

# Personalreglement GAV Personal

2021



Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird auf die parallele Nennung der weiblichen und männlichen Sprachform verzichtet. Es wird – wo nicht sinnentstellend – die männliche (»der Arbeitnehmer«) bzw. die weibliche (»die Vorgesetzte«) Schreibweise verwendet, wobei die entsprechend verwendeten Bezeichnungen Personen beider Geschlechter miteinschliessen.

Bei allfälligen Unstimmigkeiten der verschiedenen Sprachfassungen des vorliegenden Personalreglements ist der deutsche Wortlaut massgebend.

## Inhalt

Abkürzungen .....	4	Berufliche Vorsorge .....	23
Gegenstand .....	5	Arbeitgeberische Fürsorge .....	24
Wirksamkeit .....	5	Allgemeines .....	24
Arbeitsverhältnis .....	6	Betreuung .....	24
Anwendbares Recht .....	6	Sicherheit und Gesundheit .....	24
Begründung .....	7	Schutz vor Diskriminierung .....	25
Dauer .....	7	Datenschutz .....	25
Beendigung .....	8	Treuepflichten des Arbeitnehmers .....	26
Leistung der Arbeit .....	9	Allgemeines .....	26
Allgemeines .....	9	Weisungen .....	27
Arbeitsort .....	10	Meldepflichten .....	27
Arbeitszeit .....	10	Diebstahl .....	27
Verhalten am Arbeitsplatz .....	14	Verschwiegenheit und Datenschutz .....	28
Nebenbeschäftigung .....	15	Abwerbe- und Konkurrenzverbot .....	28
Abwesenheit .....	17	Haftung .....	29
Ferien .....	17	Schlussbestimmungen .....	29
Krankheit und Unfall .....	19	Verhältnis der Vertragsparteien .....	29
Mutterschaft .....	22	Anwendbares Recht .....	29
Kompensationszeit .....	23	Gerichtsstand .....	30
Vergütungen .....	23		
Vergütung der Arbeitsleistung .....	23		
Auslagenersatz (Spesen) .....	23		

## Abkürzungen

Abs.	Absatz	GAV	Gesamtarbeitsvertrag
AG	Aktiengesellschaft	ggf.	gegebenenfalls/ allenfalls
AHV	Alters- und Hinterlassenversicherung im Sinne des AHVG	lit.	litera (Bst.)
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10)	max.	maximal
ArG	Arbeitsgesetz; Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (ArG; SR 822.11)	MAZ	durchschnittl. monatliche Soll-Arbeitszeit
Art.	Artikel	ML	Monatslohn
betr.	betreffend	monatl.	monatlich
Bst.	Bestimmung	OR	Bundesgesetz betr. die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbundes (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (SR 220)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (SR 831.40)	SMS	<i>Short Message Service</i>
bzw.	beziehungsweise	SR	Systematische Rechtssammlung des Bundesrechts <a href="https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht.html">https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht.html</a>
CHF	Schweizerfranken	Std.	Stunde (60 Minuten)
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 (Datenschutzgesetz; SR 235)	StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (SR 311)
durchschnittl.	durchschnittliche(r)	TAZ	durchschnittl. tägliche Soll-Arbeitszeit
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssatzgesetz; SR 834.1)	usf.	und so fort
etc.	et cetera (usf.)	vgl.	vergleiche, siehe
f/ ff	und der folgende Art./ und die folgenden Art.		
FT	(bezogener) Ferientag		
insb.	insbesondere		

## Gegenstand

Art. 1.01 <sup>1</sup> Gegenstand des vorliegenden Personalreglements bildet die Festlegung der allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer von VebeGO AG (*VebeGO*), deren Arbeitsverhältnisse in den Anwendungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrages (*GAV*) fallen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben ergänzende oder abweichende Anordnungen personeller und sachlicher Art, welche Gegenstand spezifischer *Zusätze* bilden (Art. 1.02, Art. 3.02 Abs. 1 lit. b).

Art. 1.02 Das vorliegende Personalreglement bildet

- a. als Anhang zum individuellen Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers (*Einzelarbeitsvertrag*; Art. 3.01) und
- b. den weiteren Anhängen des Einzelarbeitsvertrag (*Zusätze*; Art. 3.02 Abs. 1 lit. b) mit
- c. dem anwendbaren *GAV*

eine geschlossene vertragliche Einheit, welche unter Vorbehalt der zwingenden gesetzlichen Anordnungen (Art. 3.04) das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer einerseits und VebeGO andererseits (*Vertragsparteien*) umfassend und abschliessend ordnet.

## Wirksamkeit

Art. 2.01 <sup>1</sup> Das vorliegende Personalreglement erlangt ab dem 01. Januar 2021 durch eine entsprechende Vereinbarung der Vertragsparteien in Schriftform (Art. 13 OR), welche für gewöhnlich im Rahmen des Einzelarbeitsvertrag erfolgt, Wirksamkeit (*Geltungsvereinbarung*).

<sup>2</sup> Es bleibt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses wirksam, solange die Geltungsvereinbarung nicht aufgehoben oder durch eine neue ersetzt wird.

Art. 2.02 <sup>1</sup> Eine allfällige Lückenhaftigkeit oder Unwirksamkeit bzw. Nichtigkeit einzelner Bestimmungen des vorliegenden Personalreglements lässt die Gültigkeit der anderweitigen Anordnungen unberührt.

<sup>2</sup> Die unwirksame bzw. nichtige Bestimmung wird durch eine rechtlich zulässige Anordnung ersetzt, die geeignet ist, den bezweckten Erfolg so weit wie möglich zu erreichen.

Art. 2.03 Das vorliegende Personalreglement ersetzt restlos alle vorbestehenden Fassungen.

# Arbeitsverhältnis

## Anwendbares Recht

### Einzelarbeitsvertrag

Art. 3.01 <sup>1</sup> Begründet wird das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und VebeGo durch den Einzelarbeitsvertrag (vgl. Art. 3.06f), der für Personen im Lehrverhältnis (*Lernende*) als Lehrvertrag ausgestaltet wird.

<sup>2</sup> Der Einzelarbeitsvertrag legt die besonderen Rechte und Pflichten fest, die VebeGo mit dem Arbeitnehmer individuell vereinbart hat.

### Anhänge

Art. 3.02 <sup>1</sup> Der Einzelarbeitsvertrag wird im Rahmen spezifischer Anhänge durch die allgemeine unternehmensübergreifenden Arbeitsbedingungen ergänzt, welchen alle Arbeitnehmer von VebeGo unterstellt sind:

- a. Das vorliegende *Personalreglement* einerseits, das die allgemeinen Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer von VebeGo festlegt, deren Arbeitsverhältnis einem GAV unterstellt ist;
- b. die verschiedenen *Zusätze* (*Zusatzreglemente*, *Merblätter* usw.) andererseits, welche ergänzend oder abweichend zum Personalreglement besondere Personal- oder Sachfragen ordnen.

<sup>2</sup> VebeGo behält sich vor, in den Grenzen des Gesetzes den Inhalt der Anhänge jederzeit einseitig anzupassen.

### GAV

Art. 3.03 <sup>1</sup> Die Sozialpartner (Unternehmensverbände und Gewerkschaften) legen für bestimmte Branchen gemeinsam spezifische arbeitsvertragliche Bestimmungen im Rahmen eines GAV fest.

<sup>2</sup> Fällt ein Arbeitsverhältnis in den Anwendungsbereich eines GAV, untersteht der Einzelarbeitsvertrag in den davon betroffenen Sachfragen konsequent den gesamtarbeitsvertraglichen Sonderbestimmungen.

### Zwingendes Gesetzesrecht

Art. 3.04 Das Arbeitsverhältnis untersteht in jedem Fall den zwingenden Anordnungen des Gesetzes, namentlich des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11), solange der Einzelarbeitsvertrag, der anwendbare GAV oder ein Reglement in der betreffenden Sachfrage nicht eine Anordnung enthalten, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist.

## Rangfolge

- Art. 3.05 Enthalten die in Art. 3.01-3.04 erwähnten Rechtsschichten widersprüchliche Anordnungen, werden diese im Sinne der nachfolgenden Rangfolgeordnung aufgelöst:
1. Vorrang beanspruchen stets die Mindeststandards des zwingenden Gesetzesrechts (Art. 3.04)
  2. und, in diesen gesetzlichen Grenzen, die Anordnungen des anwendbaren GAV (Art. 3.03),
  3. während die individuellen, im Einzelarbeitsvertrag (Art. 3.01, Art. 3.06f) enthaltenen Vereinbarungen
  4. den in Zusätzen (Art. 3.02 Abs. 1 lit. b) festgelegten allgemeinen betrieblichen Regeln für spezifische Fragen sowie
  5. den allgemeinen Arbeitsbedingungen des vorliegenden Personalreglements vorgehen.

