nach den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

14. Datenschutz

- 14.1 Die Unternehmen achten und schützen die Persönlichkeit der Mitarbeitenden auch im Bereich der Informatik.
- 14.2 Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- 14.3 Die Unternehmen treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Mitarbeitenden vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen.
- 14.4 Die Mitarbeitenden haben das Recht, die sie betreffenden, aufbewahrten oder gespeicherten Daten zu kennen und eine Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen. Im Übrigen gilt das Datenschutzgesetz.

15. Mitwirkungsrechte

- 15.1 Die Angestellten haben das Recht, ausreichend und angemessen über den Arbeitsplatz, die Arbeitsplatzumgebung sowie die übrige Arbeitsorganisation informiert und angeleitet zu werden.

16. Berufliche Entwicklung

- 16.1 Die bestmögliche Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben erfordert von den Mitarbeitenden nebst der Ausbildung auch eine entsprechende Weiterbildung. Mit ihnen werden deshalb regelmässig, unabhängig von Anstel-

lungsverhältnis, Geschlecht und Hierarchiestufe, im Hinblick auf individuelle Bedürfnisse und den Bedarf des Unternehmens, Personalentwicklungsmassnahmen vereinbart, wobei über die jeweiligen Voraussetzungen die Unternehmensleitung abschliessend entscheidet.

16.2 Die Unternehmen fördern die Fähigkeit und die Möglichkeit der Angestellten, Ideen und Anregungen zu entwickeln, welche alle Arten von betrieblicher Innovation zum Ziel haben (z.B. Arbeitsabläufe, Rationalisierung, Qualitätssteigerung, Unfallverhinderung, Umweltschutz).

17. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

17.1 Die vertragsschliessenden Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.

17.2 Den Unternehmen wird insbesondere empfohlen,

- die berufliche Weiterbildung der Frauen zu fördern,
- die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu erleichtern,
- den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.

18. Koalitionsfreiheit

18.1 Die Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Gewerkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.

18.2 Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer schweizerischen Arbeitnehmerorganisation dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.

18.3 Die Unternehmen haben zu den Arbeitnehmerverbänden eine positive Einstellung. Sie geben die Zusicherung ab, dass sie die Mitgliederwerbung des vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbandes zulassen, sofern dadurch der Betrieb nicht gestört wird.

19. Sorgfalts- und Treuepflicht sowie Nebenerwerb

19.1 Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Unternehmens in guten Treuen zu wahren.

19.2 Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge und Waren sind fachgerecht zu bedienen bzw. sorgfältig zu behandeln. Defekte und Mängel sind sofort zu melden.

19.3 Die Mitarbeitenden haben die ihnen anvertrauten Gelder gewissenhaft zu verwalten.

19.4 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist den Mitarbeitenden jede nebenerwerbliche Tätigkeit für einen Dritten oder auf eigene Rechnung grundsätzlich verboten.

Die Ausübung einer nebenerwerblichen Tätigkeit ist nur zulässig, wenn die Mitarbeitende die Zustimmung der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle eingeholt hat. Eine nebenerwerbliche Tätigkeit wird nur dann und in dem Umfang bewilligt, als die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet und damit weder eine Herabsetzung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden noch eine Konkurrenzierung des Unternehmens verbunden ist. Insbesondere darf die gesetzliche Höchst-arbeitszeit, mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit, durch die Mitarbeitenden nicht überschritten werden.

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

Für nachteilige Folgen nebenerwerblicher Tätigkeit lehnt das Unternehmen jede Verantwortung und Leistung ab.

20. Annahmeverbot für Geschenke und Vergünstigungen

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, weder sich noch Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von Lieferanten oder andern Personen, die mit dem Unternehmen in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen entgegennehmen, soweit diese über blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.

21. Urheberrechte und Leistungsschutzrechte

Die Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte ist in Anhang 2 geregelt.

