

VAB

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB)

Gültig ab 1. Januar 2027

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB)

A.	Allgemeine Bestimmungen	4
B.	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	5
I.	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
II.	Besondere Treuepflichten der Angestellten und Fürsorgepflichten der Banken	5
III.	Arbeitszeit	8
IV.	Ferien und Freizeit	9
V.	Lohn und Zulagen	11
VI.	Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung	12
VII.	Vorsorge- und Versicherungsbestimmungen	14
C.	Mitwirkung	15
I.	Allgemeine Bestimmungen	15
II.	Die Mitwirkung der einzelnen Angestellten	16
III.	Die Mitwirkung der Angestelltenvertretungen (Personalkommissionen)	16
IV.	Die Mitwirkung der Sozialpartner	18
D.	Verfahren bei Bankschliessungen und Entlassung von Angestellten	19
E.	Beziehungen zwischen den Sozialpartnern	21
F.	Schlussbestimmungen	22

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck

Die Sozialpartner der Bankbranche wollen mit der vorliegenden Vereinbarung:

- arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten in Ergänzung zu den gesetzlichen Bestimmungen festlegen und damit einen positiven Beitrag zum Wohl und zur Entwicklung der Angestellten und der unterstellten Banken leisten;
- die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten und fördern;
- die Zusammenarbeit zwischen Angestellten und Banken sowie zwischen den beteiligten Sozialpartnern vertiefen;
- Regeln für Mitwirkungsrechte in den Banken aufstellen;
- einen konstruktiven Dialog führen und auf der Basis von Treu und Glauben den Arbeitsfrieden in der Bankbranche wahren.

1a. Gleichstellung

Die Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit in den Banken. Sie setzen sich in allen Bereichen für Chancengleichheit und für die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung ein. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen in der Paritätischen Kommission.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnisse.

Die Arbeitsverhältnisse von Direktionsmitgliedern unterstehen dieser Vereinbarung nicht, mit Ausnahme von Anhang 1 (Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung VAZ).

Abweichende Bestimmungen für die Arbeitsverhältnisse von Lernenden sowie von Praktikantinnen und Praktikanten gehen dieser Vereinbarung vor.

B. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

I. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3. Anstellung

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages, 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. Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieser Vereinbarung sind Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages.

Die VAB wird allen Angestellten ausgehändigt oder in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Die vertraglichen Grundlagen enthalten einen Hinweis auf die VAB.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen von Art. 334 ff. OR.

II. Besondere Treuepflichten der Angestellten und Fürsorgepflichten der Banken

5. Nebenbeschäftigung

Die Angestellten haben ihre berufliche Tätigkeit ausschliesslich der Bank zu widmen. Ohne Zustimmung der Bank dürfen sie während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, wenn dadurch ihre Arbeitszeit in Anspruch genommen oder ihre Leistungsfähigkeit in der Bank oder ihre Treuepflicht beeinträchtigt werden.

Zur Ausübung von Funktionen in einer Berufsorganisation während der Arbeitszeit sowie zur Ausübung öffentlicher Ämter, soweit dadurch das Arbeitsverhältnis berührt wird, ist das Einverständnis der Bank erforderlich. Es kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden.

6. Konkurrenzverbot

Jede Betätigung im Interesse eines Konkurrenzinstitutes ist während der Anstellung verboten.

7. Geschäfts- und Bankkundengeheimnis

Die Angestellten sind gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit in der Bank erfahren.

Die Angestellten haben für eine absolute Geheimhaltung aller Geschäftsbeziehungen der Bankkunden zu sorgen.

Die Pflicht zur Geheimhaltung gilt auch nach dem Austritt aus der Bank.

8. Wahrung der Kundeninteressen

Die Angestellten sind verpflichtet, die Interessen aller Bankkunden gleichmässig zu wahren und zu vertreten.

9. Geschenke und Zuwendungen

Die Angestellten dürfen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit keine Geschenke und Zuwendungen annehmen, sofern dadurch die Pflicht zur gleichmässigen Interessenwahrung gemäss Ziff. 8 VAB beeinträchtigt wird oder sie sich oder ihnen nahestehenden Personen dadurch mittelbar oder unmittelbar Vorteile einräumen lassen.

10. Eigengeschäfte

Die Angestellten werden für die von ihnen getätigten Bankgeschäfte grundsätzlich gleich behandelt wie die Kunden der Bank.

Die Eigengeschäfte müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Vermögenslage der Angestellten stehen und dürfen keine übermässige zeitliche Belastung verursachen.

