

Inhaltsverzeichnis

Hinweise	3
Präambel	4
1. Geltungsbereich	5
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich	5
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich	5
Art. 3 Personeller Geltungsbereich	5
Art. 4 Anschluss- und Firmenverträge	5
2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen	6
Art. 5 Abschluss des Arbeitsvertrags	6
Art. 6 Verhältnis GAV – EAV	6
Art. 7 Probezeit	6
Art. 8 Befristete Arbeitsverhältnisse	7
Art. 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
3. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer/in	9
Art. 10 Sorgfalts-, Treue- und Geheimhaltungspflicht	9
4. Arbeitszeitregelungen und Lohnzuschläge	10
Art. 11 Arbeitszeit	10
Art. 12 Arbeitszeiterfassung/ Einsatzplanung	10
Art. 13 Überstunden und Überzeit	10
Art. 14 Pausen	11
Art. 15 Sonntags- und Feiertagsarbeit	11
Art. 16 Nachtarbeit	12
5. Lohn, Spesen, Zulagen und Bereitschaftsdienst	13
Art. 17 Mindestlohn	13
Art. 18 Spesen	14
Art. 19 Bereitschaftsdienst	14
Art. 20 Lohnzahlung	14
Art. 21 Kinder- und Geburtszulagen	14
6. Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Todesfall	15
Art. 22 Grundsätze zum Schutz der Gesundheit	15
Art. 23 Meldepflicht und Arztzeugnis	15
Art. 24 Lohnfortzahlung bei Krankheit	15
Art. 25 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	15
Art. 26 Lohnfortzahlung bei Unfall	16

7. Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	17
Art. 27 Lohnfortzahlung	17
8. Todesfall	18
Art. 28 Nachgewährung im Todesfall	18
9. Ferien und Urlaub	19
Art. 29 Ferien	19
Art. 30 Kürzung der Ferien	19
Art. 31 Bezug der Ferien	19
Art. 32 Feiertage	20
Art. 33 Bezahlter Urlaub	20
Art. 34 Urlaub für die Ausübung öffentlicher Ämter	20
Art. 35 Urlaub für die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen	21
Art. 36 Mutterschaftsurlaub / Vaterschaftsurlaub	21
Art. 37 Unbezahlter Urlaub	21
Art. 38 Weiterbildung	21
10. Weitere Pflichten der Arbeitgeberin	22
Art. 39 Datenschutz	22
11. Differenzen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer	23
Art. 40 Vorgehen bei Differenzen	23
12. Massnahmen bei wirtschaftlichen oder strukturellen Problemen	24
Art. 41 Grundsatz	24
Art. 42 Sozialplan	24
13. Sozialpartnerschaft	25
Art. 43 Grundsätze	25
Art. 44 Arbeitsfriede	25
Art. 45 Lohnverhandlungen	25
Art. 46 Verfahren zur Konfliktbeilegung	25
14. Ordentlicher GAV-Beitrag, Vollzug und Vollzugskostenbeitrag	26
Art. 47 Paritätische Kommission (PK)	26
Art. 48 Ordentlicher GAV-Beitrag/Vollzugskostenbeitrag	26
Art. 49 Rechtsdomizil und Gerichtsstand	26
15. Schlussbestimmungen	27
Art. 50 Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung	27
Art. 51 Vertragsloser Zustand	27

Hinweise

Beim vorliegenden GAV entspricht die deutsche Fassung der Verhandlungssprache, weshalb im Zweifelsfall auch diese als verbindlich zu betrachten ist. Sämtliche anderen Fassungen sind Übersetzungen, welche auf Basis der deutschen Fassung entstanden sind.

Präambel

Der vorliegende GAV hat im Interesse der Vertragspartner zum Ziel:

In gemeinsamer Verantwortung zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen festzulegen, die Arbeitsplätze sowie die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Branche zu sichern, die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden sicherzustellen, eine nachhaltige Sozialpartnerschaft zu verfolgen und die Zusammenarbeit unter den Vertragsparteien zu festigen und Massnahmen zur Konfliktbewältigung festzulegen.

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen in der Kurier-Branche sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie die gemeinsam getragenen Gedanken einer echten Sozialpartnerschaft angehen. Zu diesem Zweck und im Bestreben, einer Vollbeschäftigung in der Kurier-Branche zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen.