## Begründung

- Art. 3.06 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und VebeGo wird durch den Einzelarbeitsvertrag begründet (Art. 3.01).  
<sup>2</sup> Fehlt im Einzelarbeitsvertrag eine anderslautende Vereinbarung, ersetzt dieser restlos alle vorbestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und VebeGo.
- Art. 3.07 Der Einzelarbeitsvertrag bedarf zur Gültigkeit der Schriftform und wird durch beide Vertragsparteien unterzeichnet (Art. 13 OR).
- Art. 3.08 <sup>1</sup> Änderungen und Ergänzungen des Einzelarbeitsvertrages haben in Schriftform (Art. 13 OR) zu erfolgen.  
<sup>2</sup> Dies gilt auch für die Aufhebung des vorliegenden Schriftlichkeitsvorbehaltes.
- Art. 3.09 <sup>1</sup> Eine allfällige Lückenhaftigkeit oder Unwirksamkeit bzw. Nichtigkeit einzelner Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrags lässt die Gültigkeit der anderweitigen Anordnungen unberührt.  
<sup>2</sup> Die unwirksame bzw. nichtige Bestimmung wird durch eine rechtlich zulässige Anordnung ersetzt, die geeignet ist, den bezweckten Erfolg so weit wie möglich zu erreichen.

## Dauer

### Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses

- Art. 3.10 <sup>1</sup> Fehlt im Einzelarbeitsvertrag eine anderslautende Vereinbarung, wird das Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt wirksam, an welchem sowohl VebeGo als auch der Arbeitnehmer den Einzelarbeitsvertrag unterzeichnet haben (Art. 13 OR).  
<sup>2</sup> Fehlt im Einzelarbeitsvertrag eine anderslautende Vereinbarung ist das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer wirksam.

## Stellenantritt

- Art. 3.11 Der Einzelvertrag legt den Zeitpunkt fest, ab welchem der Arbeitnehmer zur Leistung der ihm zugewiesenen Aufgaben verpflichtet ist (*Stellenantritt*).

## Anstellungsdauer

- Art. 3.12 <sup>1</sup> Wird das Arbeitsverhältnis beendet und erfolgt ein erneuter Stellenantritt innert sechs (6) Monaten seit Beendigung, rechnet VebeGo die bis zur Beendigung erreichte Anstellungsdauer dem Arbeitnehmer an, jedoch nicht die Dauer des Unterbruchs.  
<sup>2</sup> In anderen Fällen des Unterbruchs verfallen die geäußerten Anstellungsjahre ersatzlos.

## Beendigung

### Ordentliche Beendigung

- Art. 3.13 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne weiteres auf Ende des Kalendermonats, an welchem der Arbeitnehmer das ordentliche Pensionierungsalter für den Bezug der AHV-Rente erreicht.  
<sup>2</sup> Im Falle einer flexiblen Pensionierung im Sinne des Reglements der Pensionskasse der VebeGo Schweiz (*Personalvorsorgestiftung*) ist das Arbeitsverhältnis ordentlich zu beenden.  
<sup>3</sup> Eine Teilpensionierung im Sinne des Reglements der Personalvorsorgestiftung ist unter Vorbehalt der schriftlichen Einwilligung von VebeGo zulässig.
- Art. 3.14 Das Arbeitsverhältnis erlischt ohne weiteres mit dem Tod des Arbeitnehmers.
- Art. 3.15 Im Übrigen wird das Arbeitsverhältnis nach Bestimmungen des anwendbaren GAV beendet.

### Ausserordentliche Beendigung

#### Im Allgemeinen

- Art. 3.16 VebeGo wie auch dem Arbeitnehmer bleibt die Möglichkeit vorbehalten, dass Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines Umstandes, welches die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für die kündigungswillige Partei unzumutbar erscheinen lässt (sog. wichtiger Grund), ausserordentlich zu beenden.

#### Besondere Fälle

##### *Fehlende Arbeitsbewilligung*

- Art. 3.17 <sup>1</sup> VebeGo geht keine Arbeitsverhältnisse mit Personen ein, die über keine gültige Arbeitsbewilligung verfügen und überprüft im Vorlauf zur Begründung des Arbeitsverhältnisses deren Vorliegen.  
<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer trägt dabei die Kosten für die Ausfertigung des Ausweises.  
<sup>3</sup> Verfügt der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses über keine gültige Arbeitsbewilligung (mehr), ist für VebeGo die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar.



### *Überarbeitung*

Art. 3.18 <sup>1</sup> VebeGo geht das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durchwegs unter der Bedingung ein, dass der Arbeitnehmer in richtiger Erfüllung des mit VebeGo vereinbarten Aufgabenbereichs neben den ggf. vorbestehenden und/oder den in der Folge neu begründeten anderweitigen Arbeitsverhältnissen mit Dritten in keinem Zeitpunkt die gesetzlich zwingenden Wochenhöchstleistungs- und Ruhezeitbestimmungen missachtet (*keine Überarbeitung*).

<sup>2</sup> Stellt sich heraus, dass der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Abs. 1 überarbeitet ist, ist VebeGo die Weiterführung desselben unzumutbar.

## **Leistung der Arbeit**

### **Allgemeines**

#### **Aufgabenbereich**

Art. 4.01 <sup>1</sup> Die dem Arbeitnehmer zugewiesenen Aufgaben (*Aufgabenbereich* bzw. *Arbeit*) werden im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.

<sup>2</sup> VebeGo kann den Arbeitnehmer bei betrieblicher Notwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner Persönlichkeit einstweilig auch für andere zumutbare Tätigkeiten einsetzen.

#### **Sorgfalt**

Art. 4.02 Der Arbeitnehmer leistet seine Arbeit persönlich mit der gebührenden Sorgfalt.

#### **Überprüfung der persönlichen Verhältnisse**

Art. 4.03 Der Arbeitnehmer muss am Einsatzort (Art. 4.08) jederzeit mit einem amtlichen Ausweis seine Identität ausweisen können.

Art. 4.04 <sup>1</sup> Sofern nach Stellenantritt mit Blick auf den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers erforderlich, kann VebeGo auf ihre Kosten Auszüge aus dem Straf- oder Betreibungsregister einfordern.

<sup>2</sup> Weist der Einsatzort (Art. 4.08) ein erhöhtes Sicherheitsprofil auf, kann der Arbeitnehmer Gegenstand wiederholter Leibesvisitationen sein, welche von Personen des gleichen Geschlechts vollzogen werden.

Art. 4.05 VebeGo kann Personendaten des Arbeitnehmers (Art. 8.07f), die im Zusammenhang mit einer Überprüfung der persönlichen Verhältnisse erfasst wurden, an befugten Dritten (Kunden) vorlegen, soweit diese den Schutz der betroffenen Personendaten im Sinne des Datenschutzgesetzes (DSG; SR 235.1) in der dazumal wirksamen Fassung gewährleisten.

## Arbeitsort

### Begriff

- Art. 4.06 <sup>1</sup> Der *Arbeitsort* ist der geografisch-räumliche Bereich, an welchem der Arbeitnehmer seinen Aufgabenbereich wahrnimmt.
- <sup>2</sup> Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung entweder im Rahmen seines gewöhnlichen Arbeitsortes (Art. 4.07) oder aber an einem bestimmten Einsatzort (Art. 4.08).

### Gewöhnlicher Arbeitsort

- Art. 4.07 <sup>1</sup> Der *gewöhnliche Arbeitsort* des Arbeitnehmers wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.
- <sup>2</sup> Es gilt die Vermutung, dass der gewöhnliche Arbeitsort damit die räumlich-geografische Reichweite der betrieblichen Organisationseinheit von VebeGo oder ggf. des Kunden erfasst, welcher der Arbeitnehmer langfristig eingegliedert ist.

### Einsatzort

- Art. 4.08 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kann nach Massgabe seines Einzelarbeitsvertrags oder einer besonderen Anordnung von VebeGo gehalten sein, seinen Aufgabenbereich einstweilig oder wiederholt punktuell ausserhalb des gewöhnlichen Arbeitsortes wahrzunehmen (*Einsatzort*).
- <sup>2</sup> Als Einsatzorte gelten namentlich die vom gewöhnlichen Arbeitsort verschiedenen Zweigniederlassungen bzw. der Hauptsitz von VebeGo, Kunden- bzw. Lieferantenstandorte oder Veranstaltungsorte (*Einsatzort*).

