

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Vertragspartner

Allgemeine Baugenossenschaft Zürich (ABZ)

Kaufmännischer Verband Zürich (KVZ)

**Schweizerischer Verband des Personals Öffentlicher Dienste
Sektion Zürich Stadt und Institutionen (VPOD)**

Gültig ab 1. Januar 2014

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Bestimmungen	4
Art. 1 Zweck	4
Art. 2 Geltungsbereich	4
Art. 3 Mitsprache- und Beschwerderecht	4
Art. 4 Weitere gesetzliche Grundlagen und Vorgehen bei Zweifelsfällen in der Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrages	4
Art. 5 Solidaritätsbeitrag	5
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	5
Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages	5
Art. 7 Probezeit	5
Art. 8 Berechnung der Anstellungsjahre	5
Art. 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 10 Kündigungsfristen	5
Art. 11 Kündigungsschutz	6
Art. 12 Abfindungen bei Entlassung	7
Art. 13 Lohnfortzahlung bei Entlassung	7
Art. 14 Zuständigkeit und Fälligkeit	8
Art. 15 Altersrücktritt	8
Art. 16 Datenschutz	8
Art. 17 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8
Art. 18 Chancengleichheit für Mann und Frau	9
Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	9
Art. 19 Aus- und Weiterbildung	9
Art. 20 Vereinsfreiheit	10
Art. 21 Ausübung öffentlicher Ämter	10
Art. 22 Sorgfalts-, Treue- und Verschwiegenheitspflicht; Schutz der Persönlichkeit	10
Arbeitszeit, Überstundenarbeit, Ferien	11
Art. 23 Arbeitszeit	11
Art. 24 Angeordnete Überstundenarbeit	11
Art. 25 Ferien	11
Art. 26 Freie Tage/Urlaub ohne Lohnabzug	12
Art. 27 Freie Tage/Urlaub mit Lohnabzug	13
Lohn	14
Art. 28 Festlegung	14
Art. 29 Lohnskala und Lohnbänder	14
Art. 30 Lohnentwicklung und Anfangslohn	14
Art. 31 Teuerungsausgleich	14
Art. 32 Kinderzulage	15
Art. 33 Dienstaltersgeschenk	15
Art. 34 Spesenentschädigung	15

Art. 35 Reka-Checks	15
Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung	16
Art. 36 Krankheit, Berufs-/Nichtberufsunfall	16
Art. 37 Militär- und Schutzdienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, humanitäre Einsätze	16
Art. 38 Leistungen im Todesfall	16
Schlussbestimmungen	17
Art. 39 Bestehende Rechte	17
Art. 40 Inkrafttreten und Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages	17

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bezweckt die Einhaltung und Förderung des guten Einvernehmens zwischen der Allgemeinen Baugenossenschaft Zürich (ABZ) einerseits und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen sowie die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.

Art. 2 Geltungsbereich

Dieser GAV regelt die Arbeitsverhältnisse der voll- und teilzeitbeschäftigten (Pensum > 20%) Mitarbeitenden. Auf die Lernenden ist der GAV sinngemäss anwendbar.

Art. 3 Mitsprache- und Beschwerderecht

3.1 Grundsatz

Den Mitarbeitenden und ihren Organisationen steht ein Mitsprache- und Beschwerderecht zu.

3.2 Inhalt der Mitsprache und Beschwerde

- a) Vernehmlassung über neu zu erlassende verbindliche Anordnungen, die sich auf Arbeits- und Betriebsorganisation, Einrichtungen, Erfordernisse für die Anstellungen und Beförderungen beziehen.
- b) Förderung der beruflichen Ausbildung und der Gesundheitspflege des Personals.
- c) Einreichung persönlicher Beschwerden in Bezug auf Stellung und Arbeitsbedingungen.

3.3 Mitwirkungsverlauf

- a) Wünsche und Beschwerden persönlicher Art, die Anstellung betreffend, sind auf dem Dienstweg anzubringen. Die Mitarbeitenden und ihre Organisationen sind berechtigt, der Geschäftsstelle schriftliche Anregungen und Vorschläge im Rahmen der vorstehend aufgeführten Punkte einzureichen. Die Geschäftsstelle hat solche Anregungen und Vorschläge innert nützlicher Frist zu prüfen, sie auf Verlangen mit den Mitarbeitenden zu besprechen und den Eingabestellenden ihren begründeten Entscheid mitzuteilen.
- b) Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten der Vertragspartner werden, sofern sie nicht durch direkte Verhandlungen beigelegt werden können, vor dem zuständigen zürcherischen Gericht ausgetragen. Vorgängig ist ein Mediationsverfahren anzustreben.
- c) Zur Erhaltung und Förderung der Sozialpartnerschaft finden bei Bedarf, in der Regel jedoch einmal jährlich, Aussprachen zwischen den Vertragspartnern statt. Diese sollen innert eines Monats nach der Antragsstellung einberufen werden.
- d) Vorsitz respektive Protokolle werden wechselseitig durch die Sozialpartner geführt.