Mitarbeitende dürfen aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar. Die Arbeitgeberin achtet auf Wahrung der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Sie verpflichtet ihre Mitarbeitenden, die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, insbesondere in sexueller Hinsicht, zu respektieren.

Die Vertragsparteien respektieren die Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Die Vertragsparteien streben für den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlichkeit an.

Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Der GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt unmittelbar für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber), deren Tätigkeit hauptsächlich, d. h. überwiegend, in der Bereitstellung und Erbringung von Kurierdienstleistungen und/oder in deren Vermittlung liegt.

Die dem GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen unterstehenden privaten Erbringer von Kurier-, Express-, Paketdienstleistungen verpflichten ihre Subunternehmer, schriftlich, dass sie diese GAV-Bestimmungen vollumfänglich einhalten. Sie haften dafür solidarisch.

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

Der GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen gilt für alle Arbeitnehmenden der unterstellten Betriebe und Betriebsteile gemäss Artikel 2.

Soweit im Einzelarbeitsvertrag nicht anders geregelt, ist dieser GAV nicht anwendbar auf:

- die im Handelsregister eingetragenen Mitglieder der Geschäftsleitung.

Art. 4 Anschluss- und Firmenverträge

Der förmliche Anschluss an den GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branche nur unter Zustimmung der Vertragsparteien möglich.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art.5 Abschluss des Arbeitsvertrags

Die unterstellten Kurierdienst-Anbieter schliessen mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich des GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Basis dieses GAV ab.

Der Einzelarbeitsvertrag regelt mindestens:

- die Namen der Vertragsparteien;
- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
- die Dauer der Probezeit;
- bei befristetem Arbeitsverhältnis die Dauer;
- den Beschäftigungsgrad;
- die Beschäftigungsbandbreite bei flexiblen Pensen;
- den Arbeitsort;
- die Tätigkeit.

Die/der Mitarbeitende erhält beim Abschluss des EAV ein Exemplar des GAV mit den dazugehörigen Anhängen und bestätigt den Empfang mit ihrer/seiner Unterschrift.

Art.6 Verhältnis GAV – EAV

Jede Änderung der normativen Bestimmungen des GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen bewirkt automatisch die Anpassung der Einzelarbeitsverträge, sofern es sich um eine Änderung zu Gunsten der Arbeitnehmenden handelt. Handelt es sich jedoch um eine Änderung zu Ungunsten der Arbeitnehmer, erfolgt die Anpassung der Einzelarbeitsverträge unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Änderungen des GAV werden den Mitarbeitenden rechtzeitig schriftlich bekannt gegeben.

Art.7 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Im EAV kann eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht vereinbart werden.

Art.8 Befristete Arbeitsverhältnisse

Das Arbeitsverhältnis gilt als unbefristet, soweit der Einzelarbeitsvertrag keine Befristung vorsieht.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Befristete Arbeitsverhältnisse dauern längstens 18 Monate. Dauern sie länger, so gelten sie als unbefristet.

Befristete Einzelarbeitsverträge dürfen höchstens einmal als solche verlängert werden, wobei die Gesamtdauer von drei Jahren nicht überschritten werden darf.

Befristete Arbeitsverhältnisse werden bei der Berechnung der Anstellungsdauer angerechnet, sofern kein Unterbruch von mehr als einem Jahr vorliegt.

Art.9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse können durch Kündigung beendet werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen, d. h. mit rechtsgültiger Unterschrift. Auf Verlangen muss die Kündigung von der kündigenden Partei schriftlich begründet werden.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen sowohl für Arbeitgeberinnen als auch für Arbeitnehmer:

- während der Probezeit: 7 Tage;
- im ersten Dienstjahr: ein Monat auf Monatsende;
- ab dem ersten Dienstjahr: zwei Monate auf Monatsende;
- ab dem dritten Dienstjahr: 3 Monate auf Monatsende.

Arbeitgeberin und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per Aufhebungsvertrag auf einen beliebigen Zeitpunkt beenden. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform.

Vor einer ordentlichen Kündigung aus Gründen, die von der/dem Mitarbeitenden persönlich zu vertreten sind (ungenügende Leistungen, mangelhaftes Verhalten), ist darüber ein Gespräch mit der/dem Mitarbeitenden zu führen, im Rahmen dessen diese/r zu den Vorwürfen anzuhören ist. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen zu begründen.

Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis sowohl von der Arbeitgeberin als auch vom Arbeitnehmer jederzeit fristlos aufgelöst werden. Die fristlose Auflösung muss auf Verlangen der anderen Partei schriftlich begründet werden. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Für Mitglieder von gewerkschaftlichen und betrieblichen Mitwirkungsorganen verlängert sich die individuelle Kündigungsfrist um 2 Monate, wobei die Kündigungsfrist insgesamt maximal 6 Monate beträgt.

Während der Kündigungsfrist sind normale Einsatzmöglichkeiten zu garantieren.

Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmer/in

Art. 10 Sorgfalts-, Treue- und Geheimhaltungspflicht

Die Arbeitnehmer haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin zu wahren.

Die Arbeitnehmer verpflichten sich sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung zur Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten ihrer Arbeitgeberfirma und der Kunden. Vorbehalten bleibt die gesetzliche Auskunftspflicht gegenüber den zuständigen Behörden.

Die Arbeitnehmer unterstehen sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung dem Postgeheimnis gemäss Art. 321^{ter} des Schweizerischen Strafgesetzbuchs (StGB) vom 21. Dezember 1937.

Arbeitszeitregelungen und Lohnzuschläge

Art. 11 Arbeitszeit

Die Soll-Arbeitszeit wird durch eine Jahresarbeitszeit festgelegt. Basis für die Jahresarbeitszeit bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42.5 Stunden pro Woche. Die Jahresarbeitszeit beträgt 2216 Stunden.

Die Höchstarbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV 1–5).

Bei Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern im Stundenlohn oder in anderen Lohnsystemen wird die Sollarbeitszeit auf Basis der Normalarbeitszeit berechnet.

Die ordentliche Betriebszeit ist von Montag bis Freitag, 06.00 bis 23.00 Uhr, und Samstag, 07.00 bis 23.00 Uhr.

In der Zeit zwischen Samstag 23.00 Uhr und Sonntag 23.00 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt.

Die Ausnahmen und Zuschläge regeln Art. 15 und 16.

Art. 12 Arbeitszeiterfassung/Einsatzplanung

Individuell geleistete Arbeitszeiten sind in geeigneter Weise so zu erfassen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie des GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen überprüfbar ist.

Der/die Kurierdienst-Anbieter/in bestimmen die Einsatzpläne. Die Anzahl sowie die Lage der Arbeitseinsätze richten sich nach den betrieblichen Bedürfnissen und berücksichtigen soweit möglich die Wünsche der Mitarbeitenden. Die Einsatzpläne sind in der Regel spätestens 14 Tage vor einem geplanten Arbeitseinsatz bekannt zu geben. Arbeitseinsätze dürfen in der Regel drei Stunden nicht unterschreiten. Kürzere Arbeitseinsätze sind mit der/dem Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Art. 13 Überstunden und Überzeit

Die Arbeitnehmer sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Überstunden und Überzeit müssen von der zuständigen Stelle angeordnet oder im Nachhinein als solche genehmigt werden.

Überstunden sind diejenigen geleisteten Stunden, welche über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen. Überstunden, die nicht innerhalb von 6 Monaten nach deren Leistung durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden, werden nach Ablauf dieser Periode mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt.

Wöchentliche Arbeitszeiten von über 45 Stunden wird mit 25 % entschädigt werden.

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht regelmässig oder ohne vorgängige Absprache über einen längeren Zeitraum zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Überstunden innerhalb der Kündigungsfrist durch Freizeit kompensiert werden. Ist dies nicht möglich, werden sie ausbezahlt.

Art. 14 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

Art. 15 Sonntags- und Feiertagsarbeit

Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung. Dauernde oder wiederkehrende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Vorübergehende Sonntagsarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Regelmässige Sonntagsarbeit leisten Mitarbeitende, die an mehr als sechs Sonntagen und/oder dem Sonntag gleichgestellten gesetzlichen Feiertagen pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen.

Dem Arbeitnehmer ist bei unregelmässiger Sonntagsarbeit der gesetzliche Lohnzuschlag von 50 % zu bezahlen. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom SECO, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt. Die Arbeitgeberin darf den Arbeitnehmer ohne dessen Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit heranziehen.

Für Sonntagsarbeit sind bei den zuständigen Stellen des Bunds und Kantons entsprechend der gesetzlichen Vorschriften Bewilligungen einzuholen und Zuschläge entsprechend der einschlägigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes einzuhalten.