Die Bank bezeichnet die verbotenen Eigengeschäfte und die davon betroffenen Mitarbeitergruppen in einem internen Reglement.

11. Berufliche Weiterbildung

Die Bank unterstützt und fördert die berufliche Weiterbildung und den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Angestellten, unabhängig von Anstellungsgrad, Alter, Nationalität, Geschlecht und Hierarchiestufe.

Sie bietet die Möglichkeit von regelmässigen Entwicklungsgesprächen an, um eine Standortbestimmung in Bezug auf die Arbeitsmarktfähigkeit vorzunehmen, die berufliche Weiterentwicklung zu besprechen sowie die notwendigen Massnahmen der Kompetenzentwicklung und der Weiterbildung festzulegen. Es wird empfohlen, die Standortbestimmung ab Alter 45 alle fünf Jahre vorzunehmen.

Die Bank legt bei Kompetenzentwicklungsmassnahmen und Weiterbildungen die anzurechnende Arbeitszeit sowie eine allfällige Kostenbeteiligung fest.

12. Einführung neuer Technologien

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.

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.

Bei gesundheitlicher Belastung an Arbeitsplätzen mit neuen Technologien können generelle oder personenbezogene medizinische Untersuchungen durchgeführt werden.

12a. Ältere Mitarbeitende

Die Bank trägt bei der Personalplanung der Bedeutung des Wissens und der Erfahrung älterer Mitarbeitender angemessenen 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.

Bei beabsichtigten Kündigungen von älteren und langjährigen Mitarbeitenden ergreift die Bank besondere Massnahmen, die ihrer erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber älteren Mitarbeitenden entsprechen:

- Rechtzeitige Vorinformation über die beabsichtigte Kündigung
- Anhörung vor Aussprechen der Kündigung
- Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten.

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.

Vorbehalten bleiben Kündigungen aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR), Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen, die besonderen Verfahren bei Massenentlassungen (Art. 335d OR) sowie die Bestimmungen gemäss Abschnitt D dieser Vereinbarung (Verfahren bei Bankschliessungen und Entlassung von Angestellten).

12b. Mobil-flexible Arbeit

Die Bank bietet die Möglichkeit zu mobil-flexiblem Arbeiten, sofern dies mit der betrieblichen Situation und der Tätigkeit vereinbar ist.

Die Bedingungen für mobil-flexibles Arbeiten werden in einem Reglement oder einer Vereinbarung geregelt (zum Beispiel: Umfang und Voraussetzungen, Datenschutz, Gesundheitsschutz, Erreichbarkeit, allfällige Entschädigung etc.).

Mitarbeitende dürfen aufgrund von mobil-flexibler Arbeitsgestaltung weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden.

12c. Gesundheitsschutz

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.

Die Bank stellt den Mitarbeitenden eine geeignete interne und/oder externe Anlaufstelle zur Verfügung. Diese ist für sämtliche Mitarbeitenden leicht zugänglich und bietet eine 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.

III. Arbeitszeit

13. Wöchentliche Arbeitszeit

Die Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche.

Sie wird im Rahmen der Vorschriften des Arbeitsgesetzes in der Regel auf fünf Tage mit zwei aufeinanderfolgenden arbeitsfreien Tagen verteilt.

Regelmässige Samstagsarbeit kann nur mit schriftlichem Einverständnis der Angestellten angeordnet werden.

14. Jährliche Sollarbeitszeit

Die Bank legt die jährliche Sollarbeitszeit unter Berücksichtigung der Feiertage sowie weiterer arbeitsfreier Tage und Stunden fest.

15. Flexibilisierte Arbeitszeit

Die flexibilisierte Arbeitszeit ist die Regel.

Die Bank fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Angestellten flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit oder Job-Sharing.

Bei der Ausgestaltung von flexiblen Arbeitsmodellen ist die Privatsphäre der Mitarbeitenden zu achten.

Im Jahresdurchschnitt muss die Normalarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche eingehalten werden.

16. Arbeitszeiterfassung

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a und über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) werden in Anhang 1 zu dieser Vereinbarung geregelt.

17. Überstunden

Überstunden müssen von der Bank angeordnet oder nachträglich genehmigt werden.

Die Angestellten sind zur Leistung von Überstundenarbeit (z.B. bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, Arbeitsrückständen, Abwesenheiten) so weit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Der Überstundensaldo wird aufgrund der geleisteten Jahresarbeitszeit im Verhältnis zur jährlichen Sollarbeitszeit ermittelt.

Die Bank entscheidet bei einem Überstundensaldo von bis zu 50 Stunden, in welcher Form eine Abgeltung erfolgt.