Arbeitszeit

22. Grundsätze

22.1 Die Arbeitszeit wird im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass sowohl die betrieblichen Bedürfnisse als auch die Wünsche der Mitarbeitenden bestmöglich berücksichtigt sind.

22.2 Die Vielgestaltigkeit der Aufgaben bedingt unterschiedliche Einteilungen der Arbeitszeit sowie die Anwendung verschiedenartiger Arbeitszeitmodelle (z.B. Jahresarbeitszeit, Schichtarbeit usw.).

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

23. Normalarbeitszeit

23.1 Grundsätzlich beträgt die Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 41 Stunden/Woche (Beschäftigungsgrad = 100%). Diese Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von höchstens 12 Monaten einzuhalten. Als Beschäftigungsgrad 100% gilt auch eine normale, wöchentliche Arbeitszeit

von 40 Stunden, wenn gleichzeitig eine Woche Ferien weniger bezogen wird.

23.2 Bei Mitarbeitenden, die im Rahmen einer Jahresarbeitszeit eine unregelmässige Teilzeitbeschäftigung ausüben, ist eine Richtarbeitszeit festzulegen, die im Durchschnitt von 12 Monaten +/-20 % einzuhalten ist. Die vereinbarte Richtarbeitszeit bildet die Basis, auf deren Grundlage der Lohn zu entrichten ist. Dieser hat im Durchschnitt von 12 Monaten der effektiv erbrachten Arbeitsleistung zu entsprechen. Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, effektiv entlohnte, tatsächlich jedoch noch nicht erbrachte Arbeit nachzuleisten, soweit ihnen dies möglich und zumutbar ist. Wird die vertragliche Richtarbeitszeit in diesem Zeitraum regelmässig über- oder unterschritten, so ist der Einzelarbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

23.3 Durch einzelvertragliche Regelung kann eine Verlängerung der normalen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Sie darf 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Verlängerung der Normalarbeitszeit wird dabei durch zusätzliche Ferien und/oder einen höheren Lohn abgegolten (Lohn/Zeit-Option). Eine individuelle Arbeitszeitverlängerung kann im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten getroffen werden, wenn dies dem Wunsch der Mitarbeitenden entspricht. Die paritätische Kommission wird periodisch über diese Einzelfälle informiert.

24. Pausen

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen.

Überstunden

25. Überstundenarbeit

25.1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Überstundenarbeit zu leisten, soweit sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor,

- a) sofern diese vom Unternehmen angeordnet wird oder von den Mitarbeitenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht ohne Anordnung notwendigerweise geleistet wird,
- b) soweit die normale wöchentliche Arbeitszeit bzw. Jahresarbeitszeit gemäss Ziff. 22 und 23 innerhalb bestimmter Zeitperioden durchschnittlich überschritten wird, wobei diese Zeitperioden von den Unternehmen mit den Mitarbeitenden vereinbart werden.

Überstundenarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) auszugleichen. Ist dies nicht möglich, so ist sie in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25% zu entschädigen.

25.2 Überstundenarbeit bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Arbeit, die über diese vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, ist durch Freizeit von glei-

cher Dauer auszugleichen oder in Berücksichtigung des gesetzlichen Zuschlages von mindestens 25 % zu entschädigen.

Ferien

26. Feriendauer

26.1 Die Mitarbeitenden haben pro Kalenderjahr in Beachtung von Ziff. 26.2 wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a) vom ersten vereinbarten Arbeitstag bis zum 49. Altersjahr (vorbehaltlich lit. b, c) 5 Wochen;
- b) Jugendliche bis zum 20. Altersjahrs und Lernende 6 Wochen;
- c) Ab 50. Altersjahr 6 Wochen.

Im Kalenderjahr, in welchem das massgebliche Altersjahr vollendet wird, gilt der höhere Ferienanspruch.

