

GAV 2023 – Übersicht Änderungen

GAV Ziffer	Bisher	Neu
2 Abs. 2	Firmen, die Mitglied von Arbeitgeber Zürich 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 (Opting-Out).	Arbeitgebende, die Mitglied von Arbeitgeber Zürich 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 (Opting-Out). Arbeitgebende, die Mitglied von Arbeitgeber Zürich VZH sind, können jederzeit schriftlich erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellen (Opting-In).
12.	Zur Ausübung öffentlicher Ämter ist die Einwilligung des Arbeitgebers erforderlich, soweit dadurch das Arbeitsverhältnis berührt wird. Sie kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden. Ein Lohnabzug findet nicht statt, sofern kein wesentlicher Arbeitsausfall entsteht.	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.
17.	<p>17.1 Angeordnete bzw. betriebsnotwendige Überstunden werden, besondere schriftliche Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag vorbehalten, monatlich besonders entschädigt, und zwar auf der Basis von</p> <ul style="list-style-type: none"> – 182 Arbeitsstunden bei 42-Stunden-Woche, – 178 Arbeitsstunden bei 41-Stunden-Woche, – 174 Arbeitsstunden bei 40-Stunden-Woche. <p>17.2 Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die im Betrieb geltende Arbeitszeit überschritten wird. Ansprüche auf Kompensation oder Bezahlung von Überstunden sind dem Arbeitgeber am Ende jedes Monats zu melden.</p> <p>17.3 Der Arbeitgeber hat bis 23.00 Uhr geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 25%, zwischen 23.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonntagen und öffentlichen Ruhetagen gemäss Art. 16.3 Abs. 1 geleistete Überstunden mit einem Zuschlag von 50% pro Stunde zu entschädigen.</p> <p>17.4 Überstunden werden grundsätzlich durch entsprechende Ersatzfreizeit, unter Berücksichtigung eines Zeitzuschlags von 25% bzw. 50%, kompensiert. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden diese ausbezahlt</p>	<p>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.</p> <p>17.2 Besondere schriftliche Vereinbarungen vorbehalten, haben Arbeitgebende angeordnete bzw. betrieblich notwendige Überstunden mit einem Zuschlag von 25% pro Stunde wie folgt abzugelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>17.3 Zwingende Zuschläge gemäss Arbeitsgesetz gehen den Zuschlägen für Überstunden nach Art. 17.2 vor (keine Kumulation).</p>
18.1	Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche im Vollzeitpensum).	Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt 5 Wochen (= 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche im Vollzeitpensum).

GAV Ziffer	Bisher	Neu
	<ul style="list-style-type: none"> – 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. – Den Ferien der leitenden Arbeitnehmer soll mit Rücksicht auf Leistung, Funktion und Verantwortung besondere Beachtung geschenkt werden. 	<p>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.</p> <p>Für Lernende beträgt der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien 6 Wochen (=30 Arbeitstage).</p> <p>Den Ferien der leitenden Arbeitnehmenden soll mit Rücksicht auf Leistung, Funktion und Verantwortung besondere Beachtung geschenkt werden.</p>
18.7	<p>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 eines Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f OR, eines Vaterschaftsurlaubs nach Art. 329g OR oder eines Betreuungsurlaubs nach Art. 329i OR (Letzteres gilt ab Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmung am 1. Juli 2021) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs.</p> <p>Für jeden weiteren Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen zählen als ganzer Monat.</p>	<p>Bei Absenzen infolge Krankheit, Schwangerschaft, Unfall sowie Militär-, Zivil-, Schutz- 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.</p> <p>Für jeden weiteren Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen zählen als ganzer Monat.</p>
18a.	<p>18a. Vaterschaftsurlaub Der Vaterschaftsurlaub und dessen Entschädigung richten sich nach Art.329g OR und Art. 16i ff. Erwerbssersatzgesetz.</p>	<p>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. Erwerbssersatzgesetz (EOG). 18a.2 Der Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen und dessen Entschädigung richten sich nach Art.329g OR und Art. 16i ff. Erwerbssersatzgesetz. 18a.3 Der Adoptionsurlaub von 2 Wochen und dessen Entschädigung richten sich nach Art. 329j OR und Art. 16t ff. Erwerbssersatzgesetz (EOG).</p>
19.1, Punkt 5	<ul style="list-style-type: none"> – Militärische Rekrutierung und Inspektion (nötige Zeit) 	<ul style="list-style-type: none"> – Orientierungstag und Rekrutierung für Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst (nötige Zeit)
19c. (neu)		<p>19c. Homeoffice Falls Arbeitnehmende ihre Arbeit auch im Homeoffice (zuhause oder an anderen Orten) ausüben, wird den Arbeitgebenden empfohlen, die entsprechenden Voraussetzungen und Bedingungen nach Massgabe des Merkblatts «Homeoffice» von Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich schriftlich zu regeln.</p>