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. Das Wahlrecht gilt nicht in Fällen von fristloser Entlassung oder Freistellung.

18. [aufgehoben]

19. Besondere Arbeitszeiten

Vorübergehende Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen sowie in der Nacht kann nur ausnahmsweise und nur im Einverständnis mit den Angestellten angeordnet werden.

Für vorübergehende Arbeit in der Nacht (gemäss Arbeitsgesetz) wird ein Lohnzuschlag von 25%, für vorübergehende Arbeit an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen ein Zuschlag von 50% bezahlt.

Pikett- und Schichtarbeit werden in einem internen Reglement geregelt.

IV. Ferien und Freizeit

20. Dauer

Der Anspruch auf bezahlte Ferien pro Kalenderjahr beträgt:

- während der beruflichen Grundbildung und vergleichbaren Ausbildungen bis zum 25. Altersjahr: 30 Tage
- bis zum 60. Altersjahr: 25 Tage
- ab dem 60. Altersjahr: 28 Tage

Der Anspruch auf die längere Feriendauer entsteht mit dem Beginn des Kalenderjahres, in welchem das 60. Altersjahr erreicht wird.

Angestellte, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten die Ferien anteilmässig.

21. Bezug der Ferien

Die Bank bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, nimmt dabei jedoch auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben.

Angestellte mit schulpflichtigen Kindern haben das Recht, ihre Ferien während der Schulferien zu beziehen, soweit dies im Rahmen des Betriebes möglich ist.

Die Bedürfnisse von Angestellten, die eine Weiterbildung absolvieren, werden bei der Ferienplanung angemessen berücksichtigt, soweit dies im Rahmen des Betriebes möglich ist.

Die Ferien müssen grundsätzlich bis zum Ende des Kalenderjahres bezogen werden.

Die Angestellten müssen pro Kalenderjahr mindestens zwei zusammenhängende Wochen Ferien beziehen.

Während der Ferien dürfen die Angestellten durch die Bank nur in ausserordentlichen Fällen betrieblicher Notwendigkeit und zeitlicher Dringlichkeit kontaktiert werden.

Bei unverschuldeter Erkrankung oder Unfall der Angestellten während der Ferien gelten die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.

22. Freie Tage und Kurzabsenzen

Die Bank gewährt den Angestellten ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnabzug die nachfolgenden freien Tage:

- a) Heirat, Eintragung der Partnerschaft: 1 bis 3 Tage
- b) Teilnahme an der Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Eltern: 1 Tag
- c) bei Todesfällen
 - von Ehepartnern, eingetragenen Partnern, Lebenspartnern, eigenen Kindern oder einem eigenen Elternteil: 3 Tage
 - von näheren Verwandten, die nicht im gleichen Haushalt lebten: 1 Tag
- d) im Falle eines Schwangerschaftsabbruchs oder einer Fehlgeburt gewährt die Bank einen angemessenen Urlaub.
- e) bei Umzug: bis 2 Tage
- f) bei Entlassung aus der Wehrpflicht infolge Erreichens der Altersgrenze: 1 Tag
- g) bei aktiver Teilnahme an eidgenössischen Festen: 1 Tag
- h) Mitwirkung als gewähltes Mitglied zentraler Organe des Schweizerischen Bankpersonalverbandes oder des Kaufmännischen Verbandes Schweiz: bis 5 Tage
- i) unaufschiebbare Kurzabsenzen für Arzt, Zahnarzt, Behördenbesuche oder für ärztlich verordnete Therapien: dazu nötige Zeit
- j) für die notwendige Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung: maximal 3 Tage pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Jahr.
- k) für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes besteht Anspruch auf einen Betreuungsurlaub gemäss Art. 329i OR, der maximal 14 Wochen beträgt und innert 18 Monaten nach dem ersten Bezugstag am Stück oder tageweise bezogen werden kann. Wenn beide Elternteile berufstätig sind, kann der Betreuungsurlaub auf beide Elternteile aufgeteilt werden.

Den Banken wird empfohlen, weitergehende Leistungen vorzusehen wie zum Beispiel die volle Lohnzahlung während des Urlaubs, die Gewährung von zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Tagen oder die Möglichkeit, das Pensum temporär zu reduzieren.

Vorbehalten bleiben weitergehende Ansprüche aufgrund der Erfüllung gesetzlicher Betreuungspflichten im Sinne von Art. 324a OR.

Den leiblichen Eltern sind die Stief-, Adoptiv- und Pflegeeltern gleichgestellt. Den eigenen Kindern sind adoptierte Kinder und Stief- und Pflegekinder gleichgestellt.