26.2 Die Ferien sollen jährlich vollständig bezogen werden. Das Übertragen von einem kleineren Teil des Anspruches von einem Kalenderjahr ins folgende kann nur im Einverständnis mit der zuständigen Personalstelle und nur bis 30. April des folgenden Jahres erfolgen.

Die Wünsche für die Einteilung der Ferien werden nach Möglichkeit berücksichtigt, müssen aber frühzeitig beim Vorgesetzten angemeldet werden.

26.3 Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage; sie können nachbezogen werden. Auch in die Ferien fallende Krankheits- und Unfalltage (ärztlich bescheinigte gänzliche Arbeitsunfähigkeit) sind nachträglich zu gewähren, sofern ein Arztzeugnis vorliegt.

26.4 Der Bezug von Ferien während einer ärztlich bescheinigten gänzlichen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit bedarf der Zustimmung durch die Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle. Die Ferien werden voll angerechnet; ausgenommen sind Fälle, in denen es sich um ärztlich empfohlene Erholungsurlaube handelt.

27. Pro-rata-Anspruch auf Ferien

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

27.2 Arbeitsabwesenheit als Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär- oder Zivildienst oder wegen Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten oder ausserschulischem Jugendurlaub bis zu 3 Monaten im Kalenderjahr wird auf den Ferienanspruch nicht angerechnet. Bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat um je 1/12 gekürzt.

Bei unregelmässigen Teilzeitangestellten fällt sinngemäss ab dem 4. Krankheitsmonat der Ferienzuschlag weg.

27.3 Ist die Mitarbeitende während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, so besteht kein Anspruch auf Ferien. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeitende in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

28. Abgeltung der Ferien

Eine Abgeltung der Ferien durch Geldentschädigung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass die zustehenden Ferien bezogen werden konnten. Die Geldentschädigung wird anteilmässig berechnet.

29. Arbeit während der Ferien

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

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

Absenzen und Urlaub

30. Absenzen

30.1 Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe wird auf Gesuch hin wie folgt Urlaub ohne Kürzung des Lohn- oder Ferienanspruches gewährt, sofern das Gesuch in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis gestellt wird:

- a) Heirat, eigene *3 Arbeitstage*
- b) Heirat von Elternteilen, Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern *1 Arbeitstag*
- c) Geburt eigener Kinder (für Väter) *2 Arbeitstage*
- d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eigener Kinder oder eines Elternteils *5 Arbeitstage*
- e) Tod eines Schwiegerelternteils bzw. eines Schwiegersohnes, einer Schwiegertochter oder eines Geschwisters *2 Arbeitstage*
- f) Tod eines Grosselternteils, einer Enkelin oder eines Enkels, einer Schwägerin oder eines Schwagers, einer Tante oder eines Onkels *1 Arbeitstag*
- g) Wohnungswechsel oder Wohnungsbezug in ungekündigtem Arbeitsverhältnis (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgenommen) *1 Arbeitstag*
- h) Waffeninspektion sowie Abgabe der militärischen Ausrüstung *1 Arbeitstag*

Wenn das Ereignis gemäss Ziff. b), e), f), h) auf einen regelmässigen Freitag bzw. in die Ferien fällt, wird kein zusätzlicher Urlaub gewährt

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

30.3 Die Unternehmen können in begründeten Fällen über die Regelung von Ziff. 30.1 hinaus bezahlten Urlaub gewähren.

30.4 Mitarbeitenden, denen bei Erkrankung eines im gleichen Haushalt und im örtlichen Geltungsbereich dieses Vertrages lebenden eigenen Kindes oder eines Familienangehörigen nachweisbar keine Pflegepersonen zur Verfügung stehen, wird hierfür in der Regel bis zu 3 Tagen pro Ereignis der notwendige Urlaub bei vollem Lohnanspruch gewährt. Solche bezahlten Abwesenheiten werden an die Dauer des Lohnanspruchs bei Krankheit gemäss Ziff. 40.1 angerechnet. Die Regelung gilt auch für Kinder, die gemäss der Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern zur Pflege und Erziehung aufgenommen sind. Sie werden den eigenen Kindern gleichgestellt.

