

# VEREINBARUNG ÜBER DIE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN DER BANKANGESTELLTEN (VAB)

## VEREINBARUNG ÜBER DIE ZEITERFASSUNG (VAZ)

Änderungen per 1. Januar 2027, basierend auf dem Abkommen vom 25. Juni 2026

**kaufmännischer  
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.*



Schweizerischer Bankpersonalverband  
Association suisse des employés de banque  
Associazione svizzera degli impiegati di banca

ARBEITGEBER  
**BANKEN** 

| Ziff. / Thema VAB                                      | Neuerung                                                                                                                                                                 | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 3 Abs. 1<br>Anstellung                           | Modernisierung und Präzisierung, dass der Arbeitsvertrag nicht schriftlich geschlossen werden muss, sondern auch elektronisch zustandekommen kann                        | Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages, <b>der schriftlich oder in elektronischer Form geschlossen wird. Die Bank bestimmt das eingesetzte elektronische Verfahren und stellt sicher, dass die Mitarbeitenden den Vertrag vor Annahme einsehen und dauerhaft speichern können.</b> Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieser Vereinbarung sind Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages.                                                                                                                           |
| Ziff. 6<br>Konkurrenzverbot                            | Präzisierung, dass das Konkurrenzverbot während der Anstellung gilt (nachvertragliches Konkurrenzverbot im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen resp. nach Vereinbarung) | Jede Betätigung im Interesse eines Konkurrenzinstitutes ist <b>während der Anstellung</b> verboten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Ziff. 12 Abs. 1 und 2<br>Einführung neuer Technologien | Neuformulierung; Modernisierung Text; Berücksichtigung Kompetenzentwicklung                                                                                              | <b>Bei der Einführung neuer Technologien, die sich auf interne Abläufe oder Geschäftsprozesse auswirken, berücksichtigt die Bank die damit verbundenen Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Sie unterstützt geeignete Massnahmen der Kompetenzentwicklung und trägt dabei in angemessener Weise auch dem dafür benötigten Zeitrahmen Rechnung.</b>                                                                                                                                                                                       |
| Ziff. 12 Abs. 3<br>Einführung neuer Technologien       | Neuformulierung; Modernisierung Text; Berücksichtigung Kompetenzentwicklung und Aufnahme Diskriminierungsverbot                                                          | <b>Sofern die angestammte Tätigkeit aufgrund der Einführung neuer Technologien nicht mehr ausgeübt werden kann, prüft die Bank die Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Mitarbeitenden in anderen Funktionen oder Aufgaben innerhalb der Bank. Sie beurteilt dabei insbesondere, ob deren Kompetenzen den Anforderungen entsprechen oder mit geeigneten Massnahmen der Kompetenzentwicklung entsprechend aufgebaut oder erweitert werden können. Dabei achtet die Bank auf die Gleichbehandlung und den Diskriminierungsschutz aller Mitarbeitenden.</b> |