GAV Ziffer	Bisher	Neu
25.	<p>25. Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft</p> <p>25.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschaft, falls nicht Art. 25.2 zur Anwendung kommt, Anspruch auf folgende volle Lohnzahlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>jeweils pro Anstellungsjahr. Bei längerer Anstellungsdauer wird der Lohn für entsprechend längere Zeit ausgerichtet (Berechnungsweise: Anzahl Dienstjahre plus 6 = Anzahl Wochen Krankenlohn).</p> <p>25.2 Die Mutterschaftsentschädigung während des Mutterschaftsurlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG).</p> <p>25.3 Wurde das Arbeitsverhältnis fest für mehr als einen Monat eingegangen, so beginnt der Anspruch auf Lohnzahlung bereits mit dem ersten Arbeitstag und beträgt bis und mit 3. Anstellungsmonat drei Wochen.</p> <p>25.4 Ist der Arbeitnehmer gegen die Folgen von Krankheit während 720 Tagen innert 900 Tagen für ein Taggeld von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert und bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien, so ist seine Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 25.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten. Gleichwertige Versicherungslösungen sind zulässig.</p> <p>25.5 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so hat der Arbeitnehmer unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass ein ärztliches Zeugnis ausnahmsweise bereits ab dem 1. Krankheitstag einzureichen ist. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen.</p>	<p>25. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes</p> <p>25.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat gedauert hat, besteht bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen, die in der Person der Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, Anspruch auf folgende volle Lohnfortzahlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>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 Dienstjahre plus 6 = Anzahl Wochen Lohnfortzahlung).</p> <p>25.2 Wurde das Arbeitsverhältnis fest für mehr als einen Monat eingegangen, so beginnt der Anspruch auf Lohnfortzahlung bereits mit dem ersten Arbeitstag und beträgt bis und mit 3. Anstellungsmonat drei Wochen.</p> <p>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 die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 25.1 mit Eintritt der Versicherungsleistungen abgegolten. Es wird Arbeitgebenden empfohlen, zugunsten ihrer Arbeitnehmenden eine entsprechende Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.</p> <p>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.</p>