Im Übrigen finden die Ziff. 40.4 und 40.5 sinngemäss Anwendung.

30.5 Die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist dem Unternehmen vorgängig anzuzeigen, wenn damit Abwesenheiten während der Arbeitszeit verbunden sind. Während der beschränkten Zeit nach Art. 324a OR findet kein Lohnabzug statt. Allfällige Entschädigungen der Mitarbeitenden für die Ausübung des öffentlichen Amtes werden an die Lohnzahlung des Unternehmens angerechnet. Ausgenommen sind bloss Spesenentschädigungen.

31. Tagungen und Kurse

31.1 Mitgliedern der Personaldelegationen, die an Berufstagungen oder an Weiterbildungskursen von vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden oder von Berufsverbänden teilnehmen wollen, ist nach rechtzeitiger Einreichung eines Gesuchs, Vorweisung des Programms und Abklärung des Ausbildungsnutzens bezahlter Urlaub zu gewähren. Die betreffenden Tagungen und Kurse müssen jedoch auf die spezifische Funktion der Personaldelegation ausgerichtet sein.

31.2 Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände, die an Kursen oder Tagungen, die betrieblich notwendig oder wünschenswert sind, ihres Verbandes teilnehmen möchten, haben den verantwortlichen Stellen im Unternehmen rechtzeitig ein Gesuch um Bildungsurlaub unter Vorweisung des Programms einzureichen. Über solche Gesuche wird separat entschieden.

31.3 Ausserschulischer Jugendurlaub wird im Rahmen von Art. 329e OR gewährt. Ein Lohnanspruch besteht grundsätzlich nicht.

Entlöhnung

32. Löhne

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 sowie auf die Veränderung der Lebenskosten abgestellt werden.

Ferner kann eine durch die Anstellungsdauer gewonnene generelle Firmenkulturerfahrung mitberücksichtigt werden.

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlöhen.

Die Vertragsparteien verhandeln periodisch, in der Regel alle zwei Jahre über allfällige Lohnanpassungen auf Beginn des folgenden Kalenderjahres. Es wird eine Bandbreite festgelegt. Diese hat dem vergangenen Geschäftsgang, den Perspektiven und der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens, der Entwicklung der Branche, der Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und betrieblichen Verschiedenheiten angemessen Rechnung zu tragen. Im Rahmen der Bandbreite erfolgen die Lohnanpassungen individuell. Aus wirtschaftlichen Gründen können einzelne Unternehmen von der Lohnvereinbarung ausgenommen werden.

33. Mindestlöhne

Über den Mindestlohn verhandeln die Parteien nach Bedarf im Rahmen der Lohnverhandlungen und im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten. Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttomonatslohn für zwanzigjährige Mitarbeitende ohne Berufsausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Der Mindestlohn bildet Gegenstand einer Zusatzvereinbarung, die selbstständig abgeändert oder gekündigt werden kann.

34. 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Kalenderjahr. Bei Stellenantritt bzw. bei Austritt während des Jahres besteht ein Pro-rata-Anspruch.

35. Kinderzulagen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, ihren Arbeitnehmenden Kinderzulagen mindestens nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen auszurichten.

36. Zuschläge

Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit werden mindestens auf der Basis des Arbeitsgesetzes ausgerichtet. Den Unternehmen ist es freigestellt, darüber hinausgehende Regelungen zu treffen.

37. Lohnabtretungen

37.1 Lohnabtretungen können nur amtlich angeordnete Lohnpfändungen zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten (OR 325) beinhalten.

37.2 Die Mitarbeitenden dürfen ihre Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten.

37.3 Trotzdem vorgenommene Lohnabtretungen werden durch das Unternehmen nicht anerkannt. Das Unternehmen leistet seine Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden, womit es sich zum Voraus von einer Zahlungspflicht gegenüber Dritten gültig befreit.

