

Gesamtarbeitsvertrag

**für die kaufmännischen und kaufmännisch-
technischen Angestellten und das
Verkaufspersonal im Detailhandel**

Gültig ab 1. Januar 2026

Gute Gründe für den Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Der Wert einer guten Diskussionskultur und einer beidseitigen Gesprächsbereitschaft kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Win-Win-Situationen

Der Kaufmännische Verband Zürich als Organisation der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber Zürich VZH als Organisation der Arbeitgebenden vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Interessenlagen und Verhandlungsmandate sind klar gegeben. Können auf der Basis von langfristig guten Beziehungen gemeinsam konstruktive Lösungen gefunden werden, entstehen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende Win-Win-Situationen.

Verlässliche Rahmenbedingungen

Ein Gesamtarbeitsvertrag ist verbindlich für eine gewisse Frist und kann so jene Sicherheit bieten, die es für ein vorausschauendes Handeln braucht. Ein Gesamtarbeitsvertrag schützt den Wirtschaftsstandort und macht ihn stabil. Ordnung und Rechtssicherheit werden durch den Gesamtarbeitsvertrag massgeblich garantiert. Krisenbewältigung und Intervention sind partnerschaftlich geregelt und institutionalisiert.

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.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	6
-----------------	----------

Allgemeine Bestimmungen	6
--------------------------------	----------

1. Zweck	6
2. Geltungsbereich	7
3. Friedenspflicht	8
4. Vertretungen der Arbeitnehmenden im Betrieb	9
5. Paritätische Kommission	9
6. Schiedsgericht	10

Arbeitsvertragliche Bestimmungen	11
---	-----------

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	11
---	-----------

7. Abschluss des Arbeitsvertrags	11
8. Probezeit	11
9. Kündigung	11
10. Kündigungsschutz	15

Allgemeine Rechte und Pflichten	16
--	-----------

11. Berufliche Weiterbildung	16
12. Ausübung öffentlicher Ämter	17
13. Sorgfalts- und Treuepflicht	17
14. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	18
15. Bearbeiten von Personendaten	18

Arbeitszeit und Ferien	18
-------------------------------	-----------

16. Arbeitszeit	18
17. Überstunden	20
18. Ferien	20

18a.	Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils und Adoptionsurlaub	22
18b.	Betreuungsurlaube	23
19.	Freizeit	23
19a.	Gesundheitsschutz	24
19b.	Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	24
19c.	Homeoffice	25

Entlöhnung 25

20.	Löhne und Lohnanpassungen	25
21.	Mindestanfangslöhne und Entschädigungen für Lernende	26
22.	Familienzulagen	26
23.	Lohnabtretungen	26
24.	Treueprämien	27

Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung 27

25.	Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes	27
26.	Schweizerischer Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst	30

Vorsorgebestimmungen 31

27.	Entschädigung im Todesfall	31
28.	Abgangsentschädigung bei fehlender oder ungenügender Personalvorsorge	32

Schlussbestimmungen 33

29.	Günstigere Abmachungen	33
30.	Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrags	33
31.	Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag	34

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 als Organisation der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber Zürich VZH als Organisation der Arbeitgebenden (gemeinsam nachstehend **«vertragsschliessende Verbände»**) folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck

Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt im Interesse der Arbeitgebenden sowie der kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und des Verkaufspersonals im Detailhandel, nachfolgend als Arbeitnehmende bezeichnet,

Allgemeine Bestimmungen

- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden,
- die Festlegung zeitgemässer Arbeitsverhältnisse,
- die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.

Die vertragsschliessenden Verbände treten dafür ein, dass die in diesem Gesamtarbeitsvertrag festgesetzten Bestimmungen eingehalten werden.

2. Geltungsbereich

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

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).

Neumitglieder von Arbeitgeber Zürich VZH können während der ersten drei Monate ihrer Mitgliedschaft schriftlich erklären, dass sie sich diesem Gesamtarbeitsvertrag mit Wirkung ab Beitritt zu Arbeitgeber Zürich VZH nicht unterstellen (Opting-Out).

Die Geschäftsstelle von Arbeitgeber Zürich VZH führt laufend ein Verzeichnis seiner Mitglieder, die sich diesem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstellen. Der 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 aktualisiertes Verzeichnis mit den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten sowie nicht unterstellten Mitgliedern.