3.4 Personalversammlung/Mitbestimmung

Das Personal hat im Sinne der Mitsprache das Recht, der Generalversammlung ein Vorstandsmitglied vorzuschlagen.

Art. 4 Weitere gesetzliche Grundlagen und Vorgehen bei Zweifelsfällen in der Auslegung dieses Gesamtarbeitsvertrages

Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen der einschlägigen Gesetze, insbesondere jene des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes. Zweifelsfälle in der Auslegung dieses Vertrages werden konferenziell behandelt. Die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben

(Mitwirkungsgesetz) und des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) finden sinngemäss Anwendung.

Art. 5 Solidaritätsbeitrag

Von den Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt, aber nicht Mitglied einer der unterzeichneten Verbände sind, hat die ABZ für die Kosten der administrativen Leistungen zur Vorbereitung und Durchführung des GAV einen Solidaritätsbeitrag von monatlich CHF 15 zu erheben.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages

Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem einzelnen Mitarbeitenden erfolgt schriftlich und ein Exemplar dieses Gesamtarbeitsvertrages ist auszuhändigen.

Art. 7 Probezeit

Die ersten drei Monate einer Anstellung gelten als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 8 Berechnung der Anstellungsjahre

Als Anstellungsjahr gilt der Zeitabschnitt von einem Jahr ab vertraglich festgelegtem Eintritt in die ABZ, unter Einschluss der Lehrzeit. Tritt ein/e Mitarbeitende/r aus und erfolgt innerhalb von 12 Monaten ein Wiedereintritt, so wird die bis zum Austritt erreichte Anstellungsdauer vollumfänglich angerechnet. Für Ansprüche gegenüber der Pensionskasse der Stadt Zürich gelten in Bezug auf die Berechnung der Anstellungsjahre ausschliesslich die entsprechenden Reglemente.

Art. 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Kündigungsfrist
- b) mit Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) mit Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- d) mit fristloser Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) mit Entlassung invaliditätshalber
- f) mit dem Altersrücktritt, Beendigung altershalber
- g) mit dem Tod

Art. 10 Kündigungsfristen

10.1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen

- a) Während der Probezeit: 7 Tage auf das Ende einer Arbeitswoche
- b) Nach Ablauf der Probezeit: Im 1. Dienstjahr ein Monat, ab 2. Dienstjahr drei Monate, jeweils auf Ende des Monats.
- c) Im Einzelarbeitsvertrag können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

10.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss spätestens am letzten Arbeitstag der Kündigungswoche bzw. des Kündigungsmonats im Besitz des Empfängers/der Empfängerin sein.

Art. 11 Kündigungsschutz

11.1 Verfahren und Voraussetzung der Kündigung; Entschädigung

- a) Die Kündigung wird durch ein Geschäftsleitungsmitglied respektive bei der Kündigung gegenüber einem Geschäftsleitungsmitglied durch den Vorstand schriftlich mitgeteilt. Sie ist mit einer Begründung und einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- b) Bei allen Kündigungen aus persönlichen Gründen besteht für die Mitarbeitenden ein Anhörungs- und Verbeiständungsrecht.
- c) Die Kündigung durch die ABZ setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss Art. 11.1 lit. d voraus und darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein.
- d) Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die ABZ:
 - aa) die Verletzung wichtiger gesetzlicher und vertraglicher Pflichten;
 - bb) Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen;
 - cc) mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten;
 - dd) mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
 - ee) schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die ABZ der/dem betroffenen Mitarbeitenden keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann.
- e) Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, wird die/der Mitarbeitende von der ABZ mit der bisherigen oder, wenn dies nicht möglich ist, mit einer anderen zumutbaren Arbeit weiterbeschäftigt. Ist ausnahmsweise beides aus triftigen Gründen nicht möglich, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 12 oder die Lohnfortzahlung nach Art. 13 bleiben vorbehalten.

11.2 Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten

- a) Bevor die Anstellungsinstanz (Geschäftsleitungsmitglied oder Vorstand) eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, wird der/dem Mitarbeitenden eine angemessene Bewährungsfrist von mindestens zwei oder höchstens sechs Monaten eingeräumt.
- b) Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen mitgeteilt und dokumentiert werden. Die Gründe, die zur Ansetzung der Bewährungsfrist gemäss Art. 11.2 lit. a geführt haben, dürfen später nicht mehr berücksichtigt werden, wenn sich die/der Mitarbeitende in der eingeräumten Frist bewährt hat.

11.3 Kündigung während Krankheit, Mutterschaft und Militärzeit (Unzeit)

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

11.4 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach der Gesetzgebung über die Gleichstellung von Frau und Mann.

11.5 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen (im Sinne von Art. 337 OR)

Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann die ABZ sowie der/die Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 337 OR jederzeit fristlos auflösen. Die Auflösung erfolgt schriftlich mit Begründung.

