

# Zusatzreglement Kader 2021



Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird auf die parallele Nennung der weiblichen und männlichen Sprachform verzichtet. Es wird – wo nicht sinnenstehend – die männliche (»der Arbeitnehmer« bzw. »der Kadermitarbeiter«) bzw. die weibliche (»die Vorgesetzte«) Schreibweise verwendet, wobei die entsprechend verwendeten Bezeichnungen Personen beider Geschlechter miteinschliessen. Bei allfälligen Unstimmigkeiten der verschiedenen Sprachfassungen des vorliegenden Zusatzreglements ist der deutsche Wortlaut massgebend.



# Gegenstand

- Art. 1 <sup>1</sup> Gegenstand des vorliegenden Zusatzreglements Kader (Kaderreglement) bilden die besonderen Anordnungen, welche – abweichend oder ergänzend zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen des Personalreglements 2021 (Personalreglement bzw. PersonalR) – ausschliesslich für das Kaderpersonal von Vebeo AG (Vebeo) gelten.
- <sup>2</sup> Ob der Arbeitnehmer zum Kreis des Kaderpersonals gehört (Kadermitarbeiter), wird in dessen Einzelarbeitsvertrag (PersonalR, Art. 3.01) festgelegt.
- Art. 2 <sup>1</sup> Das vorliegende Kaderreglement bildet gemeinsam mit dem Personalreglement, dem Einzelarbeitsvertrag und anderweitiger anwendbarer Anhänge (PersonalR, Art. 3.02) eine geschlossene vertragliche Einheit, welche unter Vorbehalt der zwingenden gesetzlichen Anordnungen das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer einerseits und Vebeo andererseits (Vertragsparteien) umfassend und abschliessend ordnet.
- <sup>2</sup> Die Anordnungen des vorliegenden Kaderreglements gehen im Widerspruchsfall den Bestimmungen des Personalreglements vor (PersonalR, Art. 3.04).

# Wirksamkeit

- Art. 3 <sup>1</sup> Die Wirksamkeit des vorliegenden Kaderreglement folgt derjenigen des Personalreglements (PersonalR, Art. 2.01ff).
- <sup>2</sup> Das vorliegende Kaderreglement ersetzt restlos alle vorbestehenden Fassungen.



# Arbeitszeit

## Gleitzeit

Art. 4 Das Arbeitszeitregime des Kadermitarbeiters untersteht nicht dem Gleitzeitmodell (PersonalR, Art. 4.25ff).

## Mehrarbeit

Art. 5 <sup>1</sup> Der Kadermitarbeiter leistet bei Vorliegen einer betrieblichen Notwendigkeit selbstverantwortlich die erforderliche Mehrarbeit (PersonalR, Art. 4.22ff), soweit sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Der Kadermitarbeiter darf Mehrarbeit, welche:

- a. die tägliche Ruhezeit von mindestens elf (11) aufeinanderfolgenden Stunden oder
- b. die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von maximal fünfzig (50) Stunden überschreitet, nur leisten, wenn dafür eine spezifische Genehmigung von Vebeo in Schriftform vorliegt.

Art. 6 Die durch den Kadermitarbeiter effektiv geleistete Mehrarbeit ist im Rahmen seines Lohnes vollumfänglich mitvergütet; eine gesonderte Vergütung ist in den Grenzen des Gesetzes ausgeschlossen.

# Abwesenheit

## Ferien

Art. 7 <sup>1</sup> Der vollzeitbeschäftigte Kadermitarbeiter hat während eines vollen Kalenderjahres einen Basisanspruch auf Bezug von vergüteten Ferien (PersonalR, Art. 5.03) im nachfolgend geordneten Umfang (Basisanspruch auf bezahlte Ferien):

- a. Kadermitarbeiter bis zur Vollendung des fünfzigsten (50.) Lebensjahres: fünfundzwanzig (25) Tage;
- b. Kadermitarbeiter nach Vollendung des fünfzigsten (50.) Lebensjahres bis zur Vollendung des sechzigsten (60.) Lebensjahres: dreissig (30) Tage;
- c. Kadermitarbeiter nach Vollendung des sechzigsten (60.) Lebensjahres: fünfunddreissig (35) Tage.

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



## Balance Time

- Art. 8 <sup>1</sup> Der vollzeitbeschäftigte Kadermitarbeiter hat während eines vollen Kalenderjahres einen Anspruch auf Balance Time nach Massgabe der vorliegenden Bestimmung:
- a. Kadermitarbeiter bis zur Vollendung des fünfzigsten (50.) Lebensjahres: fünf (5) Tage;
  - b. Kadermitarbeiter nach Vollendung des fünfzigsten (50.) Lebensjahres bis zur Vollendung des sechzigsten (60.) Lebensjahres: zwei (2) Tage.
- <sup>2</sup> Erstreckt sich das Arbeitsverhältnis des Kadermitarbeiters nicht auf ein volles Kalenderjahr und/oder ist er teilzeitbeschäftigt, reduziert sich dessen Anspruch auf Balance Time im Verhältnis entsprechend.
- Art. 9 Vebege stellt den Kadermitarbeiter während der Balance Time im Sinne von Ferien (PersonalR, Art. 5.01) unter voller Vergütung frei.
- Art. 10 <sup>1</sup> Der Kadermitarbeiter darf seine Balance Time nur tageweise beziehen (Balance Days).
- <sup>2</sup> Der Bezug von Balance Days ist demjenigen von Ferien im Rahmen des Gesamtanspruches auf bezahlte Ferien (PersonalR, Art. 5.02) insofern nachgeordnet, als erstere erst nach restlosem Bezug der letzteren beansprucht werden können.
- <sup>3</sup> Auf ein Kalenderjahr anfallende Balance Days, die nicht im Rahmen ebendieses Kalenderjahres bezogen wurden, verfallen an dessen Ende vollumfänglich ohne Anspruch auf Ausgleich durch Vergütung. Analoges gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- <sup>4</sup> Im Übrigen folgt der Bezug von Balance Days den Regeln über den Ferienbezug sinngemäss (PersonalR, Art. 5.09ff).

# Great work