V. Lohn und Zulagen

23. Lohnzahlung

Der Lohn wird als Jahreslohn vereinbart und in 13 Teilen ausbezahlt.

Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Ende des Monats. Der 13. Monatslohn wird je zur Hälfte Ende Juni und spätestens Ende Dezember ausbezahlt.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

Der Jahreslohn kann auch in 12 gleichen Teilen jeweils am Ende des Monats ausbezahlt werden.

24. Lohnsystem

Die Bank führt unter Berücksichtigung ihrer Grösse ein Lohnsystem, welches den Rahmen für funktionsorientierte Marktlöhne bietet und Grundlage für den Lohn der dieser Vereinbarung unterstellten Angestellten bildet.

Die Angestelltenvertretungen werden in den internen Studien zur Lohngleichheit beigezogen.

25. Qualifikationen und Lohnerhöhungen

Die Qualifikation enthält die Beurteilung jener Leistungen der Angestellten, die von diesen unter Berücksichtigung ihrer Persönlichkeit in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben erbracht werden.

Die Angestellten werden regelmässig qualifiziert. Die Bank informiert die Angestellten über die individuellen Beurteilungskriterien. Die Angestellten haben das Recht auf eine persönliche Besprechung ihrer Qualifikationen und können eine schriftliche Stellungnahme dazu abgeben. Sie können auf Verlangen darin Einsicht nehmen und erhalten auf Anfrage eine Kopie ihrer Qualifikation.

Lohnerhöhungen erfolgen auf der Basis regelmässig erstellter Qualifikationen.

26. Mindestlohn

Der Mindestlohn beträgt CHF 56'000, resp. CHF 60'000 für Angestellte mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einer vergleichbaren Ausbildung.

Die Sozialpartner führen regelmässig Verhandlungen über die Anpassung des Mindestlohnes unter Berücksichtigung der eingetretenen Lohnentwicklung und über die Anpassung der Familienzulage.

Der Mindestlohn darf bei reduzierter Leistungsfähigkeit eines oder einer Angestellten nach Konsultation der Sozialpartner ausnahmsweise unterschritten werden.

27. Familienzulage

Die Bank richtet den Angestellten eine Familienzulage aus, deren Höhe von den Sozialpartnern bestimmt wird. Anspruchsberechtigt sind Angestellte, welche entsprechend der kantonalen Gesetzgebung Kinder- bzw. Ausbildungszulagen beziehen. Die Familienzulage wird so lange ausbezahlt, wie diese Kinderzulage bezogen wird.

Wird den Angestellten die Kinderzulage nur teilweise ausgerichtet, so wird die Familienzulage entsprechend gekürzt.

Teilzeitangestellte erhalten sie im Verhältnis zum vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad.

28. [aufgehoben]

VI. Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

29. Leistungen bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes besteht folgender Anspruch auf volle Lohnzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat:

- im ersten Dienstjahr: 1 Monat
- im 2. bis 4. Dienstjahr: 3 Monate
- im 5. bis 10. Dienstjahr: 6 Monate
- im 11. bis 14. Dienstjahr: 8 Monate
- ab dem 15. Dienstjahr: 12 Monate

Für den Fall der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit trifft der Arbeitgeber eine Regelung in Ergänzung zur vollen Lohnzahlung gemäss Absatz 1, welche die Leistung von 80% des Bruttolohnes während 720 Tagen oder eine vergleichbare Lösung vorsieht.

Der Arbeitgeber sorgt zudem dafür, dass die Leistungen gemäss Absatz 2 auch im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgen, sofern keine Leistungspflicht einer Privat- und /oder Sozialversicherung besteht. Leistungen können gekürzt oder eingestellt werden, wenn der Arbeitnehmer seinen Auskunft- und Mitwirkungspflichten bei der Abwicklung des Krankheitsfalles in unentschuldbarer Weise nicht nachkommt.

Die Leistung der Bank wird nicht geschuldet, soweit für den Lohnausfall ein Anspruch gegen Dritte besteht, der nicht auf Prämienzahlungen des oder der Angestellten beruht.

Die bezahlten Abwesenheiten sind immer so zu erfassen, dass die Absenzen in 12 aufeinanderfolgenden Monaten zusammengezählt werden.

30. Militär-, Schutz- oder Zivildienst

Bei Leistung von obligatorischem schweizerischen Militär- oder Schutzdienst, von schweizerischem Zivildienst oder von Rotkreuzdienst leistet die Bank eine Lohnfortzahlung in folgendem Umfang:

- a) Obligatorische Kurse, sofern sie 4 Wochen im Jahr nicht übersteigen: 100% des Lohnes.
- b) Bei allen übrigen Diensten (auch solchen als «Durchdienende») erhalten die Angestellten, welche Kinder- resp. Ausbildungszulagen beziehen, 90%, die übrigen Angestellten 80% des Lohnes.