## Arbeitszeit

### Allgemeines

#### Begriff

- Art. 4.09 Zum Zwecke des vorliegenden Personalreglements erfasst der Begriff der *Arbeitszeit*:
- a. den Zeitraum, der von einer körperlichen oder geistigen Tätigkeit des Arbeitnehmers beansprucht wird, die seinem Aufgabenbereich zugeordnet werden kann, oder
  - b. den Zeitraum, in welchem sich der Arbeitnehmer zur Verfügung von VebeGo halten muss (*Bereitschaftszeit*).
- Art. 4.10 <sup>1</sup> Wo Zweifel bestehen, ob die Zeit, die für ein Arbeitnehmer für ein bestimmtes Tun oder Unterlassen aufgewendet wurde, als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsverhältnisses qualifiziert werden muss, entscheidet VebeGo mit Blick auf die bewährte betriebliche Gewohnheit, oder, wenn eine solche fehlt, mit Blick auf die Branchenübung.
- <sup>2</sup> Die Zeit, welche der Arbeitnehmer für den ordentlichen Umkleidevorgang oder für Sicherheitskontrollen benötigt, wird nicht seiner Arbeitszeit angerechnet.

### **Teilnahme an Veranstaltungen**

- Art. 4.11 <sup>1</sup> VebeGo rechnet dem Arbeitnehmer auch ausserhalb der Tagesarbeitszeit (06.00 bis 20.00 Uhr):
- a. die Teilnahme an obligatorischen Veranstaltungen, die von VebeGo veranlasst bzw. mitveranlasst wurden oder
  - b. die von VebeGo angeordnete oder von VebeGo erwartete Teilnahme an Veranstaltungen Dritter

als Arbeitszeit an.

<sup>2</sup> Die Anrechnung der Teilnahme an Veranstaltungen als Arbeitszeit ist stets:

- a. beschränkt auf den obligatorischen Teil der entsprechenden Veranstaltung und
- b. im Umfang begrenzt auf die Dauer der durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit (Art. 4.16 Abs. 2 lit. a).

### **Erfassung**

- Art. 4.12 Der Arbeitnehmer erfasst die von ihm effektiv geleistete Arbeitszeit im dafür vorgesehenen Verfahren konsequent und wahrheitsgetreu und legt die entsprechende Aufstellung für jeden Kalendermonat gesondert seiner Vorgesetzten bis spätestens am zweiten (02.) Arbeitstag des Folgemonats zum Visum vor.

### **Arbeitspausen**

- Art. 4.13 <sup>1</sup> Arbeitspausen sind keine Arbeitszeit; der Arbeitnehmer ist befugt, während der Arbeitspause seinen Arbeits- bzw. Einsatzort zu verlassen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf:

- a. eine Arbeitspause von fünfzehn (15) Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden und dreissig Minuten (5.5 Std.);
- b. eine Arbeitspause von dreissig (30) Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden (7 Std.);
- c. eine Arbeitspause von sechzig (60) Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden (9 Std.).

<sup>3</sup> Die Vorgesetzte kann dem Arbeitnehmer weitere vergütete Kurzpausen (etwa Kaffee- oder Raucherpausen) im Umfang von max. fünfzehn (15) Min. pro Arbeitstag genehmigen.

### **Arbeits- und Reiseweg**

#### **Arbeitsweg**

- Art. 4.14 <sup>1</sup> Der Begriff des *Arbeitsweges* beschreibt im Sinne des vorliegenden Personalreglements den zwischen dem Wohnort und dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers liegenden Weg, den dieser im Hinblick auf die Wahrnehmung seines Aufgabenbereiches für gewöhnlich in beide Richtungen zurückzulegen hat.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer kann sich die für seinen Arbeitsweg beanspruchte Zeit nicht als Arbeitszeit anrechnen lassen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen im anwendbaren GAV.

## Reiseweg

- Art. 4.15 <sup>1</sup> Der Begriff des *Reiseweges* beschreibt im Sinne des vorliegenden Personalreglements den kürzesten bzw. wirtschaftlich sinnvollsten Weg, den der Arbeitnehmer während eines bestimmten Arbeitstages zur Wahrnehmung seines Aufgabenbereichs aufwendet, an welchem er sich nicht oder nicht ausschliesslich an seinem gewöhnlichen Arbeitsort aufhält, vielmehr einen oder mehrere Einsatzorte besucht.
- <sup>2</sup> Die Berücksichtigung des Reisewegs im Zusammenhang mit der Leistung von Arbeit im Homeoffice ist ausgeschlossen.
- <sup>3</sup> VebeGo rechnet dem Arbeitnehmer die für den Reiseweg beanspruchte Zeit, abzüglich derjenigen, die er auf seinen Arbeitsweg aufwendet oder aufwenden würde (*Arbeitsweg*), als Arbeitszeit an (*reine Reisezeit*).
- <sup>4</sup> Die Anrechnung reiner Reisezeit als Arbeitszeit ist in jedem Fall (auch im Rahmen von Geschäftsreisen) beschränkt auf die Erreichung eines maximalen täglichen Arbeitszeitsaldos von zwölf (12) Arbeitsstunden.
- <sup>5</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen im anwendbaren GAV.

## Normalarbeitszeit

- Art. 4.16 <sup>1</sup> Die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer während einer Kalenderwoche seinem Arbeitspensum entsprechend zu leisten hat (*Normalarbeitszeit*), wird von den Vertragsparteien im Einzelarbeitsvertrag in den Grenzen des anwendbaren GAV vereinbart.
- <sup>2</sup> VebeGo ermittelt aus der Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers zu kalkulatorischen Zwecken die:
- durchschnittliche tägliche Soll-Arbeitszeit (*TAZ*) und die
  - durchschnittliche monatlichen Soll-Arbeitszeit (*MAZ*) des Arbeitnehmers.
- Art. 4.17 <sup>1</sup> Fehlt im anwendbaren GAV eine entsprechende Anordnung, leistet der Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad von 100% (*vollbeschäftigter Arbeitnehmer*) vorbehaltlich einer anderslautenden Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag eine Normalarbeitszeit von zweiundvierzig (42) Stunden und dreissig (30) Minuten (42.5 Std.) pro Kalenderwoche.
- <sup>2</sup> Zu kalkulatorischen Zwecken entspricht die Normalarbeitszeit nach Abs. 1 des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (vgl. Art. 4.16 Abs. 2) einer:
- TAZ von acht Stunden und dreissig Minuten (8.5 Std.);
  - MAZ von einhundertvierundachzig Stunden (184 Std.).

## Mehrarbeit

- Art. 4.18 *Mehrarbeit* liegt vor, wenn die vom Arbeitnehmer während eines Kalendermonats effektiv geleistete Arbeitszeit die Normalarbeitszeit (Art. 4.16f) überschreitet.
- Art. 4.19 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die von VebeGo schriftlich angeordnete Mehrarbeit zu leisten, soweit sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- <sup>2</sup> VebeGo ordnet Mehrarbeit lediglich an:
- bei Vorliegen einer betrieblichen Notwendigkeit,

- b. in den Grenzen des Gleitzeitsaldos des betroffenen Arbeitnehmers (Art. 4.21ff) und
- c. in den Grenzen des Gesetzes.

Art. 4.20 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer darf ohne spezifische Genehmigung von VebeGo in Schriftform keine Mehrarbeit leisten.

<sup>2</sup> Die Genehmigung wird nur dann und insoweit erteilt, als die Leistung von Mehrarbeit eine betriebliche Notwendigkeit von VebeGo darstellt.

<sup>3</sup> Die Genehmigung wird durchwegs nur unter der Bedingung erteilt, dass die Leistung der Mehrarbeit:

- a. in den Grenzen des Gleitzeitsaldo (Art. 4.22) geleistet wird und
- b. weder die tägliche Ruhezeit von mindestens elf (11) aufeinanderfolgenden Stunden
- c. noch die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von maximal fünfzig (50) Stunden beeinträchtigt.

## Gleitzeit

### Allgemeines

Art. 4.21 Sofern nicht anderweitig anders in Schriftform (Art. 13 OR) vereinbart, untersteht das Arbeitszeitregime des Arbeitnehmers dem Gleitzeitmodell.

### Gleitzeitsaldo

#### *Begriff*

Art. 4.22 <sup>1</sup> Zum Zwecke des vorliegenden Personalreglements beschreibt der Begriff *Gleitzeitsaldo* die jeweils auf Ende eines Kalendermonats (*Stichtag*) erfasste Abweichung der vom Arbeitnehmer während eines Kalendermonats effektiv geleisteten Arbeit von der entsprechenden Normalarbeitszeit.

<sup>2</sup> Dabei ist von einem *positives Gleitzeitsaldo* die Rede, wenn der Arbeitnehmer am betreffenden Stichtag Mehrarbeit ausweist.

<sup>3</sup> Ein *negativer Gleitzeitsaldo* liegt vor, wenn die vom Arbeitnehmer effektiv geleistete Arbeitszeit die ihm gebührende Normalarbeitszeit (Art. 4.16f) am betreffenden Stichtag nicht erreicht.