38. Dienstaltersgeschenke

Alle Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten im Sinne von Ziff. 3.1 lit. b haben nach Massgabe des jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Globus-Gruppe erlassenen Reglements Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft)

39. Grundsatz

39.1 Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Ziff. 40-42) entspricht der Lohn für Mitarbeitende während der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Ziff. 40.1 demjenigen Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten (Nettolohn einschliesslich feste Zulagen). Die Fristen für Krankheit und Unfall werden getrennt angerechnet.

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

39.3 Die Leistungen sind ergänzend (d. h. subsidiär) zu anderen gesetzlichen Leistungen, Letztere werden deshalb angerechnet bzw. abgezogen. Bei rückwirkender Anerkennung durch einen Versicherungsträger fällt der im Sinne einer Bevorschussung erbrachte Betrag in der Höhe der geleisteten Zahlungen dem Unternehmen zu.

40. Krankheit

40.1 Alle Mitarbeitenden, die durch eine gemäss Ziff. 40.5 ärztlich ausgewiesene Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben pro Anstellungsjahr für die nachfolgende Dauer wie folgt Anspruch auf die Abgeltung des vollen Lohns:

- im 1. Anstellungsjahr während 1 Monat
- im 2. Anstellungsjahr während 2 Monaten
- im 3. Anstellungsjahr während 3 Monaten
- im 4. Anstellungsjahr während 4 Monaten
- im 5. Anstellungsjahr während 5 Monaten
- ab 6. Anstellungsjahr während 6 Monaten

40.2 Für alle Mitarbeitenden hat das Unternehmen auf den Zeitpunkt des Stellenantritts eine Deckung sicherzustellen, die für die Dauer von 730 Tagen innerhalb von 900 Tagen mindestens 80% des vollen Bruttolohnes vorsieht. Die Kosten für die Deckung, welche nach beendeter Lohnfortzahlung gemäss Ziff. 40.1 zum Tragen kommt, gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

40.3 Die Leistungen nach Ziff. 40.1 und 40.2 werden längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbracht. Die Mitarbeitenden können innert 90 Kalendertagen nach Erlöschen der Zugehörigkeit zur Kollektivversicherung die Weiterführung der Krankentaggeldversicherung als Einzelmitglied beantragen.

40.4 Beginnt ein neues Anstellungsjahr während der Dauer der Lohnzahlung oder Versicherungsleistung, so gilt Folgendes:

- a) bei Lohnzahlung entsteht ein neuer Anspruch gemäss Ziff. 40.1 ab Beginn des neuen Anstellungsjahres, wobei die Gesamtdauer höchstens 6 Monate beträgt.
- b) bei Versicherungsleistung wird diese ununterbrochen fortgesetzt, und der Anspruch gemäss Ziff. 40.1 entsteht neu erst 30 Tage nach vollständiger Wiederaufnahme der Arbeit, wenn es sich nicht um einen durch ärztliches Zeugnis bestätigten Rückfall handelt.

40.5 Bei Erkrankung haben die Mitarbeitenden Folgendes zu beachten:

- a) Den Vorgesetzten ist sofort Mitteilung zu erstatten und auf deren Verlangen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen.
- b) Festangestellte und regelmässige Teilzeitangestellte sind verpflichtet, spätestens am vierten Krankheitstag den Arzt zu konsultieren, welcher die Dauer der Arbeitsunfähigkeit mit einem Arztzeugnis bestätigen muss.
- c) Unregelmässige Teilzeitangestellte sind verpflichtet, spätestens ab dem 2. Krankheitstag ein Arztzeugnis vorzuweisen, um den Krankenhilfsanspruch geltend zu machen.
- d) Bei Erkrankung während der Ferien gelten die Regelungen gemäss Ziff. 26.3 und 26.4.