11.6 Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses GAV beendet werden.

11.7 Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

Kündigung/en aus wirtschaftlichen Gründen erfordert/n vorgängig Verhandlungen mit den Vertragspartnern.

Art. 12 Abfindungen bei Entlassung

12.1 Mitarbeitende mit wenigstens fünf ununterbrochenen Anstellungsjahren, deren Anstellungsverhältnis ohne ihr Verschulden durch die ABZ aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und nicht unter die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung gemäss Art. 13 fallen.

12.2 Erfolgt die Auflösung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist den Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

12.3 Die Abfindung beträgt bei Entlassung:

- a) im 36. bis 40. Altersjahr: 1 bis 6 Monatslöhne
- b) im 41. bis 50. Altersjahr: 2 bis 10 Monatslöhne
- c) im 51. bis 55. Altersjahr: 3 bis 14 Monatslöhne
- d) ab 56. Altersjahr: 4 bis 18 Monatslöhne

12.4 Die Abfindung wird im Rahmen von Abs. 3 nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls die/der Arbeitnehmende weiterbeschäftigt wird.

12.5 Arbeitnehmenden kann bei drohender Notlage eine Abfindung auch dann ausgerichtet werden, wenn sie das 35. Altersjahr noch nicht vollendet haben oder nicht fünf Jahre angestellt waren.

Art. 13 Lohnfortzahlung bei Entlassung

13.1 Mitarbeitende, die das 55. Altersjahr vollendet haben und die nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Dienstdauer ohne ihr Verschulden entlassen werden, haben Anspruch auf eine Lohnfortzahlung bis zum ordentlichen AHV-Alter ohne Rentenkürzungen. Der Anspruch auf volle Lohnfortzahlung dauert nach Massgabe von Art. 12, Abs. 3 und 4 mindestens 4 und höchstens 18 Monate. Anschliessend beträgt sie

- a) bei mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren: 60 Prozent des letzten Jahreslohnes;
- b) bei mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 70 Prozent des letzten Jahreslohnes.

13.2 Anstelle der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 können die Mitarbeitenden eine einmalige Abfindung im Umfang des Barwertes der Lohnfortzahlung verlangen. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Beiträge an die Pensionskasse.

Art. 14 Zuständigkeit und Fälligkeit

Der Vorstand legt die Zuständigkeit für die Festlegung der Abfindung gemäss Art. 12 und der Lohnfortzahlung gemäss Art. 13 fest. Die Abfindung gemäss Art. 12 wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Die Lohnfortzahlung gemäss Art. 13 setzt mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses ein. Die Mitarbeitenden und die ABZ entrichten die Sozialversicherungsbeiträge und bei Lohnfortzahlung auch die Beiträge an die Pensionskasse.

Art. 15 Altersrücktritt

15.1 Personalvorsorge, Anschlussvertrag an die Pensionskasse Stadt Zürich

Die Mitarbeitenden sind bei der Pensionskasse Stadt Zürich versichert, der bestehende Anschlussvertrag der ABZ mit der Pensionskasse ist im Einvernehmen mit den vertragsunterzeichnenden Parteien abgeschlossen und verbindlich.

15.2 Zeitpunkt des Altersrücktritts

Der Altersrücktritt ist gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse Stadt Zürich zwischen dem möglichen vorzeitigen Zeitpunkt für den Altersrücktritt und auf Ende des Kalendermonats, in dem Frauen und Männer gegenüber der AHV ohne Kürzungen rentenberechtigt werden, frei wählbar. Der Altersrücktritt ist der ABZ unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten im Voraus schriftlich mitzuteilen. Er kann gestaffelt in höchstens drei Reduktionsschritten von je mindestens 20 Prozent der Normalarbeitszeit erfolgen. Die Modalitäten richten sich nach den Rechtsgrundlagen der Pensionskasse.

15.3 Beendigung altershalber und Leistungen der ABZ

Die Leistungen bei Altersrücktritt richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse. Beim Altersrücktritt von Mitarbeitenden beteiligt sich die ABZ an den Kosten des Überbrückungszuschusses für die fehlende AHV-Altersrente. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Rücktritt ununterbrochen acht Jahre gedauert hat. Die Höhe der Beteiligung der ABZ richtet sich nach ihrem bestehenden Anschlussvertrag mit der Pensionskasse. Bei Pensionierung auf einem Teilpensum wird der entsprechende Bruchteil erbracht. Die ABZ überweist der Pensionskasse auf den Zeitpunkt des Leistungsbeginns den zugrunde liegenden Einmalbetrag.

Art. 16 Datenschutz

16.1 Die ABZ achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden auch im Bereich der Informatik.

16.2 Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich notwendige zu beschränken. Die Daten sind vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

Art. 17 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die ABZ und ihre Mitarbeitenden wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten durchzusetzen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe der ABZ und der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden haben die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen und die Sicherheitseinrichtungen zu gebrauchen und zur bestmöglichen Umsetzung und Erreichung der Sicherheitsorganisation und der Sicherheitsziele beizutragen.