#### *Maximales Gleitzeitsaldo*

Art. 4.23 <sup>1</sup> Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gewährleistet unter Verantwortung seiner Vorgesetzten, dass sein Gleitzeitsaldo an keinem Stichtag den Wert von zwanzig (20) Stunden überschreitet.

<sup>2</sup> Für Teilzeitbeschäftigte reduziert sich das maximale Gleitzeitsaldo dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen des anwendbaren GAV.

#### *Übertragbarkeit*

Art. 4.24 <sup>1</sup> Der im Rahmen eines Kalendermonates (per Stichtag) realisierte Gleitzeitsaldo wird unverändert auf den Folgemonat übertragen.

<sup>2</sup> Überschreitet der Gleitzeitsaldo per Stichtag den maximalen positiven Wert, verfällt der übersteigende Anteil ohne weiteres; ein allfälliger Anspruch auf Kompensation oder Vergütung der entsprechenden Mehrarbeit ist im Rahmen des Gesetzes ausgeschlossen.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen des anwendbaren GAV.

#### *Kompensation*

Art. 4.25 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kompensiert im unbefristeten Arbeitsverhältnis sein Gleitzeitsaldo in Absprache mit seiner Vorgesetzten mindestens einmal (1x) pro Kalenderjahr, entweder auf den 30. Juni oder aber auf den 31. Dezember (*ordentliche Kompensationstermine*), sodass auf den betreffenden Kompensationstermin der Gleitzeitsaldo den Wert von null (0) Stunden/Minuten aufweist.

<sup>2</sup> Die Kompensation erfolgt dabei:

- a. bei positivem Gleitzeitsaldo durch einen spezifischen Anspruch auf eine entsprechende Kompensationszeit (Art. 5.28ff);
- b. bei negativem Gleitzeitsaldo durch entsprechende Leistung von Mehrarbeit.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen des anwendbaren GAV.

Art. 4.26 <sup>1</sup> Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt im unbefristeten Arbeitsverhältnis als ausserordentlicher, im befristeten Arbeitsverhältnis als ordentlicher Kompensationstermin.

<sup>2</sup> Ist die Kompensation nach Art. 4.25 Abs. 2 auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar, wird das Gleitzeitsaldo finanziell im Verhältnis 1:1 kompensiert.

<sup>3</sup> VebeGo kann ein negatives Gleitzeitsaldo, welches nicht betrieblich verursacht wurde, mit der Lohnforderung des Arbeitnehmers verrechnen; die Anrechnung erfolgt für den Arbeitnehmer im Monatslohn sinngemäss nach Massgabe von Art. 5.06.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben anderslautende Bestimmungen des anwendbaren GAV.

## **Verhalten am Arbeitsplatz**

Art. 4.27 Der Arbeitnehmer bemüht sich an seinem jeweiligen Arbeitsort um ein gepflegtes Äusseres sowie um angemessenes Auftreten und Umgang.

Art. 4.28 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer befolgt die Weisungen bzw. Schutzvorkehrungen von VebeGo über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten am Arbeitsort.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer unterlässt jedes unrechtmässige Verhalten, das geeignet ist, die betriebliche Organisation oder Zusammenarbeit zu stören oder beeinträchtigt.

Art. 4.29 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer untersteht im Rahmen der Wahrnehmung seines Aufgabenbereichs konsequent dem Alkohol-, Rauch- und Verpflegungsverbot.

<sup>2</sup> Ohne ausdrückliche Genehmigung von VebeGo gewährt der Arbeitnehmer unbefugten Dritten (etwa Kindern oder anderweitigen Familienangehörigen) oder Tieren keinen Zugang zu seinem Arbeitsort.

- Art. 4.30 <sup>1</sup> Ist dies im Rahmen seines Aufgabenbereichs vorgesehen, trägt der Arbeitnehmer konsequent die ihm zur Verfügung gestellten spezifischen Ausweise (*Dienstausweise*) und seine Dienstkleidung.
- <sup>2</sup> Der Arbeitnehmer ist für die regelmässige Reinigung und Pflege seiner Dienstkleidung verantwortlich.
- <sup>3</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gibt der Arbeitnehmer seine gereinigte Dienstkleidung und seine Dienstausweise zurück.
- <sup>4</sup> Unterbleibt dies, kann VebeGo nach erfolglosem Ablauf einer angemessenen Mahnfrist einen Unkostenbeitrag von CHF 100 (einhundert Schweizerfranken) mit dem Lohnanspruch des säumigen Arbeitnehmers in Verrechnung bringen.
- <sup>5</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen im anwendbaren GAV.

- Art. 4.31 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer beachtet an seinem Arbeitsort die Hausordnung, die Betriebsvorschriften und Sicherheitsmassregeln.
- <sup>2</sup> Während der Ausübung von operativen Tätigkeiten am Kundenstandort schränkt der Arbeitnehmer den Gebrauch von Mobilfunkgeräten für private Gespräche oder den interaktiven Austausch von Textnachrichten (SMS, Whatsapp usw.) auf das unbedingt Notwendige ein.
- <sup>3</sup> In Abwesenheit einer spezifischen Ermächtigung in Schriftform ist der Arbeitnehmer die Zufahrt Kundenstandort mit ihrem privaten PKW nicht gestattet.
- <sup>4</sup> Am Kundenstandort ist es dem Arbeitnehmer untersagt,
- ausserhalb seiner dienstlichen Verrichtungen Betriebseinrichtungen des Kunden wie Parkplätze, Stauraum, Telefone, Kopiergeräte oder anderweitige elektronische Gerätschaften usf. zu benutzen;
  - sich während der Verrichtung der Arbeit zu verpflegen.
- <sup>5</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen im anwendbaren GAV.

## Nebenbeschäftigung

### Hauptbeschäftigter Arbeitnehmer

- Art. 4.32 Ein Arbeitsverhältnis mit VebeGo als Hauptbeschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit VebeGo einen Beschäftigungsgrad von fünfzig Prozentpunkten (50%) erreicht (*hauptbeschäftigter Arbeitnehmer*).
- Art. 4.33 Neben dem Arbeitsverhältnis mit VebeGo ist dem hauptbeschäftigten Arbeitnehmer die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit (*Nebenbeschäftigung*) nur dann und insoweit gestattet als:
- der Arbeitnehmer durch die Nebenbeschäftigung nicht gegen seine Treuepflichten und insbesondere nicht gegen das Abwerbe- bzw. Konkurrenzverbot (Art. 9.09f) verstösst;
  - eine Überarbeitung ausgeschlossen (Art. 3.18) ist.

## **Wahrnehmung externer Leitungsfunktionen**

### **Begriff**

- Art. 4.34 Eine Leitungsfunktion liegt im Sinne des vorliegenden Personalreglements vor, wenn der Arbeitnehmer formal (Position im Organigramm) oder materiell (effektive Einflussnahme) Geschäftsführungsaufgaben oder verfahrensrechtlich bedeutende Entscheidungsfunktionen (etwa in Schiedsgerichten oder Paritätischen Kommissionen) für die betroffene Organisation wahrnimmt.

### **Genehmigungserfordernis**

- Art. 4.35 <sup>1</sup> Der hauptbeschäftigte Arbeitnehmer nimmt Leitungsfunktionen für Dritte (*externe Leistungsfunktion*) nur dann und insoweit wahr, als die entsprechende Tätigkeit vorgängig von VebeGo genehmigt wurde.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleibt die Ausübung öffentlicher Ämter, welche den gesetzlichen Anordnungen unterstellt ist (Art. 324a Abs. 1 OR).
- Art. 4.36 VebeGo genehmigt die Wahrnehmung externer Leitungsfunktionen, wenn
- a. diese nicht gegen die Treuepflichten des Arbeitnehmers und insbesondere nicht gegen dessen Abwerbe- bzw. Konkurrenzverbot (Art. 9.09f) verstösst und
  - b. durch die externen Leitungsaufgaben die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt wird.

### **Externe Leitungsfunktionen im Interesse von VebeGo**

- Art. 4.37 <sup>1</sup> Erfolgt die Wahrnehmung externer Leitungsfunktionen im Interesse von VebeGo (etwa im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Verrichtungen oder der Tätigkeit von Branchenorganisationen) und tangiert sie die ordentliche Arbeitsorganisation des Arbeitnehmers bei VebeGo, hat dieser während eines Kalenderjahres hinsichtlich der ersten zwei (2) von der externen Leitungsfunktion betroffenen Arbeitstage Anspruch auf entlohnte Freistellung.
- <sup>2</sup> Beschlägt die Wahrnehmung externer Leitungsfunktionen mehr als zwei (2) Arbeitstage, lässt sich der Arbeitnehmer ab dem dritten (3.) betroffenen Arbeitstag beurlauben (etwa durch Bezug von bezahlten Ferien oder Kompensationstagen bzw. von unbezahltem Urlaub).
- <sup>3</sup> Der Arbeitnehmer darf sich die mit der externen Leitungsfunktion verbundenen Vergütungen des Dritten (Tagesgelder, Spesenersatz etc.) persönlich auszahlen lassen bzw. mit seinem Lohnanspruch gegenüber VebeGo kumulieren.