Allgemeine Bestimmungen

Arbeitgebende, welche Mitglied von Arbeitgeber Zürich VZH sind und welche aufgrund ihrer schriftlichen Erklärung (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.

Arbeitnehmende, 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 auch auf reduzierte Beschäftigungsgrade anwendbar.

3. Friedenspflicht

Die vertragsschliessenden Verbände anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbedingt zu wahren und zu seiner Einhaltung nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken. Während der Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrags unterlassen sie jegliche Befehdung, dies auch in Fragen, die im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelt sind. Nicht unter dieses Verbot fallen objektive Berichte, die keine Vorwürfe enthalten.

Die unbeschränkte Friedenspflicht gilt auch für die einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

Meinungsverschiedenheiten sollen durch direkte Verhandlungen zwischen den vertragsschliessenden Verbänden oder in der Paritätischen Kommission (vgl. Art. 5) beigelegt werden.

4. Vertretungen der Arbeitnehmenden im Betrieb

Die vertragsschliessenden Verbände 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 des Gesamtarbeitsvertrags und die Unterstützung der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden.

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

Bestellung, Tätigkeit und Befugnisse der Vertretungen der Arbeitnehmenden richten sich nach dem Mitwirkungsgesetz (MWG).

5. Paritätische Kommission

Zur Durchführung dieses Gesamtarbeitsvertrags und zur Förderung der Zusammenarbeit wird eine Paritätische Kommission bestellt, die sich je aus gleich vielen von den vertragsschliessenden Verbänden bestellten Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusammensetzt. Den Vorsitz führt abwechselungsweise eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitnehmenden oder Arbeitgebenden.

Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, grundsätzliche Fragen des Verhältnisses zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die von einem der vertragsschliessenden Verbände anhängig gemacht werden, in der Paritätischen Kommission zu besprechen.

Allgemeine Bestimmungen

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrags oder bei behaupteter Verletzung durch einen der vertragsschliessenden Verbände wird eine Verständigung in der Paritätischen Kommission angestrebt.

Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind durch direkte Verhandlungen zwischen den Beteiligten beizulegen. In zweiter Linie entscheidet das ordentliche Gericht.

6. Schiedsgericht

Die vertragsschliessenden Verbände unterwerfen sich für die Erledigung allfälliger Streitigkeiten aus diesem Vertrag einem Schiedsgericht, welches endgültig entscheidet. Das Schiedsgericht besteht aus der oder dem Vorsitzenden und je zwei von den vertragsschliessenden Verbänden ernannten Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern.

Die oder der 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 Zivilprozessordnung (ZPO; Art. 353 ff. ZPO).

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7. Abschluss des Arbeitsvertrags

Das Arbeitsverhältnis wird durch individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Die Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrags 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. 335b 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.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Kündigen Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis und haben Arbeitnehmende vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Urlaub des anderen Elternteils 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 gekündigten Partei zugegangen sein. Erfolgt sie, was empfohlen wird, schriftlich, genügt es nicht, dass sie am letzten Tag des Kündigungsmonats der Post übergeben 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;

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- 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 angehören oder nicht angehören 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 Vertretung der Arbeitnehmenden oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden, konsultiert worden sind.

Der Schutz einer oder eines Arbeitnehmendenvertretenden nach Abs. 2 Buchstabe 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 oder der Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Ist die Kündigung nach Art. 336 Abs. 2 Buchstabe c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des oder der Arbeitnehmenden für zwei Monate betragen.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- 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 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 Fall die unverschuldete Verhinderung des oder der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung 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 beendet 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.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

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

10. Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nach Art. 336c OR nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier 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 ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem 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}) zwischen dem Beginn des Urlaubs nach Art. 329f Abs. 3 OR und dem letzten bezogenen Urlaubstag, längstens aber während drei Monaten ab dem Ende der Sperrfrist nach Buchstabe c);
- c^{quater}) 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;
- c^{quinquies}) während des Urlaubs nach Artikel 329g^{bis} OR;
- d) während Arbeitnehmende mit Zustimmung der Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 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 wird auf Gesuch nach spätestens einjähriger Anstellungsdauer jährlich während wenigstens fünf bezahlten Arbeitstagen die Möglichkeit geboten, an qualifizierten internen oder externen beruflichen Weiterbildungen 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 Master-

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

prüfungen 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 übertragene Arbeit 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

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

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 Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge, Rechnung 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 Arbeitnehmende nur bearbeiten, soweit sie deren Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags 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.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- 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 von und zu 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 Lokalfeiertage (z.B. in der Stadt Zürich der Berchtoldstag [2. Januar] sowie die Nachmittage des Sechseläuten- und Knabenschiessenmontags). 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 Halbtage üblicherweise gewährt wird.