| Ziff. / Thema VAB                               | Neuerung                                                                                                                                                                                             | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 12a Abs. 1<br>Ältere Mitarbeitende        | Neuformulierung; Modernisierung und Konkretisierung Text;<br>Berücksichtigung Kompetenzentwicklung und Entwicklungsgespräche bei älteren Mitarbeitenden bei der Planung von Einsatzmöglichkeiten     | <b>Die Bank trägt bei der Personalplanung der Bedeutung des Wissens und der Erfahrung älterer Mitarbeitender angemessen Rechnung. Sie bietet diesen Mitarbeitenden im Rahmen von Entwicklungsgesprächen die Gelegenheit, zukünftige Einsatzmöglichkeiten sowie Massnahmen der Kompetenzentwicklung zu besprechen. Die Bank berücksichtigt die Ergebnisse dieser Gespräche, soweit betrieblich möglich, bei der weiteren Einsatzplanung und Gestaltung der Kompetenzentwicklung und räumt dafür in angemessener Weise Zeit ein.</b> |
| Ziff. 12a Abs. 3 (neu)<br>Ältere Mitarbeitende  | Neuer Absatz; Ergänzung der Fürsorgepflicht bei älteren und langjährigen Mitarbeitenden im Fall von Umstrukturierungen; Pflicht zur Prüfung von sozialverträglichen Lösungen analog Massenentlassung | <b>Sofern bei Umstrukturierungen für ältere und langjährige Mitarbeitende weder eine sinnvolle Massnahme der Kompetenzentwicklung noch eine andere zumutbare Aufgabe gefunden werden kann, prüft die Bank geeignete sozialverträgliche Lösungen im Sinne von Ziff. 49 Abs. 3 VAB.</b>                                                                                                                                                                                                                                              |
| Ziff. 12b Abs. 2<br>Mobil-Flexible Arbeit       | Ergänzung der bestehenden Formulierung; exemplarische Nennung des Inhalts einer Homeoffice-Vereinbarung                                                                                              | Die Bedingungen für mobil-flexibles Arbeiten werden in einem Reglement oder einer Vereinbarung geregelt ( <b>zum Beispiel: Umfang und Voraussetzungen, Datenschutz, Gesundheitsschutz, Erreichbarkeit, allfällige Entschädigung etc.</b> )                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Ziff. 12b Abs. 3 (neu)<br>Mobil-Flexible Arbeit | Neue Bestimmung betr. Verbot der Benachteiligung aufgrund von mobil-flexibler Arbeitsgestaltung                                                                                                      | <b>Mitarbeitende dürfen aufgrund von mobil-flexibler Arbeitsgestaltung weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Ziff. / Thema VAB                                    | Neuerung                                                                                                                                                                                                                                                              | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 12c (neu)<br>Gesundheitsschutz                 | Neue Bestimmung betr. Gesundheitsschutz, der bisher nicht erwähnt wurde, aber eine der zentralen Fürsorgepflichten der Arbeitgeber darstellt.<br>Neue Bestimmung betr. Anlaufstelle zum Gesundheitsschutz. Wahlmöglichkeit betr. interner oder externer Anlaufstelle. | <b>Die Bank misst dem Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden grosse Bedeutung bei und erfüllt ihre diesbezüglichen gesetzlichen Pflichten. Sie ergreift bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen geeignete Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen.</b><br><br><b>Die Bank stellt den Mitarbeitenden eine geeignete interne und/oder externe Anlaufstelle zur Verfügung. Diese ist für sämtliche Mitarbeitenden leicht zugänglich und bietet vertrauliche Beratung zu gesundheitlichen Belastungen und psychosozialen Risiken. Die Inanspruchnahme der Anlaufstelle darf keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis oder die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden haben. Die Sozialpartner stellen eine Liste mit externen Anlaufstellen zur Verfügung.</b> |
| Ziff. 17 Abs. 5<br>Überstunden                       | Präzisierung, dass das Wahlrecht bei der Kompensation von Überstunden nicht gilt in Fällen von fristloser Entlassung und Freistellungen                                                                                                                               | Bei dem 50 Stunden übersteigenden Anteil des Überstundensaldos entscheiden die Angestellten, ob sie die Ausgleichung durch Freizeit (auch durch Übertragung als Zeitguthaben auf das Folgejahr), eine Abgeltung in Form eines Lohnzuschlages von 25% oder eine andere, schriftlich zu vereinbarende entsprechende Gegenleistung bevorzugen. <b>Das Wahlrecht gilt nicht in Fällen von fristloser Entlassung oder Freistellung.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Ziff. 20 Abs. 1<br>Dauer der Ferien                  | Erhöhung des Ferienanspruchs für Mitarbeitende in Ausbildung u25; Streichung der unnötigen Formulierung betr. Dauer eines Ferientages                                                                                                                                 | Der Anspruch auf bezahlte Ferien pro Kalenderjahr beträgt:<br>• <b>Während der beruflichen Grundbildung und vergleichbaren Ausbildungen bis zum 25. Altersjahr: 30 Tage</b><br><br><b>Ein Ferientag entspricht im Vollzeitarbeitsverhältnis 8,4 Arbeitsstunden und passt sich beim Teilzeitarbeitsverhältnis dem Beschäftigungsgrad an.</b><br>Angestellte, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien an teilmässig.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Ziff. 21 Abs. 4<br>Bezug der Ferien                  | Streichung der Bestimmung betr. Frist zum Ferienabbau im Folgejahr. Ferien sollen wenn immer möglich im laufenden Kalenderjahr bezogen werden.                                                                                                                        | Die Ferien müssen grundsätzlich <b>bis zum Ende des Kalenderjahres bezogen werden. Bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht beanspruchte Ferien sind nach Absprache mit der Bank bis spätestens 31. Dezember dieses Jahres zu beziehen.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Ziff. 22 lit. d (neu)<br>Freie Tage und Kurzabsenzen | Neue Regelung für freie Tage bei Schwangerschaftsabbruch und Fehlgeburt                                                                                                                                                                                               | <b>Im Falle eines Schwangerschaftsabbruchs oder einer Fehlgeburt gewährt der Arbeitgeber einen angemessenen Urlaub</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

