

Neuerungen im Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel (GAV), abgeschlossen zwischen dem Kaufmännischen Verband Zürich und dem VZH, gültig ab 1. Januar 2019.

(bisheriger Wortlaut in normaler Schrift, *neuer Wortlaut in kursiver Schrift*, Streichungen in grauer Schrift)

Einleitungstext

GUTE GRÜNDE FÜR DEN *GESAMTARBEITSVERTRAG* („GAV“)

Was ist eine gute Sozialpartnerschaft wert? Ein Blick ins Ausland, in traditionell streikfreudige und konfliktreiche Kulturen, aber auch in krisengeschüttelte Länder wie Griechenland mag genügen, um die Antwort zu finden. Der Wert einer *guten* Diskussionskultur und einer beidseitigen Gesprächsbereitschaft kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

In Ruhe arbeiten *Win-Win Situationen*

Der *Kaufmännische Verband Zürich* vertritt als Arbeitnehmerorganisation in erster Linie die Interessen der Angestellten. Der *und der VZH* als Arbeitgeberorganisation hingegen vertritt *vertreten* die Interessen der Arbeitgeber *ihrer Mitglieder*. Die beiden Interessenlagen und die Verhandlungsmandate sind klar gegeben. Entscheidend sind Stil und Umgangsformen. So macht es u. E. Sinn, *Können* auf der Basis von langfristig guten Beziehungen direkte Verhandlungen zu führen und gemeinsam konstruktive Lösungen anzustreben. Dies ist normal in einer Demokratie und entspricht der politischen Kultur der Schweiz. In der Regel sind nämlich die allermeisten Interessen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden deckungsgleich und es können *gefunden werden, entstehen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende* Win-Win-Situationen erreicht werden.

Verlässliche Rahmenbedingungen für alle

Gleich lange Spiesse für alle. Das ist ein wichtiges Gebot in einer hoch kompetitiven Wirtschaft. Dies gilt besonders unter dem Aspekt des Standortwettbewerbs und der Globalisierung, denn Konkurrenz tut gut, aber der Konkurrenzkampf soll fair sein. Dazu leistet ein GAV einen wichtigen Beitrag, indem er gewisse Eckwerte fest schreibt, welche die Arbeitgebenden gemeinsam definiert und dann mit den Arbeitnehmenden ausgehandelt haben. Ein GAV *Gesamtarbeitsvertrag* ist verbindlich für eine gewisse Frist und kann so jene Sicherheit bieten, die es für ein vorausschauendes Planen und Wirken *Handeln* braucht. Ein GAV *Gesamtarbeitsvertrag* schützt daher den *Wirtschaftsstandort* und macht ihn stabil. Ordnung und Rechtssicherheit werden durch den GAV *Gesamtarbeitsvertrag* massgeblich garantiert. Krisenbewältigung und Intervention sind partnerschaftlich geregelt und institutionalisiert.

Der Staat bleibt draussen

Wenn sich die Sozialpartner klar absprechen und gemeinsam jene Entscheide tragen, die sie als verbindlich definiert haben, so genügt dies in der Regel. Die Gesetze wer-

den ja respektiert, der Staat bleibt also aussen vor und mischt sich nicht ein. Die Selbstregulierung kann daher autonom, rasch und flexibel wieder geändert werden, wenn beide Seiten dies möchten. Eine gesetzliche Regelung hingegen wäre nur sehr schwer wieder zu verändern, geschweige denn ausser Kraft zu setzen. Der geballten Kraft der Sozialpartner ist in jedem Fall der Vorzug zu geben. Die Gerichte werden von sozialpartnerschaftlichen Schlichtergremien entlastet. Ihre Akzeptanz bei den Sozialpartnern ist erfahrungsgemäss sehr hoch.

Hohe Flexibilität

Sozialpartner sind flexibel und können einen Gesamtarbeitsvertrag autonom und rasch neuen Entwicklungen anpassen. Im Unterschied dazu beanspruchen Gesetzesänderungen und deren Umsetzung viel Zeit.

Vielversprechende Synergieeffekte

Der Zusammenarbeit der Sozialpartner sind keine Schranken gesetzt. Auf der Basis eines tragfähigen GAV ist es möglich, auf verschiedensten Ebenen zusammen zu arbeiten und sich gegenseitig zu stärken. Handle es sich nun um Vorsorgeeinrichtungen oder Trägerschaften für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Solche Kooperationen können zum Nutzen einer Branche oder eines Wirtschaftszweigs sein, aber auch im Sinne eines Berufsstands, eines Standorts oder eines neuen Geschäftsfelds. Immer stärker ins Gewicht fallen dabei die Glaubwürdigkeit, welche ein Unternehmen geniesst, und das Vertrauen der Märkte, welches gesichert oder verspielt werden kann. Die Reputation, der gute Ruf eines Unternehmens, ist in Zeiten einer aggressiven Medienlandschaft ein Gut von höchster Bedeutung, dem unter allen Umständen Sorge zu tragen ist. Sozialpartner können einander gegenseitig wirksam unterstützen.