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

- 16.5. 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 8 Stunden, so haben Arbeitnehmende zusätzlich Anspruch auf angemessene Verpflegung innerhalb oder ausserhalb des Betriebs 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).

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

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 zwei 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 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 verantwortenden Anlass ausgesprochen werden, nicht zu einem Lohnabzug führen, wenn Arbeitnehmende im Zeitpunkt der Betriebsferien nicht über einen genügenden Ferienanspruch verfügen.
- 18.6. Erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmende während ihren Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Ferienunfähigkeit nicht als Ferientage. Arbeitnehmende haben Arbeitgebende sofort darüber zu benachrichtigen.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- 18.7. 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 Urlaubs des anderen Elternteils nach Art. 329g OR oder eines Urlaubs im Falle des Todes der Mutter nach Art. 329g^{bis} 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 $\frac{1}{12}$ gekürzt werden; Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen 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. Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils 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 Urlaub des anderen Elternteils sowie dessen Entschädigung richten sich nach Art. 329g und 329g^{bis} OR und Art. 16i ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG).

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Arbeitnehmende können neben dem Anspruch gemäss Art. 329g OR innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes zusätzlich einen unbezahlten Urlaub von bis zu zwei Wochen in Anspruch nehmen. Der Zeitpunkt des Bezugs ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und der Interessen der Arbeitnehmenden zu vereinbaren.

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

18b. Betreuungsurlaube

- 18b.1 Der Betreuungsurlaub von Angehörigen und dessen Entschädigung richten sich nach Art. 329h OR.
- 18b.2 Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes und dessen Entschädigung richten 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 der oder des Arbeitnehmenden | 2 Tage |
| – Heirat in der Familie oder Verwandtschaft | 1 Tag |
| – 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 |
| – Orientierungstag und Rekrutierung für Militär-, Zivil-, Schutz- und Rotkreuzdienst | nötige Zeit |

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- Eigener Wohnungswechsel
 - in der Region des Wohnorts 1 Tag
 - bei weiterer Entfernung (ab 80km 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. Es wird empfohlen, Arbeitnehmenden das Merkblatt «Psychosozialer Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz» von Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischer Verband Zürich zukommen zu lassen.

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.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- 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.

Arbeitnehmende haben alle fünf Jahre, frühestens im 6. Dienstjahr, Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub von bis zu zwei Wochen. Der Zeitpunkt des Bezugs ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und der Interessen der Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Der Nichtbezug führt zu keiner Erhöhung des Anspruchs.

19c. Homeoffice

Falls Arbeitnehmende ihre Arbeit auch im Homeoffice (zu Hause 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.

Entlöhnung

20. Löhne und Lohnanpassungen

Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

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 die Anstellungsdauer mitberücksichtigt werden.

Unter gleichen Voraussetzungen sind Männer und Frauen gleich zu entlohnen.

21. Mindestanfangslöhne und Entschädigungen für Lernende

Die Mindestanfangslöhne für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel sowie die Mindestentschädigungen für Lernende dieser Kategorien werden in einem Salärregulativ geregelt, welches Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrags ist, jedoch gesondert von den vertragsschliessenden Verbänden 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 eines Beteiligten setzt das Betreibungsamt am Wohnsitz der oder des Arbeitnehmenden den nach Art. 93 des 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 $\frac{1}{4}$ des Monatslohnes,
- des 15. Dienstjahres $\frac{1}{2}$ des Monatslohnes,
- des 20. Dienstjahres $\frac{3}{4}$ des Monatslohnes,
- des 25. Dienstjahres einen ganzen Monatslohn
- und sodann alle weiteren fünf Jahre einen Monatslohn zu gewähren, sofern keine anderen vergleichbaren Leistungen vorliegen.

Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

25. Krankheit, 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 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

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

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).