Eine über die ersten 4 Wochen Dienst hinausgehende Lohnzahlung kann von einer Verpflichtung der Angestellten abhängig gemacht werden, ihre Anstellung während einer angemessenen Frist nach Entlassung aus dem Dienst nicht zu kündigen.

Die Angestellten sind verpflichtet, die Bank umgehend zu informieren, sobald sie vom Zeitpunkt des Einrückens in den Dienst Kenntnis erhalten. Auf Wunsch der Bank sind sie gehalten, in Fällen besonderer betrieblicher Notwendigkeit alle erforderlichen Schritte für eine Verlegung des Dienstes zu unternehmen.

30a. Geburt, Adoption

Bei Mutterschaft besteht folgender Anspruch auf einen Urlaub bei voller Lohnzahlung:

- 16 Wochen
- nach drei Dienstjahren: 18 Wochen

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.

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.

Der andere Elternteil 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.

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.

Im Rahmen eines Adoptionsverfahrens eines Kindes besteht Anspruch auf einen Urlaub von 4 Wochen bei voller Lohnzahlung, sofern die Anspruchsvoraussetzung gemäss Erwerbsersatzordnung erfüllt sind.

Den Banken wird empfohlen, im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes nach den betrieblichen Möglichkeiten weitergehende Leistungen für beide Elternteile vorzusehen wie zum Beispiel eine Verlängerung des bezahlten Urlaubs, die Gewährung von unbezahlttem Urlaub oder die temporäre

Reduktion des Arbeitspensums.

VII. Vorsorge- und Versicherungsbestimmungen

31. Lohnnachgenuss

Beim Tod von Angestellten bezahlt die Bank den Hinterlassenen deren Lohn für den laufenden Monat. Anschliessend haben die Hinterlassenen einen Anspruch auf einen Lohnnachgenuss in der Höhe von drei Monatslöhnen oder, falls der oder die Angestellte mehr als drei Jahre bei der Bank gearbeitet hat, in der Höhe von sechs Monatslöhnen.

Als Hinterlassene gelten die in Art. 338 OR genannten Personen.

C. Mitwirkung

I. Allgemeine Bestimmungen

Für die Förderung der Mitwirkung der Angestellten gelten folgende Richtlinien:

32. Ziel der Mitwirkung

Die Mitwirkung verfolgt insbesondere die nachstehenden Ziele:

- Förderung der persönlichen und beruflichen Entfaltung aller Angestellten und der Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Förderung der Mitverantwortung und der Mitgestaltung
- Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit der Bank
- Förderung einer positiven Zusammenarbeit und Partnerschaft zwischen der Bank und ihren Angestellten
- Förderung eines guten Betriebsklimas

33. Anwendungsbereiche, Umfang der Berechtigung, Berechtigte

Die Mitwirkung betrifft grundsätzlich Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung aus dem sozialen und betrieblichen Bereich, welche die Angestellten unmittelbar betreffen und in einem direkten Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen.

Die Mitwirkungsrechte werden in Form von Informations-, Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechten wahrgenommen. Der Umfang der Berechtigung wird im Einzelfall bankintern festgelegt.

34. Gliederung der innerbetrieblichen Mitwirkung

Die innerbetriebliche Mitwirkung kann nach drei Gesichtspunkten gegliedert werden:

Mitwirkung hinsichtlich des betrieblichen Wirkungsbereiches:

- sozialer Bereich
- betrieblicher Bereich
- unternehmerischer Bereich

Mitwirkung hinsichtlich des Berechtigtenkreises:

- persönliche Mitwirkung aller Angestellten
- Mitwirkung von Angestelltenvertreterinnen und -vertretern (Personalkommissionen, eventuell Spezialkommissionen)

Mitwirkung hinsichtlich des Umfanges der Berechtigung:

- Informationsrecht
Recht der Angestellten auf rechtzeitige, zweckmässige und ausreichende Unterrichtung über bedeutsame Tatsachen, Ereignisse und Pläne.
- Mitspracherecht
Mitwirkungsrecht, das keine Entscheidungskompetenz der Angestellten beinhaltet, diesen aber eine Einflussnahme unterschiedlicher Intensität ermöglicht (Recht auf Gehör, Initiativrecht, Konsultativrecht, Rekursrecht, Mitberatungsrecht).