Art. 18 Chancengleichheit für Mann und Frau

Die vertragsschliessenden Parteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit in der ABZ. Die ABZ setzt sich dafür ein, die berufliche Weiterbildung der Frauen zu fördern, die Aufstiegsmöglichkeiten der Frauen zu erleichtern, den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 19 Aus- und Weiterbildung

- 19.1** Den an ihrer Weiterbildung interessierten Mitarbeitenden ist nach spätestens einjähriger Anstellungsdauer die Möglichkeit zu bieten, jährlich während wenigstens fünf Arbeitstagen an Kursen, Tagungen, Vorträgen, Prüfungen usw. teilzunehmen, die der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung oder der Schulung für Funktionen in Berufsverbänden und Arbeitnehmendenvertretungen dienen. Dabei muss es sich um Veranstaltungen öffentlicher bzw. von öffentlicher Hand subventionierter oder verbandlicher, gemeinnütziger oder allgemein anerkannter Institutionen handeln. Die ABZ stellt dafür ein jährliches Budget in der Höhe von mindestens 2% der Brutto-lohnsumme der ABZ zur Verfügung.
- 19.2** Bei der Einführung neuer Verfahren, Geräte, Anlagen und Produkte ist die notwendige Weiterbildung intern oder extern sicherzustellen.
- 19.3** Wegen solcher Absenzen wird weder der Lohn noch der Ferienanspruch gekürzt. Die Mitarbeitenden haben die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nachzuweisen, deren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeitenden und der betrieblichen Bedürfnisse der ABZ festzulegen ist.
- 19.4** Wenn die ABZ von den Mitarbeitenden verlangt, an Aus- und Weiterbildungskursen oder Seminaren teilzunehmen, werden Kursgelder, Materialkosten sowie eventuelle Fahrt- und Verpflegungsspesen von der ABZ übernommen; die aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Die gleiche Regelung gilt für höhere Fachausbildungen, die direkt mit der aktuellen Position in Zusammenhang stehen.
- 19.5** Wenn der/die Mitarbeitende von sich aus an einem Kurs oder Seminar teilzunehmen wünscht, der oder das ein Thema betrifft, das in einem Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der ABZ steht, dann übernimmt die ABZ die Hälfte der Kurs- respektive Seminarkosten. Die dafür notwendige Zeit wird im Rahmen der Bestimmungen von Art. 19.1 bis 19.3 zur Verfügung gestellt. Hierunter fällt auch der Besuch einer höheren Fachausbildung.
- 19.6** Wenn der/die Mitarbeitende an einem Kurs oder Seminar teilnimmt, der oder das in einem weiteren Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der ABZ steht, kann ein Geschäftsleitungsmitglied einen Viertel der Kursgelder bzw. Teilnahmegebühr, nicht aber weitere Kosten, zu Lasten der ABZ bewilligen. Die Teilnahme an solchen Kursen hat in der Freizeit zu erfolgen. Die Teilnahme während der Arbeitszeit kann bewilligt werden, jedoch muss die entsprechende Zeit vor- oder nachgeholt werden. Will der/die Mitarbeitende von diesen Ausbildungsmöglichkeiten Gebrauch machen, so ist

vor der Kursanmeldung dem/der Vorgesetzten ein Gesuch einzureichen, das er/sie einem Geschäftsleitungsmitglied mit seiner/ihrer Empfehlung und Bewilligung weitergibt.

- 19.7** Ausbildungskosten gemäss Art. 19.5 und 19.6 werden gegen Vorweisung einer Kursbestätigung ausbezahlt. Werden von dritter Seite (z.B. von Verbänden oder Gewerkschaften) Ausbildungsbeiträge gewährt, so entfällt der Beitrag der ABZ.

Art. 20 Vereinsfreiheit

- 20.1** Die rechtmässige Ausübung von Koalitions- und Vereinsfreiheit der Mitarbeitenden ist gewährleistet. Es steht diesen somit frei, Gewerkschaften, Verbänden, politischen Parteien, Vereinen und ähnlichen Organisationen beizutreten.
- 20.2** Den Mitarbeitenden steht es insbesondere frei, Arbeitnehmerverbänden beizutreten oder solchen fernzubleiben. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Insbesondere dürfen gewerkschaftliche Tätigkeit sowie die Wahrung vertraglicher Rechte keinen Entlassungsgrund bilden.
- 20.3** Die ABZ gibt die Zusicherung ab, dass sie die Mitgliederwerbung der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände zulässt, soweit dadurch der Betrieb nicht gestört wird.

Art. 21 Ausübung öffentlicher Ämter

Zur Ausübung öffentlicher Ämter, die Arbeitsversäumnisse verursachen, ist die Einwilligung des Vorstandes erforderlich. Bei Ämtern mit Amtszwang ist der Geschäftsleitung die Wahl mitzuteilen. Sofern der Genossenschaft dadurch keine wesentlichen Mehrkosten entstehen, findet kein Lohnabzug statt.