Unsere Anliegen

Die Sozialpartner verpflichten sich gemeinsam dazu,

- ihre Zusammenarbeit zu stärken und auszubauen
- den Wirtschaftsstandort Zürich zu stärken
- ein wohlwollendes und wirtschaftsfreundliches Klima zu pflegen und zu fördern
- die Interessen ihrer Verbände zu respektieren und sich gegenseitig nach Kräften zu unterstützen
- das duale Bildungssystem zu pflegen und weiter zu entwickeln
- die Ausbildung junger Kaufleute zu ermöglichen und möglichst zu fördern
- die lebenslange Weiterbildung der Berufsleute zu propagieren und zu unterstützen

Präambel

Im Bestreben:

- für Arbeitnehmende und Arbeitgebende zeitgemässe Arbeitsbedingungen und grösstmögliche Rechtssicherheit zu schaffen;
- einen Beitrag zum Wohle und zur weiteren Entwicklung eines konkurrenzfähigen, für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen attraktiven Wirtschaftsstandorts zu leisten;
- eine verantwortungsvolle, nachhaltig tragbare soziale Wohlfahrt sowie eigenverantwortliches Handeln von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu fördern;
- eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit und Gesprächskultur zwischen den Sozialpartnern nach dem Prinzip von Treu und Glauben zu pflegen und zu fördern;
- die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu unterstützen und namentlich das duale Bildungssystem weiter zu fördern, stärken und weiter zu entwickeln;

schliessen der Kaufmännische Verband Zürich (KVZ) und der Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH) folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

Ziff. 2 Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen Firmen, die Mitglied des *Verbands Zürcher Handelsfirmen VZH* sind und keine schriftliche Erklärung abgegeben haben, wonach sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen, einerseits sowie den von diesen Firmen beschäftigten gelernten kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten, dem gelernten Verkaufspersonal im Detailhandel und den akademisch ausgebildeten Arbeitnehmern aller Fakultäten andererseits.

Firmen, die Mitglied des *Verbands Zürcher Handelsfirmen VZH* sind, haben die Möglichkeit, jeweils bis zum 31. März auf den 30. Juni, bzw. bis zum 30. September auf den 31. Dezember schriftlich zu erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht mehr unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind (Opting-Out).

Neumitglieder des *Verbands Zürcher Handelsfirmen VZH* können während der ersten drei Monate ihrer Mitgliedschaft schriftlich erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag mit Wirkung ab Beitritt zum VZH nicht unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind (Opting-Out).

Das Sekretariat des *Verbands Zürcher Handelsfirmen VZH* führt laufend ein Verzeichnis seiner Mitglieder, die sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen und demnach nicht auf diese Vereinbarung verpflichtet sind. Der KV *Kaufmännische Verband* Zürich erhält jeweils bis zum 30. Juni bzw. bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Juli bzw. 1. Januar aufdatiertes *aktualisiertes* Ver-

zeichnung mit den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten sowie nicht unterstellten Mitgliedern.

Firmen, welche Mitglied des Verbands Zürcher Handelsfirmen VZH sind und welche aufgrund ihrer schriftlichen Erklärung nicht auf diesen Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet sind (*Opting-Out*) diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellt sind, wird empfohlen, gesamthaft mindestens die in diesem Gesamtarbeitsvertrag enthaltenen Anstellungsbedingungen einzuhalten, sofern nicht ein anderer Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt.

Der Begriff Angestellter bzw. Arbeitnehmer schliesst die Angestellte bzw. die Arbeitnehmerin ein.

Arbeitnehmer, die ausbildungsmässig diesen Kategorien nicht zugeordnet werden können und die seit mindestens zwei Jahren entsprechende Arbeiten selbständig verrichtet haben, werden gleichgestellt.

Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags sind sinngemäss auch anwendbar auf Arbeitnehmer, welche regelmässig Teilzeitarbeit leisten *auch auf reduzierte Beschäftigungsgrade anwendbar*.