40.6 Bei Erkrankung im Ausland ist die Vorgesetzte unverzüglich zu informieren. Die Krankheit ist mit einem Arztzeugnis zu belegen. Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die an ihrem Wohnort erkranken, sind von dieser Regelung ausgenommen.

40.7 Die Firma behält sich das Recht vor, in besonderen Fällen von Krankheit und Unfall eine ärztliche Untersuchung durch einen Vertrauensarzt anzuordnen. Die Kosten einer solchen Untersuchung gehen zu Lasten der Firma. Die Untersuchungsberichte werden streng vertraulich behandelt.

40.8 Für Kuraufenthalte im In- und Ausland ist die Versicherungsdeckung nur gewährleistet, wenn sie vom behandelnden Arzt verordnet und von der Krankenversicherung bewilligt ist.

41. Unfall

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

41.2 Bei anerkannten Berufs- und Nichtberufsunfällen erbringt das Unternehmen Taggeldleistungen in der Höhe des zuletzt bezogenen vollen Nettolohnes ab ersten Tag bis zu 730 Tagen innerhalb von fünf Jahren.

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

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

41.5 Bei Unfall von Mitarbeitenden im Ausland gilt Ziff. 40.5 sinngemäss.

42. Schwangerschaft

42.1 Schwangerschaft wird gemäss Gesetz gleich behandelt wie Krankheit. Absenzen infolge Schwangerschaft sind gemäss Ziff. 40.1 versichert.

42.2 Schwangere Mitarbeiterinnen können sich jederzeit mit Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an die Personalverantwortlichen oder die Vorgesetzte wenden. Damit frühzeitig eine gemeinsame Verständigung über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht wird, wird empfohlen, die Mitteilung bis spätestens zu Beginn des 5. Monats der Schwangerschaft vorzunehmen.

42.3 Die schwangere Mitarbeiterin und das Unternehmen sorgen gemeinsam dafür, dass die Mitarbeiterin keine Arbeit verrichtet, die ihre Gesundheit gefährdet. Es werden alle Vorkehrungen getroffen, damit keine Schädigungen oder Nachteile für die Mitarbeiterin oder das Unternehmen entstehen.

43. Mutterschaftsurlaub

43.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 16 aufeinander folgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

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

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

Er endet 16 Wochen nach seinem Beginn. Der Anspruch entfällt vorzeitig, wenn die Mitarbeiterin ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn die Mitarbeiterin vor Ablauf von 16 Wochen stirbt.

43.4 Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft kommt dem Unternehmen in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin während der Dauer des Anspruches auf Mutterschaftsentschädigung den Lohn nach Ziffer 43.1 ausrichtet.

43.5 Die Mitarbeiterin ist zur Rückerstattung der Leistungen nach Ziffer 43.1 verpflichtet, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Niederkunft weniger als 3 Monate gedauert hat; und

- b) kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz für Dienstleistende und bei Mutterschaft bestand, weil sie gesetzlichen Voraussetzungen der Mindestversicherungs- oder der Mindest-erwerbsdauer nicht erfüllt hat; und
- c) das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nicht während mindestens sechs Monaten fortgesetzt wurde.

Bei vorzeitigem Austritt sind die Leistungen nach Ziffer 43.1 anteilmässig zurückzuerstatten. Art. 324a OR ist vorbehalten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeiterin dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

Schweizerischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst

44. Militär-, Schutz- oder Zivildienst

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

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

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

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

45. Andere Dienstleistungen

45.1 Die Teilnahme an Kursen und Leiterkursen ‚Jugend und Sport‘ sowie an freiwilligen erwerbsersatzpflichtigen Diensten sowie an freiwilligen Diensten bedarf, sofern sie ein Arbeitsversäumnis verursacht, der Bewilligung durch das Unternehmen und gilt in der Regel nicht als Arbeitszeit.