Für Kurierdienste wird regelmässige Sonntagsarbeit mit 5 % Lohnzuschlag abgegolten. Unregelmässige Sonntagsarbeit wird gemäss Arbeitsgesetz abgegolten.

Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können höchsten acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.

Art. 16 Nachtarbeit

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit bedürfen der Bewilligung. Dauernde oder wiederkehrende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Vorübergehende Nachtarbeit wird bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

Dauernde oder regelmässige Nachtarbeit wird vom SECO, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmende nicht ohne deren Einverständnis zu Nachtarbeit heranziehen.

Den Arbeitnehmern, die nur vorübergehend Nachtarbeit verrichten, hat die Arbeitgeberin einen Lohnzuschlag von mindestens 25 % zu bezahlen.

Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden. Vorbehalten bleiben Art. 16–17e Arbeitsgesetz (ArG).

Lohn, Spesen, Zulagen und Bereitschaftsdienst

Art. 17 Mindestlohn

Der jährliche Bruttomindestlohn für zu 100 % beschäftigte Arbeitnehmer ist abhängig von deren Funktion und Ausbildung. Während den ersten drei Jahren des GAVs werden die Mindestlöhne sukzessive angehoben. Für die entsprechenden Jahre gelten folgende Mindestlöhne:

2019/2020

Kantone	REGION 1		REGION 2		REGION 3	
	BS, BL, GE, LU, ZH	AG, BE, SG, VD, ZG	Über 20	Unter 20	Über 20	Unter 20
Dispo/Admin	CHF 50 000	CHF 48 000	CHF 48 000	CHF 46 000	CHF 46 000	CHF 46 000
FahrerInnen	CHF 48 000	CHF 46 000	CHF 46 000	CHF 45 000	CHF 45 000	CHF 45 000
Food-FahrerInnen	CHF 45 771					

2021

Kantone	REGION 1		REGION 2		REGION 3	
	BS, BL, GE, LU, ZH	AG, BE, SG, VD, ZG	Über 20	Unter 20	Über 20	Unter 20
Dispo/Admin	CHF 52 000	CHF 50 000	CHF 50 000	CHF 48 000	CHF 48 000	CHF 46 000
FahrerInnen	CHF 50 000	CHF 48 000	CHF 48 000	CHF 46 000	CHF 46 000	CHF 46 000
Food-FahrerInnen	CHF 45 771					

Wer weniger als zu 100 % beschäftigt ist, hat Anspruch auf einen proportional verminderten Mindestlohn. Das gilt ebenso für Arbeitnehmer im Stundenlohn oder in anderen Lohnsystemen.

Basis für die Jahresstundenberechnung:

52.14 Wochen à 42.5 Stunden = 2216 Stunden

Die Lohnabrechnung von im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern hat die im Bruttolohn pro Stunde enthaltene Ferienentschädigung, welche zusätzlich zum Grundlohn ausbezahlt wird, separat auszuweisen. Diese beträgt 8.33% des Bruttolohns bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen und 10.64% bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen.

Sehen die Einzelarbeitsverträge ausschliesslich eine Umsatzbeteiligung vor, so darf diese nicht tiefer ausfallen als derjenige Mindestlohn (ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung), welcher unter Berücksichtigung der Ansätze gemäss Anhang 2 während der in der entsprechenden Zeitspanne geleisteten Arbeitszeit realisiert worden wäre.

Gesetzliche kantonale Mindestlöhne sind in jedem Fall einzuhalten.

Art. 18 Spesen

Anfallende Spesen werden vollumfänglich ersetzt.

Benützt ein Mitarbeitender in Absprache mit dem Arbeitgeber sein privates Fahrzeug, gelten folgende Entschädigungen:

- Fahrrad CHF 0.30 pro Arbeitsstunde
- Motorrad CHF 0.40 pro km
- Auto CHF 0.70 pro km

Art. 19 Bereitschaftsdienst

Der Bereitschaftsdienst wird mit einer Pauschale von CHF 8.– pro Std. abgegolten. Die Pauschale beträgt je Bereitschaftsdienst mindestens CHF 30.–.

Art. 20 Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt monatlich. Vorbehalten bleibt der Lohnrückbehalt gemäss Art. 323a Obligationenrecht (OR).

Die Lohnabrechnung erfolgt unter Angabe von Abzügen und Zulagen. Der Arbeitnehmer überzeugt sich umgehend von der Richtigkeit der Lohnzahlung. Beanstandungen oder andere Vorbehalte bringt der Arbeitnehmer innert angemessener Frist an.