Art. 22 Sorgfalts-, Treue- und Verschwiegenheitspflicht; Schutz der Persönlichkeit

- 22.1** Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen auszuführen und die Interessen der ABZ in guten Treuen zu wahren, das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln und über die geschäftlichen Angelegenheiten der Genossenschaft während und nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.
- 22.2** Die Mitarbeitenden verpflichten sich, sich nicht von Dritten direkt oder indirekt Vorteile zu verschaffen, indem sie von Mieterinnen oder Mietern respektive Genossenschafterinnen oder Genossenschaftern oder anderen Personen, mit denen die ABZ in geschäftlicher Beziehung steht, Geschenke oder Vergünstigungen entgegennehmen, soweit diese über blosser Aufmerksamkeit hinausgehen.
- 22.3** Die ABZ achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt auf ihre Gesundheit Rücksicht. Die ABZ ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respektes und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechtes, des Alters, der Herkunft etc. verhindert. Die ABZ setzt sich dafür ein, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist.

Arbeitszeit, Überstundenarbeit, Ferien

Art. 23 Arbeitszeit

- 23.1** Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, verteilt auf fünf Arbeitstage.
- 23.2** An den folgenden Feiertagen wird nicht gearbeitet: Weihnachten, Stefanstag, Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August sowie an den Nachmittagen von Sechseläuten und Knabenschiessen.
- 23.3** An den Vortagen von Karfreitag, Auffahrt, Weihnachten und Neujahr endigt die Arbeit am Mittag.
- 23.4** Die individuell wählbare und gleitende Arbeitszeit (GLAZ) wird in einem Anhang geregelt.

Art. 24 Angeordnete Überstundenarbeit

- 24.1** Überstundenarbeit ist möglichst zu beschränken. Von den Vorgesetzten angeordnete Überstundenarbeit ist zu leisten, soweit sie nach Treu und Glauben zumutbar ist.
- 24.2** Überstundenarbeit wird durch Freizeit von gleicher Dauer innert 14 Tagen ausgeglichen.
- 24.3** Ist keine Kompensation möglich, dann ist die zu leistende Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 30 Prozent zu vergüten.
- 24.4** Die Zeit für die Teilnahme von Sitzungen und Versammlungen ausserhalb der Arbeitszeit wird nicht gesondert abgegolten, sondern kann kompensiert werden.

Art. 25 Ferien

- 25.1** Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt:
- 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird
 - 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
- 25.2** Die Ferien sollen so weit als möglich zusammenhängend und im betreffenden Kalenderjahr bezogen werden. In Ausnahmefällen (Krankheit, Unfall usw.) kann ein Teil bis Ende April des folgenden Jahres verschoben werden.
- 25.3** Die ABZ nimmt nach Möglichkeit auf Erziehungs- und Betreuungsaufgaben sowie auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht. Die Mitarbeitenden haben bei ihrem Ferienbezug auf die betrieblichen Bedürfnisse angemessenen Rücksicht zu nehmen.
- 25.4** Erkrankt oder verunfallt der/die Mitarbeitende während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der/Die Mitarbeitende hat die ABZ sofort aus den Ferien, mittels Arztzeugnis, darüber zu benachrichtigen.
- 25.5** Bei Absenzen infolge Krankheit (ausgenommen Berufskrankheiten), Schwangerschaft, Mutterschaft und Nichtbetriebsunfall können die Ferien gekürzt werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Für die Dauer des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) erfolgt keine Kürzung des Ferienanspruchs. Die gleiche Regelung gilt für Militärschutz- und Zivildienst, soweit er

im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauert. Für jeden Monat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt werden - Bruchteile von 15 und mehr Kalendertagen zählen als ganzer Monat.

- 25.6** Öffentliche Ruhetage gemäss Art. 23, Abs. 2 und 3 werden, soweit sie auf Arbeitstage in den Ferien der Mitarbeitenden fallen, nicht als Ferientage angerechnet.

Art. 26 Freie Tage/Urlaub ohne Lohnabzug

Aus den nachfolgend aufgeführten Gründen besteht ein unbedingter Anspruch auf bezahlten Urlaub bis zur angegebenen Dauer:

26.1 Familienereignisse, Eltern- und Familienpflichten

- | | |
|--|---|
| a) Heirat Mitarbeitende/r | 3 Arbeitstage |
| b) Anspruch für Väter bei Geburt eines Kindes | 10 Arbeitstage |
| c) Tod Ehe- oder Lebenspartner/in, Kinder oder Eltern | 3 Arbeitstage |
| d) Tod Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegersöhne/-töchter, Grosseltern, Grosskinder | 1 Arbeitstag |
| e) Fällt Mitarbeitenden die Pflicht zu, Formalitäten zu erledigen, die mit dem Todesfall von Personen gemäss obiger Aufzählung zusammenhängen | 1 Arbeitstag |
| f) Wenn Mitarbeitende an das Sterbebett von Ehe- oder Lebenspartner/in, des Kindes, des Vaters oder der Mutter gerufen werden | die erforderliche Zeit |
| g) Für die Pflege kranker, in der Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann | 3 Arbeitstage pro Ereignis |
| h) Für die Betreuung von Kindern durch allein erziehenden Elternteil zusätzlich zur vorstehenden Regelung | höchstens 6 weitere Arbeitstage im Kalenderjahr |
| i) Übernahme von Betreuungspflichten infolge Militär- oder Zivilschutz-Dienstleistungen der Ehe- oder Lebenspartnerin/des Ehe- oder Lebenspartners | die erforderliche Zeit, zu 50 Prozent entschädigt |
| j) Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen/innen oder anderen nahe stehenden Personen | bis 1/2 Tag |
| k) Teilnahme an Hochzeit von Kindern | 1 Tag |

26.2 Tätigkeit in Personal- und Berufsverbänden und Teilnahme an deren Bildungsveranstaltungen

Für die Tätigkeit in Personal- und Berufsverbänden wird wie folgt Urlaub gewährt:

- | | |
|--|---|
| a) Teilnahme als Delegierte/r an den statuarisch vorgesehenen, periodisch wiederkehrenden Abgeordnetenversammlungen der gesamtschweizerisch organisierten Berufs- und Personalverbände | innerhalb von drei Kalenderjahren bis zu 6 Arbeitstagen |
| b) Teilnahme an Sitzungen der leitenden Gremien | pro Kalenderjahr bis zu 10 Arbeitstagen |
| Der/Die Geschäftsleiter/in kann längere Urlaube bewilligen. | |
| c) Für die verbandsinterne Beratung wichtiger Vorlagen der ABZ durch Vertrauensleute der Verbände; je nach Umfang und Bedeutung der Vorlage, im Einzelfall | bis zu 1 Arbeitstag |

- d) Für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen von Personalverbänden pro Kalenderjahr höchstens 3 Tage

Der/Die Geschäftsleiter/in ist ermächtigt, für länger dauernde Veranstaltungen zusätzlichen Urlaub zu gewähren.

26.3 Mutterschaft

- a) Mutterschaftsurlaub 16 Wochen
Der Urlaub kann 4 Wochen vor dem Geburtstermin angetreten werden.

- b) Stillen 1/4 der Arbeitszeit
Im ersten Lebensjahr des Kindes für Mitarbeitende mit einer täglichen Arbeitszeit von mindestens 3 Stunden.

26.4 Für obligatorischen schweizerischen Zivildienst, Militär-, Zivil-, Rotkreuz- sowie militärischen Frauendienst und humanitäre Einsätze die erforderliche Zeit

26.5 Pflichten als Bürger/in die erforderliche Zeit

Übungen, Kurse und Ernstfalleinsätze der örtlichen Feuerwehr

26.6 Diverse bezahlte Urlaube

- a) Bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkes 1 Arbeitstag
- b) Vorstellungsgespräche in gekündigtem Arbeitsverhältnis die erforderliche Zeit
- c) Bei Wohnungswechsel 1 Arbeitstag
- d) Vorladungen vor Gericht oder Untersuchungsbehörden als Zeugin oder Zeuge die erforderliche Zeit

Art. 27 Freie Tage/Urlaub mit Lohnabzug

Aus den nachfolgend aufgezählten Gründen besteht ein unbedingter Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zur angegebenen Dauer:

27.1 Familienereignisse

- a) Vaterschaftsurlaub in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes 4 Wochen
- b) Teilnahme an Hochzeit von Eltern, Geschwistern, Grosseltern und Grosskindern 1 Tag
- c) Vorsprache bei Amtsstellen und Gerichten die erforderliche Zeit
(ausser als Zeugin/Zeuge) in privaten Angelegenheiten

27.2 Dienstaltersurlaub

Alle fünf Jahre, erstmals nach Vollendung des 5. Anstellungsjahres 4 Wochen

Der Zeitpunkt des Urlaubes ist mit Rücksicht auf die betrieblichen Gegebenheiten zu wählen. Wird er durch Krankheit oder Unfall unterbrochen, besteht ein Nachbezugsrecht.

27.3 Der Geschäftsleiter/die Geschäftsleiterin kann für andere notwendige Verrichtungen und besondere Anlässe unbezahlten Urlaub gewähren, wenn es der Betrieb gestattet.

Lohn

Art. 28 Festlegung

Der Jahreslohn setzt sich aus 12 Monatslöhnen und dem 13. Monatslohn zusammen. Der 13. Monatslohn wird in zwei Teilen, jeweils im Juni und November, ausbezahlt. Der Lohn des/der Arbeitnehmenden richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Funktion und nach der Berufs- und Lebenserfahrung, bei der Festsetzung kann auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

Art. 29 Lohnskala und Lohnbänder

29.1 Die ABZ besitzt eine Lohnskala. Für jede Funktion ist innerhalb dieser Lohnskala ein Lohnband definiert. Die Löhne der Arbeitnehmenden bewegen sich innerhalb des Lohnbandes ihrer jeweiligen Funktion. Die Lohnentwicklung wird bestimmt durch den Leistungsbeitrag und den Zuwachs an nutzbarer Erfahrung.