45.2 Die Lohnaufzahlung während des Aktivdienstes bleibt einer besonderen Regelung vorbehalten.

46. Krankheit und Unfall während des Militär-, Schutz- oder des Zivildienstes

46.1 Sind Mitarbeitende infolge von Unfällen und Erkrankungen, für welche die Militärversicherung haftet, an der Arbeitsleistung verhindert, so erbringt das Unternehmen Leistungen in der Höhe des vollen Lohnes gemäss Ziff. 39, Abs. 1-3.

46.2 Die zeitliche Begrenzung dieser Lohnaufzahlung richtet sich nach dem Lohnanspruch gemäss Ziff. 40.1.

47. Bedingungen für die Lohnfortzahlungen

47.1 Die Lohnfortzahlungen gemäss Ziff. 44.1 werden nur unter der Bedingung erbracht, dass die Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis nach der letzten Entlassung aus dem Militärdienst wie folgt fortsetzt:

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

Bei vorzeitigem Austritt sind die Lohnaufzahlungen für den zuletzt geleisteten Dienst zurückzuerstatten. Die Rückerstattungspflicht entfällt, wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass die Mitarbeitende dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn die Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis aus einem begründeten, vom Unternehmen zu verantwortenden Anlass auflöst.

47.2 Bei Angehörigen der Armee, die ihre Grundausbildung sowie ihren Normal- und Beförderungsdienst ohne Unterbrechung als Durchdiener erfüllen, werden die Lohnfortzahlungen nach Ziff. 44.1 nur dann über die Dauer von 12 Monaten hinaus erbracht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Dienstleistung mindestens 6 Monate gedauert hat.

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

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

Pensionskasse

48. Pensionskasse

48.1 Die Mitarbeitenden der Unternehmen werden bei der Pensionskasse entsprechend dem jeweils gültigen und von den zuständigen Organen der Globus-Gruppe erlassenen Reglement gegen die wirtschaftlichen Folgen

des Alters, der Invalidität und des Todes versichert. Wer nach Reglement versicherungspflichtig ist, muss der Pensionskasse beitreten.

48.2 Der von den Mitarbeitenden zu leistende Beitrag wird vom Lohn abgezogen und zusammen mit einem mindestens gleich hohen Beitrag des Unternehmens an die Pensionskasse weitergeleitet.

Personalberatung - Fachstelle für soziale Fragen

49. Personalberatung - Fachstelle für soziale Fragen

Die Personalberatung als Fachstelle für soziale Fragen bezweckt, anforderungsreiche Arbeits- und Lebenssituationen von Mitarbeitenden mittels professioneller Beratung, Begleitung und Unterstützung positiv zu verändern. Die Personalberatung trägt zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei.

Alle Mitarbeitenden haben Anrecht auf die unentgeltlichen Dienstleistungen der Personalberatung.

Die Personalberaterinnen sind zu Diskretion verpflichtet.

Schlussbestimmungen

50. Günstigere Abmachungen

Dieser Gesamtarbeitsvertrag normiert die Mindestbestimmungen der Arbeitsverhältnisse. Geltende günstigere Abmachungen zugunsten der Arbeitnehmenden zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (z.B. Einzelarbeitsverträge, Betriebsordnungen) werden durch diesen Gesamtarbeitsvertrag nicht eingeschränkt.

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

51. Geltungsdauer

51.1 Dieser Vertrag tritt am 1.1.2005 in Kraft. Er gilt bis 31.12.2007.

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

Globus-Gruppe

Thomas Kern
CEO

Dr. Urban Lüchinger
Leiter Human Resources

Kaufmännischer Verband Schweiz
(KV Schweiz)

Dr. Edi Class
Generalsekretär

Susanne Erdös-Schärer
Zentralsekretärin
Angestelltenpolitik, Gleichstellung, Jugend

Syna

Charles Steck
Sektorleiter Industrie

Eva Kaes
Leiterin Sektor Dienstleistungen

Spreitenbach, im Mai 2005

Übergangsregelung gültig bis 30. Juni 2005

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen bezahlten, ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub. Er beginnt obligatorisch zum Zeitpunkt, in welchem die schwangere Mitarbeiterin infolge ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit der Arbeit fernbleiben muss, jedoch höchstens 4 Wochen vor der Geburt. Nach der Geburt muss bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs kein Arztzeugnis beigebracht werden.