# Abwesenheit

## Ferien

### Begriff

Art. 5.01 <sup>1</sup> Ferien dienen ausschliesslich der körperlichen und geistig-seelischen Erholung des Arbeitnehmers.

<sup>2</sup> Während den Ferien ist der Arbeitnehmer von seiner Pflicht, für VebeGo Arbeit zu leisten, vollumfänglich befreit.

### Anspruch

#### Bezahlte Ferien

Art. 5.02 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr nach Massgabe des anwendbaren GAV Anspruch auf eine bestimmte Anzahl vergüteter Ferientage (*Anspruch auf bezahlte Ferien*).

<sup>2</sup> Erstreckt sich das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers nicht auf ein volles Kalenderjahr und/oder ist er teilzeitbeschäftigt, reduziert sich dessen Grundanspruch auf bezahlte Ferien im Verhältnis entsprechend.

Art. 5.03 <sup>1</sup> VebeGo kann den auf bezahlte Ferientage anfallende Lohnanspruch entsprechend kürzen:

- a. wenn der hauptbeschäftigte Arbeitnehmer im Rahmen bezahlter Ferientage für Mitbewerber entgeltlich Leistungen erbringt;
- b. nach Massgabe von Art. Art. 329b OR.

<sup>2</sup> Die Kürzung erfolgt für den Arbeitnehmer im Monatslohn sinngemäss nach Massgabe von Art. 5.06.

Art. 5.04 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kann seinen Anspruch auf bezahlte Ferien unter Vorbehalt von Abs. 2 ausschliesslich dadurch geltend machen, dass er die entsprechenden Ferientage tatsächlich bezieht.

<sup>2</sup> VebeGo vergütet den Anspruch auf bezahlte Ferien durch Geldleistung ausschliesslich im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein vollumfänglicher Bezug des dannzumal aktuellen Feriensaldos des Arbeitnehmers nicht zumutbar ist.

<sup>3</sup> Die finanzielle Anrechnung beim Arbeitnehmer im Monatslohn erfolgt sinngemäss nach Massgabe von Art. 5.06.

<sup>4</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen des anwendbaren GAV.

### Unbezahlter Urlaub

Art. 5.05 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat neben seinem Gesamtanspruch auf bezahlte Ferien auch Anspruch darauf, im Rahmen eines vollen Kalenderjahres ohne weiteres bis zu fünf (5) unvergütete Urlaubstage zu beziehen (*unbedingter Anspruch auf unbezahlten Urlaub*).

<sup>2</sup> Erstreckt sich das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers nicht auf ein volles Kalenderjahr und/oder ist er teilzeitbeschäftigt, reduziert sich dessen Anspruch auf unbezahlten Urlaub im Verhältnis entsprechend.

Art. 5.06 <sup>1</sup> Dem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Monatslohn wird der Bezug eines unbezahlten Urlaubstags im Umfang der nachfolgenden Bestimmung finanziell angerechnet:

<i>ML</i>	:	<i>MAZ</i>	x	( <i>FT</i> x <i>TAZ</i> )
<i>ML</i>		<i>MAZ</i>		<i>FT</i>
				<i>TAZ</i>

*ML* Monatslohn gem. Einzelarbeitsvertrag  
*MAZ* durchschnittliche monatliche Soll-Arbeitszeit (in Std.; Art. 4.16 Abs. 2)  
*FT* bezogene Ferientage  
*TAZ* durchschnittliche tägliche Soll-Arbeitszeit (in Std.; Art. 4.16 Abs. 2)

<sup>2</sup> Ist der Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, berücksichtigt VebeGo diesen Umstand im Rahmen der Anrechnung im Verhältnis entsprechend.

### Bezug

Art. 5.07 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Gesamtanspruch auf bezahlte Ferien im Rahmen des betreffenden Kalenderjahres vollumfänglich bis auf maximal drei (3) Ferientage (*Restsaldo*) zu beziehen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer bezieht den auf das Folgejahr vorgetragene Restsaldo vollumfänglich im Rahmen des ersten Quartals des Folgejahres.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen im anwendbaren GAV.

Art. 5.08 Der Arbeitnehmer bezieht seine Ferientage mindestens einmal im Rahmen eines Kalenderjahres dergestalt, dass dadurch mindestens zwei (2) aufeinander folgende Kalenderwochen ohne Unterbruch erfasst werden.

Art. 5.09 <sup>1</sup> Hat der Arbeitnehmer auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viele Ferientage beansprucht, kann VebeGo den überschüssenden Anteil mit dessen Lohnforderung verrechnen.

<sup>2</sup> Die Anrechnung erfolgt sinngemäss nach Massgabe von Art. 5.06.

## Krankheit und Unfall

### Beanspruchung medizinischer Leistungen

Art. 5.10 <sup>1</sup> Bei akuter oder unmittelbar drohender Beeinträchtigung körperlichen Integrität bzw. seiner Gesundheit oder wenn sein Gesundheitszustand umgehend medizinische Massnahmen erfordert (*medizinischer Notstand*), hat der Arbeitnehmer für den Zeitraum, der zur Vornahme der entsprechenden medizinischen Massnahmen angemessen ist, Anspruch auf Freistellung unter voller Lohnfortzahlung.

<sup>2</sup> In allen anderen Fällen, namentlich

- a. für Präventiv- oder Routineuntersuchungen oder
- b. für Kontroll- und Folgeuntersuchungen, die der Überwachung des Genesungs- oder Behandlungsprozesses dienen,

konsultiert der Arbeitnehmer medizinisches Fachpersonal (Ärzte, Zahnärzte etc.) und Einrichtungen des Gesundheitswesens soweit tunlich im Rahmen seiner Freizeit.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer lässt sich das Vorliegen des medizinischen Notstandes durch ein Arztzeugnis (Art. 5.14ff) bestätigen und legt VebeGo dieses soweit zumutbar innert drei (3) Tagen nach Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit vor.

<sup>4</sup> Legt der Arbeitnehmer das Arztzeugnis nach Abs. 3 nicht fristgerecht vor, wird die versäumte Arbeitszeit im Rahmen des Gleitzeitaldos des Arbeitnehmers erfasst; untersteht der Arbeitnehmer nicht dem Gleitzeitmodell, kompensiert er die entsprechende Arbeitszeit durch Bezug von Ferien (Art. 5.02ff); ist letzteres nicht möglich, verrechnet VebeGo dem Arbeitnehmer die versäumte Arbeitszeit mit dessen Lohnanspruch, was für den Arbeitnehmer im Monatslohn sinngemäss nach Massgabe von Art. 5.06 erfolgt.

Art. 5.11 Erfordert die Wiederherstellung der Gesundheit bzw. der körperlichen Integrität des Arbeitnehmers eine längerfristige Wiederholung medizinischer Massnahmen in periodischer Regelmässigkeit (Untersuchungen, Therapien, Rehabilitation etc.) und lassen sich diese Massnahmen nicht zumutbar mit der Arbeitszeit des Arbeitnehmers koordinieren, stellt VebeGo den Arbeitnehmer unter angemessener Berücksichtigung der übergeordneten betrieblichen Interessen und in Absprache mit dessen Vorgesetzter für die dazu erforderliche Zeit unter voller Lohnfortzahlung frei.

### Arbeitsunfähigkeit

#### Meldepflicht

Art. 5.12 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer meldet VebeGo sobald zumutbar umgehend jeden Umstand hinsichtlich seiner körperlichen bzw. gesundheitlichen Verfassung (wie etwa akute Erkrankung, Unfall etc.), der geeignet ist, ihn teilweise oder vollumfänglich an der Arbeitsleistung zu hindern (*krankheits- bzw. unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit*).

<sup>2</sup> Die Meldepflicht besteht insbesondere auch dann, wenn der Arbeitnehmer in den Ferien weilt.

Art. 5.13 <sup>1</sup> Die Anzeige erfolgt telefonisch durch den Arbeitnehmer selbst an dessen direkte Vorgesetzte oder, bei deren Abwesenheit, an deren Vertretung.

<sup>2</sup> Kann der Arbeitnehmer seine direkte Vorgesetzte bzw. deren Vertretung nicht in nützlicher Frist telefonisch erreichen, macht er von seiner krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit Anzeige in Schriftform mittels E-Mail und holt seine persönliche telefonische Anzeige bei seiner Vorgesetzten bzw. bei der Vertretung sobald nach den Umständen zumutbar nach.