| Ziff. / Thema VAB                                                                                     | Neuerung                                                                                                                                                                                                                     | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 26 Abs. 1<br>Mindestlohn                                                                        | Erhöhung Mindestlohn von 58'000 auf 60'000 (EFZ) und 54'000 auf 56'000 (ohne EFZ); Streichung «nach einem Jahr Berufserfahrung», d.h. es handelt sich neu um Einstiegsgehälter                                               | Der Mindestlohn beträgt <b>CHF 56'000</b> , resp. <b>CHF 60'000</b> für Angestellte mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einer vergleichbaren Ausbildung. <del> sowie einem Jahr Berufserfahrung.</del>                                                                                                                                                                                                       |
| Ziff. 27 Abs. 1<br>Familienzulagen                                                                    | Streichung der mittlerweile überflüssigen Präzisierung des Jahrgangs für die Anspruchsberechtigung (es gibt keine Kinder mehr, die vor dem 1.1.1993 geboren sind)                                                            | Die Bank richtet den Angestellten eine Familienzulage aus, deren Höhe von den Sozialpartnern bestimmt wird. Anspruchsberechtigt sind Angestellte, welche <del> für nach dem 1. Januar 1993 geborene Kinder</del> entsprechend der kantonalen Gesetzgebung <del> bzw. Ziff. 28 VAB</del> Kinder- bzw. Ausbildungszulagen beziehen. Die Familienzulage wird so lange ausbezahlt, wie diese Kinderzulage bezogen wird.             |
| Ziff. 28<br>Kinderzulagen                                                                             | Streichung der Bestimmung betr. Kinderzulagen. Damit fällt die Diskrepanz zwischen VAB und Familienzulagengesetz weg (Kinderzulagen werden bis 16 bezahlt, danach Ausbildungszulagen. Die VAB sah Kinderzulagen bis 18 vor). | <del> Die Bank richtet den Angestellten grundsätzlich für alle Kinder bis zum vollendeten 18. Altersjahr Kinderzulagen aus. Für Kinder, die nachweisbar noch in Ausbildung stehen, werden Kinderzulagen bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet. Im Einzelnen berechnet sich der Anspruch auf Kinderzulagen aufgrund der massgebenden gesetzlichen Bestimmungen.</del> |
| Ziff. 30a Abs. 1<br>Mutterschaftsurlaub                                                               | Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs von 16 auf 18 Wochen, sofern sich die Mutter im 4. Dienstjahr befindet («nach 3 Dienstjahren»)                                                                                             | Bei Mutterschaft besteht Anspruch auf einen Urlaub bei voller Lohnzahlung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 Wochen</li> <li>• <b>nach drei Dienstjahren: 18 Wochen</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                    |
| Ziff. 30a Abs. 2 (neu)<br>Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Hospitalisierung des Neugeborenen | Neuer Absatz aufgrund neuer Gesetzesbestimmung; Gewährung der vollen Lohnzahlung während des verlängerten Urlaubs, falls das Kind nach Geburt im Spital bleiben muss                                                         | <b>Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach der Geburt von mindestens zwei Wochen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub gemäss Abs. 1 um maximal 56 Tage bei voller Lohnzahlung, sofern die Anspruchskriterien der Erwerbsersatzordnung erfüllt sind.</b>                                                                                                                                                                   |
| Ziff. 30a Abs. 3<br>Tod der Mutter nach Geburt                                                        | Neuer Absatz aufgrund neuer Gesetzesbestimmung; Gewährung der vollen Lohnzahlung auch für den anderen Elternteil, wenn die Mutter nach der Geburt stirbt                                                                     | <b>Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs gemäss Ziff. 1, so hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Urlaub gemäss Ziff. 1 bei voller Lohnzahlung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen des Urlaubs erfüllt sind. Der Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.</b>                                                           |