- Mitbestimmungsrecht
Mitwirkungsrecht, das Entscheidungskompetenzen der Angestellten beinhaltet und diesen eine aktive Einflussnahme unterschiedlicher Intensität ermöglicht (minoritäres, paritätisches, majoritäres Mitbestimmungsrecht).

II. Die Mitwirkung der einzelnen Angestellten

35. Informationsansprüche und Mitsprachemöglichkeiten der Angestellten

Die Banken informieren die Angestellten rechtzeitig und umfassend unter Angabe der wesentlichen Begründungen über Entscheide, welche das Personal betreffen. Zudem werden die Angestellten regelmässig über den allgemeinen Geschäftsgang orientiert.

Die Information soll sich insbesondere auf folgende Bereiche erstrecken:

- Altersvorsorge, Pensionskasse
- Gesundheitswesen
- Sport- und Freizeitanlagen
- Personalverpflegung
- Personalzeitschrift
- Hausordnung
- Gestaltung des persönlichen Arbeitsplatzes

Die Angestellten verfügen in persönlichen Belangen, wie beispielsweise Festlegung des Ferienzeitpunktes, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Ausbildungsfragen und persönliche Qualifikation, über die Möglichkeit der Mitsprache.

Im Rahmen des Vorschlagswesens können sie Initiativrechte wahrnehmen.

36. Verhalten bei der Einführung neuer Technologien

Bei der Einführung neuer, mit elektronischer Datenverarbeitung unterstützter Arbeitsabläufe (neue Technologien) werden die Angestellten rechtzeitig und umfassend einbezogen.

III. Die Mitwirkung der Angestelltenvertretungen (Personalkommissionen)

37. Bestellung und Organisation der Angestelltenvertretungen

In Banken – Hauptsitzen und Niederlassungen –, in denen die Anzahl der Angestellten dies rechtfertigt, und jedenfalls dort, wo es die Mehrheit der Angestellten wünscht, sollen Angestelltenvertretungen bestellt werden. Insbesondere in Banken mit mehr als 100 Mitarbeitenden wird die Bestellung von Angestelltenvertretungen empfohlen.

Diese Vertretungen nehmen die Interessen der Angestellten gegenüber der Bank wahr, soweit diese Aufgabe nicht anderen Gremien vorbehalten ist.

Die Angestelltenvertretungen können aus einer oder mehreren Personalkommissionen oder – wo die Bestellung einer Kommission in Anbetracht der kleinen Beschäftigtenzahl nicht angezeigt erscheint – aus einer einzigen Person bestehen.

Das aktive und passive Wahlrecht ist Angestellten der Bank vorbehalten.

Für die Bestellung der Angestelltenvertretungen gelten die Vorschriften des eidgenössischen Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993.

Die Bank regelt in Absprache mit der Angestelltenvertretung die Einzelheiten in Bezug auf Einsetzung, Aufgaben, Tätigkeit, Kompetenzen und Organisation der Angestelltenvertretung.

38. Stellung der Mitglieder von Angestelltenvertretungen

Den Mitgliedern von Angestelltenvertretungen dürfen aus der pflichtgemässen Ausübung ihrer Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Die Bank räumt den Mitgliedern der Angestelltenvertretung einen angemessenen Freiraum (Zeit, Ziele etc.) für die Erfüllung ihrer Aufgaben ein, namentlich während eines Konsultationsverfahrens zu Massnahmen gemäss Ziff. 46 oder bei Verhandlungen über einen Sozialplan gemäss Ziff. 48 sowie zur Ausübung der besonderen Mitwirkungsrechte gemäss Art. 10 des Mitwirkungsgesetzes.

Die Angestelltenvertretungen werden von den Banken bei ihrer Bestellung und bei ihrer laufenden Tätigkeit administrativ unterstützt.

39. Verschwiegenheitspflichten der Mitglieder von Angestelltenvertretungen

Die Verschwiegenheitspflichten der Mitglieder von Angestelltenvertretungen richten sich nach Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes. Diese Pflichten sind innerhalb und ausserhalb der Bank einzuhalten. Die Banken und die Angestelltenvertretungen besprechen sich über allfällige Mitteilungen aus den Beratungen, auch an Verbände.

Die Angestelltenvertretungen haben das Recht, sich durch Sachverständige oder die externen Sozialpartner beraten zu lassen. Die Information dieser Personen darf aber nur im Rahmen der mit der Bankleitung gemeinsam besprochenen Mitteilungen erfolgen.