29.2 Lohnbänder

<i>Funktion</i>	<i>Lohnband</i>
a) Geschäftsleitungsmitglied	individuell
b) Kadermitarbeiter/in	18 - 10
c) Sozialarbeiter/in	17 - 11
d) Projektmitarbeiter/in	14 - 12
e) Spezialhandwerker/in	21 - 15
f) Verwaltungsangestellte/r (mit EFZ)	27 - 15
g) Handwerker/in (mit EFZ)	27 - 15
h) Ungelerntes Personal	30 - 24
i) Junge Mitarbeitende bis max. 22 Jahre und längstens für 2 Jahre	30 - 28
j) Auszubildende	gemäss Branche

29.3 Lohnskala

Den Vertragspartnern ist jährlich die neue Lohnskala zustellen.

Art. 30 Lohnentwicklung und Anfangslohn

30.1 Stellenantritt und Funktionswechsel

Bei Stellenantritt oder bei Funktionswechsel legt der/die Geschäftsleiter/in den Lohn innerhalb des Lohnbandes (Art. 29, Abs. 2) fest, das der Funktion zugeordnet ist. Dabei ist die nutzbare berufliche und ausserberufliche Erfahrung (z.B. Kinderbetreuung, Freiwilligenarbeit) bei der Ersteinreihung geschlechtsneutral nach einheitlichen Massstäben zu berücksichtigen.

30.2 Beförderung

Voraussetzung jeder Beförderung ist und sind gute Leistungen und korrektes Verhalten. Beförderungen erfolgen auf Jahresanfang. Beförderungen bei der Übernahme einer neuen Funktion oder bei Erweiterungen des Pflichtenheftes erfolgen auf den Zeitpunkt der Übernahme der neuen Funktion.

Art. 31 Teuerungsausgleich

Die Löhne werden jährlich auf den 1. Januar um die Rate der Jahreststeuerung aufgrund des November-Standes des Zürcher Städteindexes der Konsumentenpreise angehoben. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung aller GAV Partner.

Art. 32 Kinderzulage

Die Ausrichtung der Kinderzulagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 33 Dienstaltersgeschenk

- 33.1** Nach Vollendung des 10., 15., 20., 30., 35., 45. und 50. Anstellungsjahres wird zusätzlich ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe eines Monatslohnes ausbezahlt. Nach Vollendung des 25. Anstellungsjahres wird ein Dienstaltersgeschenk in der Höhe von 1 ½ Monatslöhnen ausbezahlt, nach Vollendung des 40. Anstellungsjahres wird ein Dienstaltersgeschenk von 2 Monatslöhnen ausbezahlt.
- 33.2** Wird die Berufstätigkeit wegen Betreuungsaufgaben in der Familie unterbrochen, zählt die vorangegangene Anstellungszeit für das Dienstaltersgeschenk mit.
- 33.3** Der Bezug von Dienstaltersgeschenken kann teilweise in Form von Ferien bezogen werden, sofern dies die betrieblichen Umstände erlauben. Als Monatslohn gilt 1/12 der Jahresbesoldung, zuzüglich allfälliger Teilrenten der Pensionskasse. Das Dienstaltersgeschenk wird entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in der zurückliegenden Fälligkeitsperiode gewährt.
- 33.4** Ein Teilbetrag des nachfälligen Dienstaltersgeschenkes wird ausgerichtet, sofern beim Rücktritt infolge Alters oder Invalidität mindestens 11 Anstellungsjahre zurückgelegt sind und bis zum nächsten Dienstaltersgeschenk nicht mehr als vier Anstellungsjahre fehlen.
- Das Teilgeschenk beträgt:
- a) 80 Prozent bis zu einem vollen fehlenden Anstellungsjahr
 - b) 60 Prozent bis zu zwei vollen fehlenden Anstellungsjahren
 - c) 40 Prozent bis zu drei vollen fehlenden Anstellungsjahren
 - d) 20 Prozent bis zu vier vollen fehlenden Anstellungsjahren
- 33.5** Die genau errechneten Beträge werden auf die nächsten hundert Franken aufgerundet. Die Prämien an die AHV-Kasse werden allein durch die ABZ getragen.

Art. 34 Spesenentschädigung

- 34.1** Essensentschädigung: Es wird für alle Arbeitnehmenden eine Monatspauschale ausgerichtet. Die Höhe wird durch den Vorstand festgelegt. Bei Teilzeitbeschäftigung wird sie auf den Beschäftigungsgrad reduziert.
- 34.2** Die Arbeitnehmenden der Instandhaltung erhalten pro Monat eine Kleider- und Schuhentschädigung von CHF 27. Diese wird jährlich dem Zürcher Index der Konsumentenpreise angepasst.
- 34.3** Die Spesenregelung ist in einem separaten Anhang festgelegt.