### **Ärztliche Bestätigung**

#### *Im Allgemeinen*

- Art. 5.14 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer legt soweit zumutbar VebeGo eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit vor (*Arztzeugnis*), wenn diese
- für den Arbeitnehmer im Stundenlohn: länger als zwei (2) Tage bzw.
  - für den Arbeitnehmer im Monatslohn: länger als drei (3) Tage andauert.

<sup>2</sup> VebeGo behält sich das Recht vor, vom Arbeitnehmer ab ersten (1.) Tag der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis einzuverlangen.

- Art. 5.15 <sup>1</sup> Das Arztzeugnis muss soweit zumutbar VebeGo innert fünf (5) Tagen seit dem Zeitpunkt der ersten Verhinderung an der Arbeitsleistung zugehen.
- <sup>2</sup> Die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit darf ohne triftigen Grund nicht länger als drei (3) Tage zum Ausstellungsdatum des Arztzeugnisses rückdatiert sein.
- <sup>3</sup> Ist der Arbeitnehmer mehr als zehn Tage (10) krankheits- bzw. unfallbedingten arbeitsunfähig, legt er VebeGo während der Dauer seiner Verhinderung soweit zumutbar in einem Abstand jeweils von max. dreissig (30) Tagen ein aktualisiertes Arbeitszeugnis vor.

- Art. 5.16 <sup>1</sup> VebeGo akzeptiert Arztzeugnisse aus dem Ausland, wenn sie:
- in einer Landessprache der Schweiz oder in Englisch verfasst sind bzw. in eine solche beglaubigt übersetzt wurden und
  - von einer medizinischen Einrichtung ausgestellt wurden, welche von der lokalen amtlichen Gesundheitsverwaltung beaufsichtigt bzw. dieser unterstellt ist.

<sup>2</sup> VebeGo kann vom Arbeitnehmer verlangen, dass er nach seiner Rückkehr in die Schweiz auf Kosten von VebeGo eine geeignete medizinische Einrichtung zur Vornahme einer erneuten Untersuchung aufsucht, welche ein aktuelles Arztzeugnis ausstellt, das der Arbeitnehmer innert drei (3) Tagen nach Ausstellung VebeGo vorlegt.

#### *Vertrauensarzt*

- Art. 5.17 <sup>1</sup> VebeGo behält sich in jedem Fall eine vertrauensärztliche Untersuchung des an der Erbringung der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmers vor.
- <sup>2</sup> Dabei bestimmt VebeGo den Vertrauensarzt und den Ort der Untersuchung.
- <sup>3</sup> VebeGo trägt die Kosten der vertrauensärztlichen Untersuchung wie auch diejenigen des/der entsprechenden Transfers des Arbeitnehmers.
- Art. 5.18 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Einladung zur vertrauensärztlichen Untersuchung von VebeGo Folge zu leisten.

<sup>2</sup> Kommt ein Mitarbeiter der Aufforderung zum Besuch des Vertrauensarztes nicht nach, kann VebeGo ihre Leistungen nach Absprache mit der zuständigen Versicherungseinrichtung (Art. 5.21ff) einstellen.

#### **Auslandaufenthalt und Ferienbezug**

Art. 5.19 <sup>1</sup> Während der Dauer seiner krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit, ist der Arbeitnehmer

- a. zum Aufenthalt im Ausland oder
- b. zum Bezug von Ferien

nur dann und insoweit befugt, als kumulativ die entsprechende Einwilligung des behandelnden Arztes, von VebeGo und der zuständigen Versicherungseinrichtung (Art. 5.21ff) vorliegt.

<sup>2</sup> Fehlt eine Einwilligung nach Abs. 1, behält sich VebeGo das Recht vor, ihre Leistungen entsprechend zu sistieren.

Art. 5.20 VebeGo kann dem Arbeitnehmer während des Zeitraums seiner teilweisen krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit nur den Bezug ganzer Ferientage bewilligen.

#### **Leistungen**

##### *Krankheit*

Art. 5.21 VebeGo bestellt für den Arbeitnehmer eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung.

##### *Unfall*

Art. 5.22 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer untersteht für Berufsunfälle der obligatorischen Unfallversicherung der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (*Suva*).

<sup>2</sup> Leistet der Arbeitnehmer ein wöchentliches Arbeitspensum von mehr als acht (8) Arbeitsstunden ist er bei der Suva zudem gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen versichert.

##### *Gemeinsame Bestimmungen*

Art. 5.23 <sup>1</sup> Die von der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung bzw. von der Suva (*Versicherungseinrichtungen*) im Versicherungsfall erbrachten Leistungen bilden Gegenstand des *Merkblatt Sozialversicherungen GAV 2021* (Art. 3.02 Abs. 1 lit. b).

<sup>2</sup> Lehnt eine Versicherungseinrichtung in einem Fall der krankheits- bzw. unfallbedingter Verhinderung an der Arbeitsleistung die Erbringung von Leistungen ganz oder teilweise ab, gelangt das gesetzliche Lohnfortzahlungsrecht im entsprechenden Umfang zur Anwendung.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit Leistungen einer Versicherungseinrichtung beanspruchen kann, geniesst den entsprechenden Versicherungsschutz bis zur Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit bzw. bis zur Erreichung der Leistungsgrenze des kollektivvertraglichen Versicherungsschutzes.

- Art. 5.24 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an der Ermittlung des für die Leistungsberechtigung relevanten Sachverhaltes nach bestem Wissen und Gewissen mitzuwirken.
- <sup>2</sup> Namentlich unterstützt der Arbeitnehmer die administrative Aufarbeitung von Schadenfällen durch zuverlässigen Bericht seiner Wahrnehmungen und zeitgerechter Vorlage der erforderlichen Akten.
- <sup>3</sup> Der Arbeitnehmer entbindet das behandelnde medizinische Personal bzw. die behandelnden Gesundheitseinrichtungen im Zusammenhang mit der Ermittlung von Leistungsansprüchen gegenüber den betroffenen Versicherungseinrichtungen von deren gesetzlichen Schweigepflicht.

### **Betreuung enger Angehöriger**

- Art. 5.25 <sup>1</sup> Zum Zwecke des vorliegenden Personalreglements wird mit dem Begriff des *engen Angehörigen* jede Person bezeichnet, welche mit dem Arbeitnehmer:
- verheiratet, im Rahmen einer eingetragenen Partnerschaft oder in enger Lebensgemeinschaft verbunden oder
  - im Sinne des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) im ersten Grad in gerader Linie (Eltern, Kinder) verwandt
- ist.
- <sup>2</sup> Zum Zwecke des vorliegenden Personalreglements wird mit dem Begriff des *Angehörigen* neben den in Abs. 1 erfassten Kreis jede Person bezeichnet, welche mit dem Arbeitnehmer im Sinne des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) bis zum zweiten Grad in gerader Linie (Enkelkinder, Grosseltern) oder in der Seitenlinie (Geschwister) verwandt oder verschwägert ist.
- <sup>3</sup> Lebt ein Angehöriger nach Abs. 2 im selben Haushalt des Arbeitnehmers, wird vermutet, dass es sich um einen engen Angehörigen nach Abs. 1 handelt.

- Art. 5.26 <sup>1</sup> VebeGo stellt den Arbeitnehmer bis zu drei (3) Tage unter voller Lohnfortzahlung frei, wenn ein enger Angehöriger (Art. 5.25) derart erkrankt, dass nach den konkreten Umständen eine persönliche Betreuung durch den Arbeitnehmer unerlässlich erscheint.
- <sup>2</sup> Die Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers bei eigener krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit (Meldepflicht, Art. 5.12f; Pflicht zur Vorlage von Arztzeugnissen, Art. 5.14ff usf.) sind sinngemäss anwendbar.
- <sup>3</sup> Kommt der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten gemäss Abs. 2 nicht nach, untersteht die säumte Arbeitszeit sinngemäss den Regeln von Art. 5.10 Abs. 4.

### **Mutterschaft**

- Art. 5.27 VebeGo ist bestrebt, der Arbeitnehmerin nach dem Mutterschaftsurlaub auf entsprechenden Antrag eine Weiterbeschäftigung in derselben oder in einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

## Kompensationszeit

- Art. 5.28 <sup>1</sup> Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Kompensationszeit, stellt VebeGo ihn während der entsprechenden Dauer von dessen Arbeitsleistung im Sinne von Ferien unter voller Vergütung frei (Art. 5.01ff).
- <sup>2</sup> Kompensationszeit kann stunden- (Abs. 3) oder tageweise (Abs. 4) bezogen werden.
- <sup>3</sup> Der stundenweise Bezug von Kompensationszeit erfolgt in Absprache mit der Vorgesetzten des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse von VebeGo.
- <sup>4</sup> Erreicht der Wert des positiven Gleitzeitsaldos (Art. 4.22) mindestens den Umfang der durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit des Arbeitnehmers (Art. 4.16 Abs. 2 lit. a), kann der Arbeitnehmer seine Kompensationszeit in der Form ganzer Kompensationstage (*Kompensationstage*) beziehen. Der Bezug von Kompensationstagen untersteht den Regeln über den Ferienbezug sinngemäss (Art. 5.07ff).
- <sup>5</sup> Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen des anwendbaren GAV.