- 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 drei Wochen.
- 25.3. Arbeitgebende haben eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, mit der ihre Arbeitnehmenden gegen die Folgen von Krankheit für ein Taggeld von mindestens 80% des Lohnes während 720 innert 900 Tagen oder 730 Tagen versichert sind. Als Lohn gelten der Fixlohn sowie weitere regelmässig ausgerichteten Lohnbestandteile. Die Prämien sind geschlechtsneutral auszugestalten und mindestens zur Hälfte von den Arbeitgebenden zu zahlen. Die Versicherungsleistungen dürfen mit Erreichen des Referenzalters enden.

Mit Eintritt der Versicherungsleistung ist die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 25.1 abgegolten. Bis Eintritt der Versicherungsleistung haben Arbeitgebende während der in Art. 25.1 genannten Fristen eine Lohnfortzahlung von 100% des Lohnes zu leisten.

Reduziert oder verweigert die Versicherung die Erbringung von Versicherungsleistungen aufgrund eines Gesundheitsvorbehalts, richtet sich die Lohnfortzahlung unter Anrechnung von allfälligen Versicherungsleistungen nach Art. 25.1. Reduziert oder verweigert die Versicherung die Erbringung von Versicherungsleistungen aus anderen Gründen, sind die Arbeitgebenden nicht verpflichtet, ersatzweise Lohnfortzahlungsleistungen nach Art. 25.1. zu erbringen.

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

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Beim Vorliegen wichtiger Gründe, welche gegen den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung oder den rechtzeitigen Abschluss bzw. die rechtzeitige Anpassung per 1. Januar 2026 sprechen, können Arbeitgebende schriftlich bei der Paritätischen Kommission nach Art. 5 eine Befreiung von der Versicherungspflicht bzw. eine Verschiebung des Einführungs- oder Anpassungszeitpunkts beantragen.

- 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. Arbeitnehmende sind verpflichtet, Arbeitgebende über eine Arbeitsunfähigkeit (inklusive deren voraussichtliche Dauer), wenn möglich, umgehend und kontinuierlich zu informieren oder informieren zu lassen. Arbeitgebende sind berechtigt, ab dem 4. Krankheitstag ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. In allen übrigen Fällen einer Arbeitsverhinderung, aussergewöhnlich auch bei Krankheit, dürfen Arbeitgebende bereits ab dem 1. Tag einen Nachweis verlangen.

Arbeitnehmende haben auf Verlangen und auf Kosten der Arbeitgebenden innert nützlicher Frist ein Arztzeugnis ausstellen zu lassen, welches über eine allfällige Teilarbeitsfähigkeit, über allfällige Einsatzmöglichkeiten oder Einsatzeinschränkungen sowie gegebenenfalls über eine Ferienfähigkeit Auskunft gibt. Überdies haben Arbeitgebende das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt 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 Zivildienstage 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.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- 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

Werden Arbeitsverhältnisse durch den Tod der 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 Arbeitnehmenden Ehegatten bzw. eingetragene Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

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 Monatslöhne
– 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 fünf Jahre vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses, beträgt jedoch maximal Fr. 4000.– 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).

29. Günstigere Abmachungen

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

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

30. Inkrafttreten dieses Gesamtarbeitsvertrags

Dieser Gesamtarbeitsvertrag ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 17. Dezember 1948 sowie alle darauffolgenden und tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Er gilt auf unbestimmte Zeit und kann von den vertragsschliessenden Verbänden unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres schriftlich gekündigt werden.

Zürich, im September 2025

Arbeitgeber Zürich VZH

Ph. Marti
Präsident

Ch. Zehnder
Direktor

Kaufmännischer Verband Zürich

A. Kuhn-Senn
Präsidentin

A. Zurkirchen
Geschäftsführerin

31. Inhaltsverzeichnis der OR-Artikel über den Einzelarbeitsvertrag

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

Schlussbestimmungen

	OR-Artikel
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
II bis Massenentlassung	335d–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

Arbeitgeber Zürich VZH

Löwenstrasse 11

8001 Zürich

+41 44 267 40 30

info@vzh.ch

vzh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich

Pelikanstrasse 18

8001 Zürich

+41 44 211 33 22

info@kfmv-zuerich.ch

kfmv-zuerich.ch