Art. 35 Reka-Checks

Das Personal hat grundsätzlich ein Bezugsrecht für Reka-Checks. Nähere Einzelheiten regelt der Vorstand.

Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Art. 36 Krankheit, Berufs-/Nichtberufsunfall

- 36.1** Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall wird die ungekürzte Besoldung während der ersten zwölf Monate ausgerichtet. Die Prämien werden von der ABZ übernommen.
- 36.2** Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so hat der/die Mitarbeitende aufgefördert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat die ABZ das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt/eine Vertrauensärztin zu verlangen, der/die von beiden Vertragspartnern akzeptiert wird.

Art. 37 Militär- und Schutzdienst, Zivildienst, Rotkreuzdienst, humanitäre Einsätze

- 37.1** Für obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienst sowie den Zivil- und den Rotkreuzdienst und bei humanitären Einsätzen wird der volle Lohn ausgerichtet. Als obligatorischer Militär- und Schutzdienst gelten sämtliche Dienstleistungen inklusive militärischer Frauendienst, zu denen Dienstpflichtige gemäss der Bundesgesetzgebung verpflichtet werden können. Für freiwillige Dienstleistungen ist die Zustimmung eines Geschäftsleitungsmitglieds erforderlich.
- 37.2** Die Besoldung wird gekürzt, wenn der/die Mitarbeitende vor Ablauf von sechs Monaten seit der Rekrutenschule oder dem letzten Beförderungsdienst aus der ABZ austritt und noch nicht fünf Anstellungsjahre zurückgelegt hat. Die Kürzung beträgt für jeden vollen oder angebrochenen Monat ein Sechstel jener Besoldung, die beim Militärdienst im letzten Jahr vor dem Austritt bezogen wurde. Der/Die Mitarbeitende hat jedoch mindestens Anspruch auf die Erwerbsausfallentschädigung.
- 37.3** Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind im Rahmen der bundesrechtlichen Bestimmungen der ABZ abzutreten. Ist die Erwerbsausfallentschädigung jedoch höher als der Besoldungsanspruch, so gelangt diese zur Auszahlung.
- 37.4** Die Bezahlung des Lohnes während eines Aktivdienstes bleibt neuen Bestimmungen vorbehalten.

Art. 38 Leistungen im Todesfall

Lohnnachzahlung im Todesfall

Bei Hinschied einer/eines Mitarbeitenden wird dem/der Ehe- bzw. Lebenspartner/in oder den minderjährigen Kindern oder beim Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber die/der Verstorbene eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, deren/dessen Lohn für den Sterbemonat und drei weitere Monate bezahlt.

Schlussbestimmungen

Art. 39 Bestehende Rechte

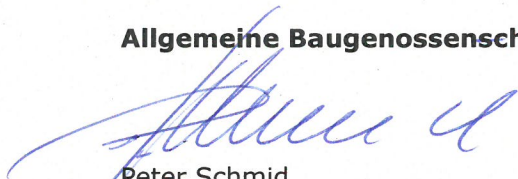
Bestehende günstigere Anstellungsbedingungen werden durch diesen GAV nicht berührt.

Art. 40 Inkrafttreten und Dauer dieses Gesamtarbeitsvertrages

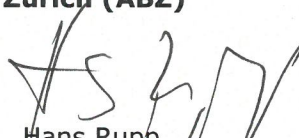
- 40.1** Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft und ersetzt den Vertrag vom 1. Januar 2004. Er gilt für eine unbestimmte Zeit.
- 40.2** Jede Vertragspartei kann den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jederzeit auf das Ende des Kalenderjahres kündigen.
- 40.3** Frühestens nach Ablauf von 18 Monaten können von den vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbänden gemeinsam oder von der ABZ einzelne Anpassungen an veränderte wirtschaftliche Verhältnisse beantragt werden.

Unterzeichnet von:

Allgemeine Baugenossenschaft Zürich (ABZ)



Peter Schmid
Präsident




Hans Rupp
Geschäftsführer

Kaufmännischer Verband Zürich (KVZ)

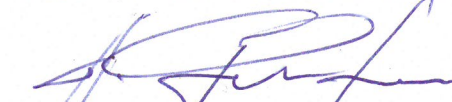


Rico Roth
Präsident




Rolf Butz
Geschäftsführer

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)




~~Katrin Wüthrich~~ Hans Gurtner
Präsidentin VPOD Sektion
Stadt und Institutionen



Duri Beer
Regionalsekretär VPOD
Sektion Stadt und Institutionen



Katharina Prelicz-Huber
Präsidentin Landesverband



Stefan Giger
Generalsekretär

Zürich, 16. Dezember 2013

Version Oktober 2015

(keine inhaltliche, rein formelle Änderungen)