40. Informationsrechte der Angestelltenvertretungen

Die Informationsrechte der Angestelltenvertretungen beziehen sich auf die folgenden Themenbereiche:

- Fragen, die in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung zu lösen sind
- allgemeiner Geschäftsgang
- andere wichtige Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, wie die Einführung neuer Technologien, die das Bankpersonal unmittelbar betreffen und die mit dem Arbeitsverhältnis in direktem Zusammenhang stehen

- Umsetzung der mit der Angestelltenvertretung verhandelten Lohnerhöhungen
- Grundsätze allfälliger Massnahmen zur Überwachung und Kontrolle der Angestellten

41. Mitspracherechte der Angestelltenvertretungen

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:

- Einführung neuer Technologien
- Gesundheitsschutz
- Krankheits- und Unfallverhütung sowie Sicherheitsvorkehrungen gegen Banküberfälle
- Wohlfahrtseinrichtungen, Fürsorgewesen (soweit die Mitwirkung nicht durch Gesetz, Statuten, Reglemente usw. bereits geregelt ist)
- Ferien- und Urlaubsregelung
- Einteilung der Arbeitszeit
- Personalverpflegung, hygienische Anlagen, Garderoben, Aufenthaltsräume
- Systeme der Arbeitsplatzbewertung
- Systeme der persönlichen Qualifikation
- Bauliche Veränderungen und Ausgestaltung von Räumlichkeiten und Einrichtungen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Vorschlagswesen
- Fragen der beruflichen Weiterbildung
- Sport und kulturelle Belange
- Massnahmen bei grösserem Personalabbau
- Home Office

42. Mitbestimmungsrechte der Angestelltenvertretungen

Die Angestelltenvertretung ist zu Lohnverhandlungen mit der Bank legitimiert.

Aus den der Mitsprache unterliegenden Sachbereichen können bankintern im gegenseitigen Einvernehmen solche bezeichnet werden, in denen der Angestelltenvertretung ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Besondere Aufgaben können der Angestelltenvertretung zur Selbstverwaltung übertragen werden.

IV. Die Mitwirkung der Sozialpartner

43. Lohnsysteme

Die Banken können bei der Einführung von funktionsorientierten Lohnsystemen die Sozialpartner einbeziehen.

Die Banken geben den Sozialpartnern in begründeten Fällen Einblick in die Entschädigungen von Funktionen oder in Lohnsysteme.

44. Verbandsverhandlungen

Falls die Angestelltenvertretungen und die Bank bei Lohnverhandlungen keine Einigung erzielen, kann die Angestelltenvertretung den Schweizerischen Bankpersonalverband sowie den Kaufmännischen Verband Schweiz und die Bank den Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz beiziehen.

45. Schiedsstelle

Falls das Verfahren gemäss Ziff. 44 VAB zu keiner Einigung führt, können die Angestelltenvertretungen oder die Sozialpartner der Angestelltenseite den Fall der gemeinsamen Schiedsstelle unterbreiten.

Die Schiedsstelle setzt sich aus vier auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählten Mitgliedern und einem Präsidenten oder einer Präsidentin zusammen. Diese dürfen an Verbandsverhandlungen nicht mitwirken.

Der Schweizerische Bankpersonalverband und der Kaufmännische Verband Schweiz bestimmen zusammen zwei Mitglieder und einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin, desgleichen der Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz. Die Mitglieder wählen zusätzlich den Präsidenten oder die Präsidentin und dessen Stellvertreter oder Stellvertreterin.

Die Schiedsstelle legt einen Vermittlungsvorschlag vor. Die Bestimmungen über das Einigungsverfahren im Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle (Ziff. 3 und 4) gelten sinngemäss.

D. Verfahren bei Bankschliessungen und Entlassung von Angestellten

46. Gegenstand

Gegenstand dieses Abschnitts sind Massenentlassungen und Sozialpläne 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.

47. Information

Über solche Massnahmen sind die betroffenen Angestellten, die Angestelltenvertretung und die Sozialpartner frühzeitig zu informieren.

Die Information soll so umfassend wie möglich sein. Dies gilt insbesondere für die Gründe, die zum Entscheid geführt haben, die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und die zeitliche Abwicklung.

48. Sozialplan

Die Banken müssen die Folgen solcher Massnahmen mit den Angestellten und den Sozialpartnern besprechen.

Es müssen substanzielle innerbetriebliche Verhandlungen über den Sozialplan mit der Angestelltenvertretung geführt werden. Wo keine solche besteht, werden die Sozialpartner beigezogen. Das gleiche gilt, wenn die Angestellten selbst den sofortigen Beizug der Sozialpartner wünschen. Der Abschluss eines Sozialplans soll angestrebt werden.