Art. 21 Kinder- und Geburtszulagen

Die Kinder- und Geburtszulagen werden mindestens nach Massgabe der jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen ausgerichtet.

Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Todesfall

Art. 22 Grundsätze zum Schutz der Gesundheit

Die Arbeitgeberinnen schützen die Gesundheit der Arbeitnehmer. Sie treffen zum Schutz der Gesundheit sowie zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle technischen und organisatorischen Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Sie beachten die besonderen Schutzbedürfnisse schwangerer Arbeitnehmerinnen.

Art. 23 Meldepflicht und Arztzeugnis

Die Arbeitnehmer informieren im Falle von Krankheit oder Unfall unverzüglich ihre Arbeitgeberin.

Bei Arbeitsverhinderung von mehr als 2 Kalendertagen in Folge Krankheit oder Unfall hat die/der Mitarbeitende spätestens am 3. Tag unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis verlangen.

Art. 24 Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der/die Arbeitgeber/in versichert ihre Mitarbeitenden für ein Krankentaggeld von 80 Prozent des Bruttolohnes und einer maximalen Leistungsdauer von 730 Tagen innert 900 Tagen. Die Versicherungsprämien werden mindestens zur Hälfte durch den Betrieb getragen. Während der Wartefrist bezahlt der/die Arbeitgeber/in 80% des auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Lohnes.

Liegt am ersten Krankheitstag kein Arztzeugnis vor, steht es der/dem Arbeitgeber/in frei max. 2 Karenztage zu definieren.

Art. 25 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Beginn und Ende der Mutterschaftsentschädigung richten sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbersatzgesetz, EOG). Demnach entsteht der Entschädigungsanspruch am Tag der Niederkunft.

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft richtet sich nach den Vorschriften der Lohnfortzahlung bei Krankheit.

Art. 26 Lohnfortzahlung bei Unfall

Gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sind die Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) versichert.

Arbeitnehmer, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, sind auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert.

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetz.

Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Art. 27 Lohnfortzahlung

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen: während der obligatorischen Grundausbildung und der obligatorischen Dienstpflicht werden Leistungen nach dem geltenden EOG entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

Zivildienst und Durchdiener wird grundsätzlich dem Militärdienst gleichgestellt. Für Lohnfortzahlung gelten die gleichen Ansprüche und die gleiche Dauer wie bei der Rekrutenschule gemäss EOG.

Für freiwillige Militärdienstleistungen (Gebirgskurs, Skikurs, Wettkämpfe etc.), soweit sie ausnahmsweise nicht als Ferien abgerechnet werden, hat der Mitarbeitende keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, sondern nur auf allfällige Leistungen gemäss EOG.

Zivilschutz sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst ist der Militärdienstpflicht gleichgestellt. Die Entschädigung wird nach dem geltenden EOG entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

Die EOG-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin zu.

Todesfall

Art. 28 Nachgewährung im Todesfall

Die Arbeitgeberin bezahlt den Hinterlassenen beim Tod des Arbeitnehmers einen Sechstel des Jahreslohns. Als Hinterlassene gelten in folgender Reihenfolge:

- Ehegatten oder eingetragene Partner;
- minderjährige Kinder oder Kinder in Ausbildung;
- Lebenspartner, wenn diese seit mindestens fünf Jahren im gleichen Haushalt mit dem verstorbenen Arbeitnehmer gelebt oder einen schriftlichen Partnerschaftsvertrag abgeschlossen haben;
- andere Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Ferien und Urlaub

Art. 29 Ferien

Die Arbeitnehmer haben pro Kalenderjahr folgenden Anspruch auf bezahlte Ferien:

- bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 25 Arbeitstage;
- vom vollendeten 20. bis zum vollendeten 50. Altersjahr: mindestens 20 Arbeitstage;
- nach dem vollendeten 50. Altersjahr: 25 Arbeitstage.

In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als bezogene Ferientage.

Bei Ein- und Austritt des Arbeitnehmers im Laufe des Kalenderjahres werden die Ferien anteilmässig gewährt.

Art. 30 Kürzung der Ferien

Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Arbeitgeberin die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Beträgt die Verhinderung des Arbeitnehmers insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien von der Arbeitgeberin nicht gekürzt werden.

Die Ferien dürfen von der Arbeitgeberin auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) bezogen hat.