| Ziff. / Thema VAB                                           | Neuerung                                                                                                                                    | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 30a Abs. 4<br>Vaterschaftsurlaub                      | Anpassung an neue gesetzliche Terminologie («Urlaub des anderen Elternteils» anstelle von «Vaterschaftsurlaub»)                             | <b>Der andere Elternteil</b> hat Anspruch auf einen Urlaub von 2 Wochen bei voller Lohnzahlung, der innerhalb von 6 Monaten nach Geburt zu beziehen ist. Alternativ kann ein Urlaub von 3 Wochen gewährt werden, wobei für 5 Arbeitstage ein Anspruch auf volle Lohnzahlung besteht und sich die Entschädigung der übrigen Tage nach dem Erwerbsersatzgesetz richtet.                                                        |
| Ziff. 30a Abs. 5<br>Tod des anderen Elternteils nach Geburt | Neuer Absatz aufgrund neuer Gesetzesbestimmung; Gewährung der vollen Lohnzahlung auch für die Mutter, wenn der Vater nach der Geburt stirbt | <b>Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mutter Anspruch auf 2 Wochen zusätzlichen Urlaub bei voller Lohnzahlung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen des Urlaubs erfüllt sind. Sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochenweise oder tageweise beziehen.</b>                                       |
| Ziff. 30a Abs. 6<br>Adoption                                | Erhöhung des Adoptionsurlaubs von 2 auf 4 Wochen; Eingrenzung der Adoption auf Kinder bis 4 Jahre gemäss Erwerbsersatzordnung               | Im Rahmen eines Adoptionsverfahrens eines Kindes besteht Anspruch auf einen Urlaub von <b>4 Wochen</b> bei voller Lohnzahlung, <b>sofern die Anspruchsvoraussetzungen der Erwerbsersatzordnung erfüllt sind.</b>                                                                                                                                                                                                             |
| Ziff. 41<br>Mitspracherechte der Angestelltenvertretungen   | Neue Erwähnung der neuen Technologien und des Gesundheitsschutzes als Teil der betrieblichen Mitwirkung                                     | Die Mitspracherechte der Angestelltenvertretungen werden im gegenseitigen Einvernehmen bankintern festgelegt. Im Rahmen der vorliegenden Richtlinien kommen für die Mitsprache insbesondere generelle Fragen aus den folgenden Sachbereichen in Betracht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einführung neuer Technologien</b></li> <li>• <b>Gesundheitsschutz</b></li> </ul>                                       |
| Ziff. 46<br>Verfahren bei Bankschliessungen, Gegenstand     | Angleichung an gesetzliche Systematik und Begrifflichkeiten, indem neu von Sozialplänen und Massentlassungen gesprochen wird                | Gegenstand dieses Abschnitts sind <b>Massenentlassungen und Sozialpläne</b> <del>Massnahmen bei Entlassungen aller oder einer grösseren Zahl von Angestellten</del> infolge gänzlicher oder teilweiser Schliessung einer Bank oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen. Solchen Entlassungen gleichgestellt sind Kündigungen, zu denen Angestellte bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind. |
| Ziff. 52<br>Inkrafttreten und Dauer                         |                                                                                                                                             | Diese Vereinbarung tritt am <b>1. Januar 2027</b> in Kraft.<br>Sie kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten erstmals auf den <b>31.12.2030</b> gekündigt werden. [...]                                                                                                                                                                                                                                            |