Bei einschneidenden betrieblichen Umstellungen, welche einen Stellenabbau zur Folge haben, insbesondere bei Fusionen, verpflichten sich die Unternehmensleitungen, Gespräche mit den Sozialpartnern zur vorübergehenden Erhaltung von Arbeitsplätzen und zur Vermeidung von menschlichen und wirtschaftlichen Härten zu führen.

49. Massnahmen

Bei der Durchführung der Massnahmen sind vor allem folgende Punkte zu beachten:

Gesetzliche und vertragliche Ansprüche und Verpflichtungen wie:

- Kündigungsfristen
- Gehaltszahlungspflicht inklusive Nebenleistungen
- Personalvorsorge
- Abgangschädigung, soweit sie nicht durch Freizügigkeitsleistungen ersetzt ist

Als Massnahmen zur Milderung der Auswirkungen eines Stellenabbaus sind zu prüfen:

- vorübergehende lohnwirksame Herabsetzung der Arbeitszeit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Vermeidung regelmässig wiederkehrender Überstunden
- Förderung der Teilzeitarbeit
- Kurzarbeit

Als weitere Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung menschlicher und wirtschaftlicher Härten sind zu prüfen:

- Angebot anderer Arbeitsplätze in der Bank
- bankinterne Umschulung
- Mithilfe der Bank bei der Stellensuche
- Verlängerung oder, auf Wunsch der Angestellten, Verkürzung von Kündigungsfristen
- Umzugserleichterungen
- vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Jubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
- Verzicht auf Konkurrenzklauseln
- vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
- erhöhte Freizügigkeitsleistungen aus der betrieblichen Personalvorsorge bis zum vollen Deckungskapital
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
- Durchhalteprämien für Angestellte, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten

E. Beziehungen zwischen den Sozialpartnern

50. Paritätische Kommission

Die Sozialpartner bilden eine paritätische Kommission, deren Vorsitz abwechselnd geführt wird.

Die paritätische Kommission bezweckt, die Entwicklung des Arbeitsmarktes der Bankbranche zu verfolgen, allgemeine Fragen über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten zu besprechen und Grundlagen für Verhandlungen bereitzustellen.

Die paritätische Kommission verschafft sich alle zwei Jahre in gemeinsamer Absprache Transparenz über Lohnsysteme und Lohnentwicklung der der VAB unterstellten Bankangestellten. In Ausnahmefällen und auf begründeten Antrag eines der beteiligten Sozialpartner kann die Salärtransparenz auch in einem Zwischenjahr durchgeführt werden.

Die paritätische Kommission führt einen ständigen Ausschuss zu den Themen Arbeitsmarktfähigkeit und ältere Mitarbeitende, der die Situation in der Bankbranche beobachtet und bei Bedarf die erforderlichen Massnahmen vorschlägt.

51. Schiedsgericht

Bei Differenzen über die Auslegung dieser Vereinbarung können die Vertragsparteien den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Soweit die Parteien nachfolgend nichts anderes bestimmt haben, finden die Bestimmungen der Zivilprozessordnung (ZPO; Art. 353 ff) Anwendung. Das Schiedsgericht kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen.

Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern. Jede Partei benennt innert 30 Tagen ein Mitglied. Diese Mitglieder benennen innert 10 Tagen einen Präsidenten oder eine Präsidentin. Kann ein Präsident oder eine Präsidentin nicht einvernehmlich bestimmt werden, übernimmt der Präsident oder die Präsidentin des Handelsgerichts des Kantons Zürich oder eine von ihm oder ihr bestimmte Person den Vorsitz.

Sitz des Schiedsgerichtes ist Zürich. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.

Entscheidungen des Schiedsgerichts sind endgültig.

F. Schlussbestimmungen

52. Inkrafttreten und Dauer

Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.

Sie kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten erstmals auf den 31.12.2030 gekündigt werden. Verhandlungen über den Mindestlohn sowie über Themen, die sich aufgrund regulatorischer Vorgaben oder wichtigen Branchenentwicklungen aufdrängen, können jährlich stattfinden.

Der Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (Arbeitgeber Banken)

Der Schweizerische Bankpersonalverband

Der Kaufmännische Verband Schweiz

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
(Arbeitgeber Banken)
Barfüsserplatz 3
4051 Basel
T +41 58 330 62 95
info@arbeitgeber-banken.ch, www.arbeitgeber-banken.ch

Schweizerischer Bankpersonalverband
Beethovenstrasse 49
8002 Zürich
T 0848 000 885
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach, 8021 Zürich
T +41 44 283 45 45
info@kfmv.ch, www.kfmv.ch