Art. 31 Bezug der Ferien

Die Ferien sind grundsätzlich im Verlauf des betreffenden Kalenderjahrs zu beziehen. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

Die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist.

Krankheit und Unfall unterbrechen die Ferien nur, wenn sie der Arbeitgeberin so rasch als möglich, d. h. in der Regel innert 24 Stunden, gemeldet sowie innert nützlicher Frist ärztlich bescheinigt werden.

Art. 32 Feiertage

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf 9 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen).

Art. 33 Bezahlte Absenzen

Für Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe besteht Anspruch auf folgende bezahlte Absenzen:

- eigene Heirat: 3 Tage;
- Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in, Kind, Elternteil oder anderer nahestehender verwandter Person: bis 3 Tage;
- nach erfolgter Adoption für Adoptiveltern: 10 Tage;
- eigener Umzug: 1 Tag.

Sowie auf folgende bezahlte Absenzen, wenn diese auf einen Arbeitstag fallen:

- plötzliche schwere Erkrankung von Ehe- oder Lebenspartner/in, Elternteil: bis 2 Tage;
- Erkrankung der eigenen Kinder: nach Bedarf;
- für unaufschiebbare Angelegenheiten alleinerziehender Eltern pro Kalenderjahr: bis 5 Tage;
- Rekrutenaushebung und Abgabe der militärischen Ausrüstung: je 1 Tag.

Art. 34 Urlaub für die Ausübung öffentlicher Ämter

Die Arbeitgeberin gestattet dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Ausübung öffentlicher Ämter. Der Arbeitnehmer orientiert die Arbeitgeberin über eine allfällige Kandidatur und bespricht die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis mit ihr.

Fällt die Ausübung des Amtes in die Arbeitszeit, so sucht der Arbeitnehmer rechtzeitig bei der Arbeitgeberin um den entsprechenden Urlaub nach.

Arbeitgeberin und Arbeitnehmer verständigen sich unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebs sowie der Interessen des Arbeitnehmers über die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

Art. 35 Urlaub für die Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen

Dem gewählten Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstands von syndicom werden pro Kalenderjahr die effektive Zeit bis max. 4 Tage für gewerkschaftliche Tätigkeiten gewährt. Den übrigen Gewerkschaftsmitgliedern werden pro Kalenderjahr bis zu 2 Tage für die Teilnahme an Firmen- oder Branchenkonzernen gewährt. Die Finanzierung erfolgt über den Paritätischen Fonds.

Art. 36 Mutterschaftsurlaub / Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von einer Woche. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

Art. 37 Unbezahlter Urlaub

Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann die Arbeitgeberin auf schriftliches Gesuch hin unbezahlten Urlaub gewähren.

Bei unbezahltem Urlaub richten sich Bestand und Umfang des Versicherungsschutzes nach den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen. Sofern der Versicherungsschutz erlischt und die Möglichkeit zum Abschluss einer freiwilligen Versicherung besteht, gehen die diesbezüglichen Prämien zu Lasten des Arbeitnehmers.

Art. 38 Weiterbildung

Die Arbeitgeberin fördert und unterstützt die Mitarbeitenden, sich zur Erhaltung der beruflichen Mobilität und der Arbeitsmarktfähigkeit weiterzubilden. Die Weiterbildung soll die beruflichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitern.

Weitere Pflichten der Arbeitgeberin

Art. 39 Datenschutz

Die Arbeitgeberinnen sorgen für den Schutz der persönlichen Daten ihrer Arbeitnehmer. Sie treffen alle Massnahmen, die nach dem Stand der Technik erforderlich sind, um den unbefugten Zugang zu persönlichen Daten bzw. deren ungerechtfertigte Bearbeitung zu verhindern. Die Weitergabe von Daten die in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erlangt wurden, dürfen nicht an Dritte weiterverkauft oder weitergegeben werden.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz (DSG).

Differenzen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer

Art. 40 Vorgehen bei Differenzen

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer streben sie eine Verständigung im direkten Gespräch miteinander an.

Für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeberinnen und einzelnen Arbeitnehmern wird die paritätische Kommission angerufen.

Massnahmen bei wirtschaftlichen oder strukturellen Problemen

Art. 41 Grundsatz

Die Arbeitgeberinnen setzen sich bei wirtschaftlichen oder strukturellen Problemen durch rechtzeitig eingeleitete beschäftigungssichernde Massnahmen dafür ein, Kündigungen möglichst zu vermeiden.