Titel vor Ziff. 11: Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Ziff. 11 Berufliche Weiterbildung

11.1 Allen interessierten Arbeitnehmern wird *auf Gesuch nach* spätestens nach einjähriger Anstellungsdauer auf Ersuchen hin die Möglichkeit geboten, jährlich während wenigstens fünf bezahlten Arbeitstagen *die Möglichkeit geboten*, an allgemein anerkannten Kursen, Tagungen, Vorträgen usw., welche der *qualifizierten internen oder externen* beruflichen Weiterbildungen oder der *an* Schulungen für Funktionen in Berufsverbänden oder Betriebskommissionen dienen, teilzunehmen. Gleiches gilt ab Beginn der Lehre für Sprachaufenthalte von Lernenden. *Bei reduzierten Beschäftigungsverhältnissen können die bezahlten Arbeitstage entsprechend reduziert werden.* Den Arbeitnehmern kann *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 des Arbeitnehmers wie des Arbeitgebers festgelegt. Der Arbeitnehmer hat die Teilnahme an der vereinbarten Weiterbildung nachzuweisen; der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Teilnahme an internen Weiterbildungen auf Wunsch zu bestätigen.* 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.

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

Titel vor Ziff. 16: Arbeitszeit, Überstunden, *und* Ferien

Ziff. 18.1

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

- 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.

Ziff. 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 an den jährlichen Ferienanspruch. *werden an den jährlichen Ferienanspruch angerechnet, dürfen aber im ungekündigten Arbeitsverhältnis, bei einer Arbeitgeberkündigung sowie bei einer Arbeitnehmerkündigung, die aus einem vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass ausgesprochen wird, nicht zu einem Lohnabzug führen, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Betriebsferien nicht über einen genügenden Ferienanspruch verfügt.*

Ziff. 18.7

Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Mutterschaft, Nichtberufsunfall *sowie Militär-, Schutz- oder Zivildienst* können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Für die Dauer des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, 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 $\frac{1}{12}$ gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen zählen als ganzer Monat.

Ziff. 19.1

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	
– im eigenen Haushalt	3 Tage
– ausserhalb des eigenen Haushalts	bis 3 Tage
– Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten	Zeit zur Teilnahme an der Bestattung
– Militärische Rekrutierung oder Inspektion	nötige Zeit
– Eigener Wohnungswechsel	
– in der Region des Wohnorts	1 Tag
– 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 Fachprüfungen, öffentlich oder staatlich Subventionierte Schalexamen	bis 6 Tage
– Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung	nötige Zeit

Neue Ziff. 19.a Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber fördert die Gesundheit im Betrieb durch regelmässige Information und Sensibilisierung. Es wird empfohlen, dem Arbeitnehmer das Merkblatt „Psychosozialer Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ des VZH/Kaufmännischer Verband Zürich zukommen zu lassen.

Neue Ziff. 19.b Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

19b.1 Der Arbeitgeber ist bestrebt, nach Massgabe der betrieblichen Interessen und Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der jeweiligen Lebensphasen der Arbeitnehmer Möglichkeiten für eine flexible Handhabung der Arbeitszeit zu prüfen.

Neben der Anpassung des Beschäftigungsgrades, insbesondere bei Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten und Arbeitnehmern 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 des Arbeitnehmers, insbesondere zur Anpassung des Beschäftigungsgrades oder Gewährung eines unbezahlten Urlaubs, wohlwollend zu prüfen.

Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit reduziert wird, vor Vereinbarung der Reduktion des Beschäftigungsgrads empfehlen, sich über die möglichen Folgen für seine Rentenansprüche aus der AHV und der beruflichen Vorsorge zu informieren. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 55. Altersjahr hinsichtlich der gesetzlichen Möglichkeiten zur Wahrung des vollen Rentenanspruchs aus der beruflichen Vorsorge.

Ziff. 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).

Aufgehoben im September 2018.

Ziff. 32 Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrags

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzt diejenigen *den Gesamtarbeitsvertrag* vom 17. Dezember 1948 und vom 20. Februar 1973, letztmals nachgetragen auf den 1. Januar 2013 *sowie alle darauffolgenden und*. Er tritt auf den *am* 1. Januar 2015 *2019* in Kraft. *und ist Er gilt* auf unbestimmte Zeit gültig. Er *und* kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer *dreisechsmonatigen* Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres *schriftlich* gekündigt werden.

Zürich, im September 2018

Verband Zürcher Handelsfirmen

Die Präsidentin: C. Bucheli Ruffieux
Der Geschäftsleiter: H. Strittmatter

Kaufmännischer Verband Zürich

Die Präsidentin: A. Kuhn-Senn
Der Geschäftsführer: R. Butz