## Vergütungen

### Vergütung der Arbeitsleistung

- Art. 6.01 Der Einzelvertrag bzw. der anwendbaren GAV legt mit dem entsprechenden Arbeitspensum des Arbeitnehmers den betragsmässigen Umfang des Bruttolohns fest, den VebeGo dem Arbeitnehmer für dessen Arbeit schuldet.

### Auslagenersatz (Spesen)

- Art. 6.02 Der Ersatz der Auslagen, die der Arbeitnehmer in geschäftlicher Verrichtung für VebeGo tätig, erfolgt nach Massgabe eines gesonderten Zusatzes (Spesenreglement; Art. 3.02 Abs. 1 lit. b).

## Berufliche Vorsorge

- Art. 7 <sup>1</sup> VebeGo versichert den Arbeitnehmer, welcher der obligatorischen Versicherung im Sinne des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) untersteht, im Rahmen der Pensionskasse der VebeGo Schweiz (*Personalvorsorgestiftung*).

<sup>2</sup> Beiträge und Leistungen bilden Gegenstand des im Einzelarbeitsvertrag erwähnten Vorsorgereglements der Personalvorsorgestiftung.

## Arbeitgeberische Fürsorge

### Allgemeines

- Art. 8.01 <sup>1</sup> VebeGo achtet und schützt die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis.
- <sup>2</sup> VebeGo betreut das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer nach dem Prinzip der Fairness und berücksichtigt bei Wahrnehmung seiner Weisungsbefugnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers.
- <sup>3</sup> VebeGo toleriert keine sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz und stellt sicher, dass den Opfern sexueller Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

### Betreuung

- Art. 8.02 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer findet sowohl in seiner direkten Vorgesetzten wie auch in Human Resources die fürsorgliche Betreuung, die im Hinblick auf eine erspriessliche Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses mit VebeGo erwarten darf.
- <sup>2</sup> Die Sonderbetreuung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Mobbing bildet Gegenstand eines gesonderten Zusatzes (Reglement sexuelle Belästigung und Mobbing; Art. 3.02 Abs. 1 lit. b).

### Sicherheit und Gesundheit

- Art. 8.03 <sup>1</sup> VebeGo trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlichen Integrität des Arbeitnehmers alle zumutbaren Massnahmen, die nach der allgemeinen Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind (*Schutzvorkehrungen*).
- <sup>2</sup> Die Schutzvorkehrungen erfassen namentlich die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Unfallprävention und der ersten Hilfe sowie eine angemessene Schulung und die Massnahmen einer geeigneten Qualitätskontrolle.
- Art. 8.04 Der Arbeitnehmer befolgt Schutzvorkehrungen konsequent und nimmt soweit zumutbar an sämtlichen für ihn vorgesehenen Schulungsveranstaltungen teil.
- Art. 8.05 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer meldet seiner Vorgesetzten bzw. VebeGo umgehend seine Wahrnehmungen hinsichtlich gesundheits- oder sicherheitsgefährdender Sachverhalte.
- <sup>2</sup> Liegt Gefahr im Verzug, unternimmt der Arbeitnehmer soweit zumutbar und unter strikter Einhaltung der anwendbaren Schutzvorkehrungen das Notwendige zur Gefahrenabwehr und/oder Schadensminderung.



## Schutz vor Diskriminierung

- Art. 8.06 <sup>1</sup> VebeGo behandelt im Arbeitsverhältnis Frauen und Männer nach demselben Massstab.
- <sup>2</sup> VebeGo duldet keine Diskriminierung des Arbeitnehmers:
- a. wegen seiner körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder wegen seines Alters;
  - b. wegen seiner Herkunft, seiner Staatsangehörigkeit, seiner Ethnie oder seiner Rasse;
  - c. wegen seines Geschlechts oder seiner Lebensform, sowie
  - d. wegen seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen im Rahmen der liberal-demokratischen verfassungsmässigen Ordnung.

## Datenschutz

### Begriffe

- Art. 8.07 <sup>1</sup> Zum Zwecke des Arbeitsverhältnisses wird mit dem Begriff *Daten*, jede Art von Information unabhängig ihrer jeweiligen technischen (insbesondere elektronischen) Modalität, Erscheinungsform oder Speicherung erfasst, sodass die Ausdrücke Daten und Information(en) kontextbedingt auch als Synonyme verwendet werden können.
- <sup>2</sup> Der Begriff der Daten erfasst namentlich alle Daten bzw. Informationen, die durch Bearbeitung aus Daten bzw. Informationen generiert wurden (sog. Metadaten).
- Art. 8.08 Zum Zwecke des Arbeitsverhältnisses erfasst der Begriff der *Personendaten* sämtliche Daten, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen.
- Art. 8.09 <sup>1</sup> Zum Zwecke des Arbeitsverhältnisses erfasst der Begriff des Bearbeitens von Daten jeden Umgang mit den betreffenden Daten, ungeachtet der dabei eingesetzten und nicht eingesetzten (technischen, betrieblichen etc.) Mittel oder Verfahren (*Bearbeitung von Daten* bzw. *Datenbearbeitung*).
- <sup>2</sup> Zur Datenbearbeitung gehört namentlich die Beschaffung, die Speicherung, die Nutzung, die Kenntnisnahme, die Verwendung, die Analyse (etwa im Sinne von Profiling), die Veränderung, die Überwachung, die Übermittlung, die Offenlegung an Dritte, die Archivierung, die Verschlechterung, die Unkenntlichmachung oder die Löschung derselben.
- <sup>3</sup> Als Dritte nach Abs. 2 gelten namentlich auch andere Arbeitnehmer von VebeGo oder deren Erfüllungsgehilfen.

### Schutz von Personendaten

- Art. 8.10 <sup>1</sup> VebeGo bearbeitet Personendaten des Arbeitnehmers nur dann und insoweit, als dies zum Vollzug des Arbeitsverhältnisses sinnvoll oder notwendig ist.
- <sup>2</sup> VebeGo schützt die Personendaten des Arbeitnehmers mit den nach dem jeweiligen Stand der Technik erforderlichen betrieblichen Massnahmen vor unbefugter Bearbeitung und unbefugtem Zugriff.

- Art. 8.11 <sup>1</sup> VebeGo lässt Personendaten des Arbeitnehmers nur dann und insoweit von Dritten bearbeiten, wenn:
- a. wenn dies im Rahmen des Arbeitsverhältnisses sinnvoll oder notwendig ist,
  - b. der Dritte die Personendaten des Arbeitnehmers so schützt, wie es VebeGo gebührt,
  - c. der Datentransfer an nicht im Hoheitsgebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft domizilierte Einrichtungen des Dritten den entsprechenden Mindestanforderungen des Datenschutzgesetzes (DSG; SR 235) gerecht werden und
  - d. der entsprechende Datentransfer und die Erfordernisse nach lit. a-c Gegenstand einer von VebeGo mit den Dritten geschlossenen spezifischen Datenbearbeitungsvereinbarung (*Datenschutzvereinbarung*) in Schriftform bildet (Art. 13 OR).

<sup>2</sup> VebeGo schliesst keine Datenschutzvereinbarungen, welche dem Dritten Retentionsrechte in Zusammenhang mit Personendaten des Arbeitnehmers einräumen.

- Art. 8.12 <sup>1</sup> Liegt ein durch objektive Umstände begründeter Anfangsverdacht in Bezug:
- a. auf die Verwirklichung eines schwerwiegenden strafbaren Verhaltens oder
  - b. auf eine schwere Verletzung des Arbeitsverhältnisses
- gegen den Arbeitnehmer vor, kann VebeGo ohne dessen Einwilligung sämtliche persönliche Daten des Arbeitnehmers, auf welche sie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zugreifen kann (audiovisuelle Daten aus Telefonie und Kameras, E-Mails, Festplatten, Clouds usw.) zur Ermittlung des Sachverhaltes bearbeiten.

<sup>2</sup> Ein strafbares Verhalten ist im Sinne von Abs. 1 schwerwiegend, wenn es zumindest als Vergehen nach Art. 10 Abs. 3 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) unter Strafe gestellt ist.

<sup>3</sup> Eine Verletzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Abs. 1 ist schwer, wenn sie im Sinne von Art. 3.15 für VebeGo einen wichtigen Grund für die ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt.

<sup>4</sup> Nach Dahinfallen des in Abs. 1 erwähnten Zwecks gewährleistet VebeGo umgehend die Wiederherstellung des Schutzes der entsprechenden Personendaten des Arbeitnehmers.