Als Massnahmen werden insbesondere verstanden:

- unternehmensinterne Weiterbeschäftigung im Rahmen der Zumutbarkeit;
- einvernehmliche, ganz oder teilweise lohnwirksame Reduktion der individuellen Arbeitszeit;
- Förderung von unbezahltem Urlaub;
- Gewährung von ganz oder teilweise bezahltem Urlaub für Probeeinsätze ausserhalb des Unternehmens;
- Prüfung der einvernehmlichen vorzeitigen Pensionierung oder vorzeitigen Teilpensionierung.

Art. 42 Sozialplan

Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden. Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Die Arbeitgeberin verhandelt mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden einen Sozialplan. Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden. Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf. Für die Bestellung des Schiedsgerichts gelten die Art. 353 ff. der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO).

Sozialpartnerschaft

Art. 43 Grundsätze

Die Vertragsparteien halten ihre Mitglieder zur Einhaltung des GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen an. Bedarf nach Meinung einer GAV-Partei während der Vertragsdauer eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses der Abklärung oder beantragt sie eine Änderung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (GAV und Anhänge), verpflichten sich die GAV-Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden und in Kraft getreten ist, gelten die bestehenden Bestimmungen weiterhin.

Art. 44 Arbeitsfriede

Die Vertragsparteien verpflichten sich:

- den GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen gewissenhaft einzuhalten und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern zu fördern;
- bei drohenden oder ausgebrochenen Konflikten unverzüglich deren Beilegung anzustreben;
- während eines Konfliktbeilegungsverfahrens sowie während eines Verfahrens vor der Paritätischen Schlichtungskommission (PSK) den Arbeitsfrieden zu wahren;
- während der Geltungsdauer des GAV auf sämtliche Kampfmassnahmen zu verzichten.

Art. 45 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis am 30. September jeden Jahres Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. Januar des Folgejahres verlangen. Kriterien für eine Lohnanpassung sind der Produktivitätsfortschritt, der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Referenz für die Teuerung ist die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise per Monat Oktober, sowie der Index für die Krankenkassenprämien. Die Lohnanpassung erfolgt auf den individuellen Grundlohn.

Art. 46 Verfahren zur Konfliktbeilegung

Scheitert der Versuch, die Meinungsverschiedenheiten in direkten Verhandlungen zu bereinigen, kann jede Partei im Rahmen der Bestimmungen die Paritätische Kommission (PK) anrufen.

Ordentlicher GAV-Beitrag, Vollzug und Vollzugskostenbeitrag

Art. 47 Paritätische Kommission (PK)

Die Vertragsparteien richten eine ständige paritätische Kommission ein.

Die Besetzung und die Aufgaben regelt ein Reglement das integraler Bestandteil des GAV ist.

Art. 48 Ordentlicher GAV-Beitrag/Vollzugskostenbeitrag

Die Arbeitgeberin bezahlt für jeden Mitarbeitenden einen ordentlichen GAV-Beitrag von 2 Rappen pro Arbeitsstunde.

Die Arbeitnehmenden bezahlen einen ordentlichen GAV-Beitrag von 2 Rappen pro Arbeitsstunde.

Die Arbeitgeberin ist für den Einzug und die Überweisung an die paritätische Kommission zuständig.

Die Vertragsparteien delegieren die Um- und Durchsetzung des GAV der paritätischen Kommission.

Für die Um- und Durchsetzung des GAV wird ein Vollzugskostenbeitrag erhoben.

Die Vollzugskostenbeiträge werden in einen Fonds eingelegt der von den GAV-Parteien paritätisch verwaltet wird.

Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages und Weiteres regelt das Reglement.

Art. 49 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien anerkennen Bern als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Schlussbestimmungen

Art. 50 Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung

Der GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen tritt am 1. Mai 2019 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

Jede Vertragspartei kann den GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen mit einer Frist von 12 Monaten auf Ende eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31. Dezember 2020, kündigen. Die Kündigung gilt für alle GAV-Parteien und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 51 Vertragsloser Zustand

Im vertragslosen Zustand gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des gekündigten GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen als Inhalt der bestehenden Einzelarbeitsverträge weiter. Änderungskündigungen dürfen frühestens 6 Monate nach Beendigung des GAV Velokuriere und urbane Kurierdienstleistungen ausgesprochen werden.

Solange keine GAV-Partei die Auflösung verlangt, bleiben im vertragslosen Zustand die im GAV vorgesehenen Organe bestehen.