GAV Ziffer	Bisher	Neu
		<p>25.5 Gleichwertige andere, schriftlich vereinbarte Lösungen im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR sind zulässig.</p> <p>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 die Arbeitgebenden berechtigt, bereits ab dem 1. Tag einen Nachweis zu verlangen.</p>
26.	<p>26. Militär-, Schutz- oder Zivildienst</p> <p>26.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst wird folgende Lohnzahlung ausgerichtet:</p> <p>a) Während der Rekrutenschule als Rekrut: 80% an Lernende gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) 60% an Ledige ohne Kinder 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.</p> <p>b) Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres: 100% bis zu vier Wochen für die darüber hinaus gehende Dienstzeit gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG): 60% an Ledige ohne Kinder 80% an Verheiratete oder Ledige mit Kindern.</p> <p>26.2 Eine über die ersten vier Wochen hinausgehende Lohnzahlung kann von einer schriftlichen Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Eine solche Verpflichtung kann vorsehen, dass die über das Erwerbssatzgesetz (EOG) hinaus geleisteten Lohnzahlungen zurückgefordert werden können, falls der Arbeitnehmer innert 6 Monaten nach der Entlassung aus dem Dienst den Arbeitsvertrag kündigt oder eine Kündigung des Arbeitsvertrags herbeiführt.</p> <p>26.3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen an Wehrpflichtige und Zivildienstpflichtige sind in den obigen Ansätzen inbegriffen.</p> <p>26.4 Die Bezahlung des Lohnes bei Durchdienern und während des Aktivdienstes bleibt besonderen Vereinbarungen vorbehalten.</p>	<p>26. Schweizerischer Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmende ohne unterstützungsberechtigte Kinder gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) 60% des Lohnes – Arbeitnehmende mit unterstützungsberechtigten Kindern gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) 80% des Lohnes. <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bis zu vier Wochen 100% des Lohnes – für die darüber hinaus gehende Dienstzeit: <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmende ohne unterstützungsberechtigte Kinder gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) 60% des Lohnes – Arbeitnehmende mit unterstützungsberechtigten Kindern gemäss Erwerbssatzgesetz (EOG) 80% des Lohnes. <p>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 Erwerbssatzgesetz (EOG) hinaus geleisteten Lohnzahlungen zurückgefordert werden können, falls Arbeitnehmende innert 6 Monaten nach der Entlassung aus dem Dienst den Arbeitsvertrag kündigt oder eine Kündigung des Arbeitsvertrags herbeiführen.</p>

		<p>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.</p> <p>26.5 Die Leistungen während eines Aktivdienstes richten sich nach den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.</p>
28. (löschen)	Aufgehoben im September 2018	
29. (neu 28.)	<p>29. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge</p> <p>29.1 Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat und aufgelöst wird, ohne dass den Arbeitnehmer ein schweres Verschulden trifft oder der Arbeitgeber in eine Notlage versetzt würde, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Abgangsentschädigung</p> <p>– Kaufmännische und kaufmännisch-technische Angestellte:</p> <p>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</p> <p>– 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</p> <p>29.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal Fr. 4000.– im Durchschnitt. Gratifikationen, 13. Monatslöhne usw. werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.</p> <p>29.3 Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalvorsorgeeinrichtung finanziert worden sind. Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zu sichern lässt.</p>	<p>28. Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge</p> <p>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:</p> <p>a) Kaufmännische und kaufmännisch-technische Angestellte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>b) Verkaufspersonal im Detailhandel:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>28.2 Der maximal anrechenbare Monatslohn der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal Fr. 4000.– im Durchschnitt. Gratifikationen, 13. Monatslöhne usw. werden in die Berechnung nicht miteinbezogen.</p> <p>Vorbehalten bleiben Art. 339b Abs. 2 und Art. 339d OR sowie die Bestimmungen des BVG und des Freizügigkeitsgesetzes (FZG).</p>
30. (löschen bzw. neu 28.)	Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung werden für Vorsorgezwecke des austretenden Arbeitnehmers verwendet, indem sie	

- an die Personalvorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen werden mit der Auflage, sie für weitere Vorsorgezwecke des Arbeitnehmers einzusetzen, oder
- in eine Freizügigkeitspolice überführt werden, die weder pfändbar ist noch abgetreten oder belehnt werden kann. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des BVG.

30.2 Die Barauszahlung von Abgangsentschädigungen sowie Leistungen aus einer Personalvorsorgeeinrichtung unterliegen den gesetzlichen Einschränkungen, insbesondere denjenigen des Freizügigkeitsgesetzes (FZG).

Hinweis: Es wurden auch diverse redaktionelle Änderungen ohne materiellen Gehalt vorgenommen (wie z.B. genderneutrale Begrifflichkeiten und neue Bezeichnungen).