## Treuepflichten des Arbeitnehmers

### Allgemeines

- Art. 9.01 Der Arbeitnehmer wahrt die berechtigten Interessen von VebeGo in guten Treuen, fördert deren Belange und Ziele nach bestem Wissen und Gewissen und unterlässt jedes Verhalten, das geeignet ist, VebeGo zu schaden.

- Art. 9.02 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer unterlässt jedes Verhalten, das geeignet ist, den Arbeitsablauf oder die Zusammenarbeit im Betrieb zu stören oder zu beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer unterlässt jedes diskriminierende Verhalten (Art. 8.06 Abs. 2).

## Weisungen

Art. 9.03 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer befolgt die Weisungen von VebeGo über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten am Arbeits- bzw. Einsatzort.

<sup>2</sup> VebeGo kann betriebsinterne allgemeinverbindliche Anweisungen in administrativen Belangen in Form von Rundschreiben erlassen.

## Meldepflichten

Art. 9.04 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer meldet VebeGo soweit zumutbar sämtliche Umstände, welche geeignet sind, sich auf das Arbeitsverhältnis auszuwirken.

<sup>2</sup> Eine Meldepflicht besteht insbesondere

- a. bei voraussehbaren Abwesenheiten;
- b. in Bezug auf jeden Umstand, der geeignet ist, ihn teilweise oder vollumfänglich an der Arbeitsleistung zu hindern (vgl. zur krankheits- und unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit Art. 5.12ff);
- c. im Zusammenhang mit den einschlägigen persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers (Wohnadresse, Bestand von Kindesverhältnissen, Zivilstand, anderweitige Arbeitsverhältnisse etc.);
- d. für quellensteuerpflichtige Arbeitnehmer hinsichtlich jeder neben dem Arbeitsverhältnis zu VebeGo bestehenden Nebenbeschäftigung.

<sup>3</sup> Bei Unterlassung der entsprechenden Meldung Abs. 2 lit. d behält sich VebeGo vor, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu beenden (Art. 3.15).

## Diebstahl

Art. 9.05 Diebstahl liegt zum Zwecke des vorliegenden Personalreglements vor, wenn VebeGo nach Anhörung aller Betroffenen und sorgfältiger wie auch ausgewogener Würdigung der vorgetragenen Verdachts- und Entlastungsmomente einem Arbeitnehmer (*Dieb*) in Abwesenheit vernünftiger Zweifel ein Diebstahl in sinngemässer Anwendung von Art. 139 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311) anlasten kann.

Art. 9.06 <sup>1</sup> Muss VebeGo dem Arbeitnehmer einen Diebstahl (Art. 9.05) anlasten, schuldet der Dieb VebeGo eine Vertragsstrafe im Umfang von CHF 1'000 (eintausend Schweizerfranken).

<sup>2</sup> Die Vertragsstrafe ist innert zehn (10) Tagen nach dem Zeitpunkt zur Zahlung fällig, an welchem VebeGo das Vorliegen des Diebstahls feststellen musste.

<sup>3</sup> VebeGo kann die Verrechnung der Vertragsstrafe mit der Lohnforderung des Diebes erklären.

<sup>4</sup> VebeGo bleibt es unbenommen, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ausserordentlich zu beenden (Art. 3.15) und den durch die Vertragsstrafe ungedeckt gebliebenen weiteren Schaden nach Massgabe der Haftungsordnung (Art. 10) geltend zu machen.

## Verschwiegenheit und Datenschutz

- Art. 9.07 <sup>1</sup> Von sämtlichen die Betriebsprozesse, Organisation und Ertragsfähigkeit von VebeGo betreffenden Tatsachen (wie namentlich kundenspezifische Sachverhalte und Geschäftsgeheimnisse) und den entsprechenden Daten, die der Arbeitnehmer ungeachtet der konkreten Wahrnehmungs- oder Übermittlungsform im Zusammenhang mit der Erfüllung des Arbeitsverhältnisses in Erfahrung bringt, wird vermutet, dass sie vertraulich sind (*vertrauliche Informationen bzw. Daten*).
- <sup>2</sup> Informationen, die im Zeitpunkt der Wahrnehmung bereits öffentlich zugänglich oder dem Arbeitnehmer in diesem Zeitpunkt bereits bekannt sind, gelten nicht als vertraulich (*nichtvertrauliche Information*).
- <sup>3</sup> Der Beweis für das Vorliegen einer nichtvertraulichen Information obliegt dem Arbeitnehmer.
- Art. 9.08 <sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist hinsichtlich aller vertraulichen Informationen zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- <sup>2</sup> Verschwiegenheit bedeutet, dass der Arbeitnehmer vertrauliche Informationen ausserhalb seines Aufgabenbereichs bzw. den ihm von VebeGo im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zugewiesenen Funktionen nicht bearbeiten und sie insbesondere nicht Dritten offenlegen darf.
- <sup>3</sup> Jede über Abs. 2 hinausgehende Bearbeitung von vertraulichen Informationen ist nur dann und insoweit zulässig, als VebeGo den Arbeitnehmer dazu vorgängig in Schriftform dazu ermächtigt hat (*Spezialermächtigung*).

## Abwerbe- und Konkurrenzverbot

- Art. 9.09 Der Arbeitnehmer unterlässt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und bis zwei (2) Jahre nach dessen Beendigung (*Karenzfrist*) jedes Verhalten, (*Abwerbe- und Konkurrenzverbot*), das geeignet ist,
- das Vertragsverhältnis zwischen VebeGo oder einer VebeGo-Gruppen-Gesellschaft einerseits mit deren Personal, Kunden, Lieferanten oder anderweitigen Geschäftspartnern andererseits mittelbar oder unmittelbar zu stören oder beeinträchtigen;
  - die wirtschaftliche Ertragslage von VebeGo zugunsten eines Mitbewerbers zu schmälern.
- Art. 9.10 <sup>1</sup> Verletzt der Arbeitnehmer das Abwerbe- oder Konkurrenzverbot (*Fehlverhalten*), schuldet der *Fehlbare* VebeGo eine Vertragsstrafe:
- im Umfang der Vergütung, die VebeGo ihm in den zwölf (12) Kalendermonaten vor seinem Fehlverhalten geleistet hat, wenn dieses während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses erfolgte;
  - im Umfang der Vergütung, die VebeGo ihm in den letzten zwölf (12) Kalendermonaten vor Beendigung Arbeitsverhältnis geleistet hat, wenn das Fehlverhalten während der Karenzfrist erfolgte.
- <sup>2</sup> Die Vertragsstrafe ist innert zehn (10) Tagen nach dem Zeitpunkt zur Zahlung fällig, an welchem VebeGo das Vorliegen des Fehlverhaltens festgestellt hat, wobei diese

Feststellung nach den für den Diebstahl vorgesehenen Verfahrensgrundsätzen (Art. 9.05) erfolgt.

<sup>3</sup> VebeGO kann die Verrechnung der Vertragsstrafe mit der Lohnforderung des Fehlbaren erklären.

<sup>4</sup> VebeGO bleibt es unbenommen, bei Vorliegen von Fehlverhalten das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ausserordentlich zu beenden (Art. 3.15) und den durch die Vertragsstrafe ungedeckt gebliebenen weiteren Schaden nach Massgabe der Haftungsordnung (Art. 10) geltend zu machen.

## Haftung

- Art. 10 Der Arbeitnehmer haftet VebeGO für den Schaden, den er in Zusammenhang mit der Wahrnehmung seines Aufgabenbereichs vorsätzlich oder durch sein grobes Verschulden verursacht hat.

## Schlussbestimmungen

### Verhältnis der Vertragsparteien

- Art. 11.01 <sup>1</sup> Keine Bestimmung des Personalreglements und kein Verhalten des Arbeitnehmers oder von VebeGO begründet in keiner Form ein Gesellschaftsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und VebeGO.
- <sup>2</sup> In Abwesenheit einer anderweitigen Anordnung in Schriftform (Art. 13 OR), ist der Arbeitnehmer wie auch VebeGO weder befugt noch verpflichtet, die Gegenpartei zu verpflichten oder in deren Namen Verträge abzuschliessen bzw. mit Wirkung für oder gegen die andere Vertragspartei Rechte und Pflichten zu begründen.

### Anwendbares Recht

- Art. 11.02 <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis untersteht ausschliesslich materiellem schweizerischem Recht.
- <sup>2</sup> Ausgeschlossen ist namentlich die Anwendung international-privatrechtlicher Anordnungen.

## **Gerichtsstand**

Art. 11.03 Der Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Vollzug des Arbeitsverhältnisses, die nicht auf gütliche Weise beigelegt werden können, ist am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers (Art. 4.07).