| Ziff. / Thema VAZ                            | Neuerung                                                                                                                                                                                           | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 9 Abs. 4<br>Gesundheitsbefragung       | Reduktion des Befragungsintervalls auf «mindestens alle zwei Jahre»                                                                                                                                | Der Arbeitgeber stellt sicher, dass alle Angestellten mit einer abgeschlossenen Verichtsvereinbarung mindestens alle <b>zwei</b> Jahre einen von der paritätischen Kommission erarbeiteten und zur Verfügung gestellten Fragebogen zu psychosozialen Stressfaktoren persönlich zugestellt erhalten.                                                                                                                                                                                                                                     |
| Ziff. 14<br>Anlaufstelle / Gesundheitsschutz | Neuformulierung der bereits bestehenden Anlaufstelle;<br>Angleichung an die Formulierung der VAB                                                                                                   | <b>Die Bank stellt den Mitarbeitenden eine geeignete interne und/oder externe Anlaufstelle zur Verfügung. Diese ist für sämtliche Mitarbeitenden leicht zugänglich und bietet vertrauliche Beratung zu Fragen der Arbeitszeiten, gesundheitlichen Belastungen und psychosozialen Risiken. Die Inanspruchnahme der Anlaufstelle darf keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis oder die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden haben. Die Sozialpartner stellen eine Liste mit externen Anlaufstellen zur Verfügung.</b> |
| Ziff. 20 Abs. 1<br>Arbeitnehmervertretung    | Einbezug der ANV, falls das Unternehmen die healthy@work-Auswertung bestellt.                                                                                                                      | In Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung evaluieren der Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitnehmervertretung jährlich die Situation in Bezug auf die Arbeitszeiten und die Gesundheit der Angestellten sowie die Durchführung dieser Vereinbarung, namentlich in Bezug auf die erleichterte Arbeitszeiterfassung gemäss lit. C. <b>Bei einer Auswertung der Gesundheitsbefragung gemäss Ziff. 9 wird die Arbeitnehmervertretung einbezogen.</b>                                                                                     |
| Ziff. 20 Abs. 2<br>Arbeitnehmervertretung    | Präzisierung der «gravierenden und systematischen» Verstösse; Erwähnung der wiederholten Nichtweiterleitung der Gesundheitsbefragung als Tatbestand für die Meldung an die Paritätische Kommission | Bei Hinweisen auf gravierende oder systematische Verstösse gegen die Vereinbarung, insbesondere das <b>wiederholte Unterlassen der Zustellung der Gesundheitsbefragung gemäss Ziff. 9</b> , orientiert die Arbeitnehmervertretung die paritätische Kommission.                                                                                                                                                                                                                                                                          |

| Ziff. / Thema VAZ                                                   | Neuerung                                                                                                                                                                                     | Text                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziff. 21 Abs. 4<br>Paritätische Kommission,<br>Sanktionen           | Präzisierung, dass das wiederholte Nichtweiterleiten der Gesundheitsbefragung als schwerer Verstoss gilt.                                                                                    | Bei gravierenden oder systematischen Verstössen gegen die Vereinbarung, insbesondere bei <b>wiederholtem Unterlassen der Zustellung der Gesundheitsbefragung gemäss Ziff. 9</b> , kann die paritätische Kommission Sanktionen aussprechen                                                                                |
| Ziff. 23 Abs. 1<br>Sanktionen / Durchführung der Vereinbarung       | Präzisierung, dass das wiederholte Nichtweiterleiten der Gesundheitsbefragung ein schwerer Verstoss gegen die VAZ ist und eine Untersuchung durch die Paritätische Kommission auslösen kann. | Bei Hinweisen auf gravierende oder systematische Verstösse gegen diese Vereinbarung, insbesondere das <b>wiederholte Unterlassen der Zustellung der Gesundheitsbefragung gemäss Ziff. 9</b> , durch einen unterstellten Betrieb leitet die paritätische Kommission eine Untersuchung der Umsetzung der Vereinbarung ein. |
| Ziff. 23 Abs. 7 (neu)<br>Sanktionen / Durchführung der Vereinbarung | Regelung der bisher nicht geklärten Situation nach Ausschluss. Der ausgeschlossene Betrieb kann ein Gesuch auf erneute Unterstellung bei der Paritätischen Kommission einreichen             | <b>Über eine erneute Unterstellung nach Ausschluss entscheidet die Paritätische Kommission auf Gesuch des betroffenen Betriebs abschliessend.</b>                                                                                                                                                                        |
| Ziff. 23 Abs. 7<br>Sanktionen / Durchführung der Vereinbarung       | Streichung des Reglements über die Sanktionen                                                                                                                                                | <b><del>Die Einzelheiten über die Sanktionen bei Verstoss gegen die Vereinbarung werden in einem Reglement der paritätischen Kommission geregelt.</del></b>                                                                                                                                                              |
| Ziff. 25<br>Inkrafttreten und Dauer                                 | Es wird wiederum eine vierjährige Dauer vereinbart.                                                                                                                                          | Diese Vereinbarung tritt am <b>1. Januar 2027</b> in Kraft.<br>Sie kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten erstmals auf den <b>31.12.2030</b> gekündigt werden. [...]                                                                                                                                        |