Vor der Geburt werden die Lohn- bzw. Krankentaggeldansprüche gemäss den Bestimmungen über die Schwangerschaft abgegolten. Ab dem Geburtstermin bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs erfolgt die Lohnfortzahlung unabhängig von den bestehenden Krankenlohnansprüchen, und sie entspricht dem Lohn, den die Mitarbeiterin bei Arbeitsleistung bezogen hätte.

Die Unternehmen bieten den Mitarbeitenden in der Familienphase im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine gleitende Arbeitsaufnahme sowie flexible Beschäftigungseinsätze an.

Anhang 1

Verzeichnis der Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche, auf welche der GAV Anwendung findet (Ziff. 2.1).

Es ist jeweils die Adresse des Unternehmens Hauptsitzes angegeben.

Magazine zum Globus
(Globus Warenhäuser, Herren Globus, Interio)
Industriestrasse 171
8957 Spreitenbach

Office World Schweiz AG
Altstetterstrasse 149
8048 Zürich

Liegenschaften-Betrieb AG
Industriestrasse 171
8957 Spreitenbach

Globi Verlag
Binzstrasse 15
8045 Zürich

Pensionskasse der Globus-Unternehmungen
Industriestrasse 171
8957 Spreitenbach

Anhang 2

1. Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte

1.1 Im Einklang mit dem Arbeitsgebiet der Mitarbeitenden übertragen diese sämtliche Urheberrechte und Leistungsschutzrechte sowie alle Rechte an Arbeitsergebnissen zu Software, die sie während des Arbeitsverhältnisses alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt haben, mit ihrer Entstehung vollumfänglich auf den Arbeitgeber.

Die vorstehende Regelung gilt auch für Computerprogramme. Darunter verstehen die Parteien die Gesamtheit und je einzelne Teile der notwendigen Programme, Datenabläufe und Regeln und jegliche dazugehörigen Dokumentationen für die Nutzung eines Rechnersystems, die bei der Entwicklung, Wartung, Installation oder in sonstigem Zusammenhang mit der betreffenden Software anfallen, unabhängig davon, auf welche Art und welchem Träger die Software festgehalten ist.

1.2 Gestützt auf die Rechtsübertragung gemäss Abs. 1 vorstehend, stehen dem Arbeitgeber insbesondere die folgenden ausschliesslichen Rechte zu:

- a) Die Wertschöpfungen der Mitarbeitenden zu veröffentlichen, zu verwenden, zu ändern und zu vernichten, und zwar unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden daran teilnehmen,
- b) das Recht auf Erstveröffentlichung,
- c) das Recht auf Herstellung von Kopien und Duplikaten,
- d) das Recht zum Vertrieb von Leistungsergebnissen sowie von Software auf irgendwelchen Datenträgern,
- e) im Bereich der Software auch das Recht zur Entschlüsselung.

1.3 Die vollumfängliche Abtretung der Urheberrechte und der Leistungsschutzrechte gilt auch für Werke, die die Mitarbeitenden in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten geschaffen haben.

1.4 Die Entschädigung der abgetretenen Urheberrechte bzw. Leistungsschutzrechte ist im Lohn inbegriffen; die Mitarbeitenden können daraus keine zusätzlichen Forderungen, insbesondere keinen Anspruch aus einem allfällig erzielten Verwertungserlös stellen.

Alle gesetzlichen Entgelte gemäss Urheberrechtsgesetz, insbesondere aus Reprographie- und Leerkassettenabgabe stehen dem Arbeitgeber zu.