

# Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

zwischen SWICA Gesundheitsorganisation  
und dem Kaufmännischen Verband

SWICA bietet ihren Mitarbeitenden ein ausgewogenes Gesamtleistungspaket, das die Ziele und Bedürfnisse von SWICA und den Mitarbeitenden berücksichtigt.

SWICA ist kompetitiv; sie fordert und fördert eine Leistungskultur und unterstützt ihre Mitarbeitenden darin, ihre individuellen Ziele zu erreichen. SWICA fördert sinnstiftende Aufgaben, das Vertrauen in eigenverantwortliches Handeln, Verlässlichkeit, Wertschätzung und eine aktive Feedbackkultur. SWICA achtet auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und marktgerechte Entlohnung.

Diese Grundhaltung bildet die Basis für diesen Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Er wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt. Im Zweifelsfall ist die deutsche Fassung als Urtext massgebend. Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.

## Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck
2. Geltungsbereich
3. Mitarbeitervertretung (MAK)
4. Gleichstellung Mann/Frau

## Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. Beginn des Arbeitsverhältnisses
6. Probezeit
7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
8. Kündigungsschutz

## Arbeitszeit, Mehrarbeit, Ferien und bezahlte Abwesenheiten

9. Arbeitszeit
10. Mehrarbeit
11. Arbeitssicherheit
12. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
13. Feiertage
14. Ferien
15. Bezahlte Abwesenheiten
16. Lohn
17. Lohnanpassungen
18. 13. Monatslohn
19. Zulagen
20. Dienstaltersgeschenk
21. Lohnabtretung
22. Lohnnachgenuss
23. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall
24. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
25. Militär und sonstige Dienste

## Sozialversicherungen

26. Krankenversicherung
27. Personalvorsorge

## Allgemeine Rechte und Pflichten

28. Aus- und Weiterbildung
29. Öffentliche Ämter
30. Vereinszugehörigkeit
31. Persönlichkeitsschutz
32. Nebenbeschäftigung
33. Sorgfalts- und Treuepflicht
34. Geheimhaltung und Datenschutz
35. Urheberrecht

## Schlussbestimmungen

36. Betriebliche Restrukturierung
37. Verhandlungsbereitschaft
38. Inkrafttreten und Dauer des Gesamtarbeitsvertrages

### 1 Zweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bezweckt:

- die Festlegung zeitgemässer und marktgerechter Anstellungsbedingungen;
- die Erhaltung und Förderung des guten Einvernehmens zwischen SWICA und den Mitarbeitenden;
- die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern nach dem Grundsatz von Treu und Glauben und zur Wahrung des Arbeitsfriedens.

### 2 Geltungsbereich

- 2.1 Dieser GAV gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden inkl. Mitarbeitende im Stundenlohn im unbefristeten Arbeitsverhältnis aller angeschlossenen Unternehmen der SWICA-Gruppe gemäss Anhang. Mitarbeitende in einem befristeten Arbeitsverhältnis unterstehen dem GAV, sofern dieses Arbeitsverhältnis nahtlos an eine Festanstellung anknüpft.
- 2.2 Lernende unterstehen in den für sie günstigeren Fällen dem Lehrvertrag.
- 2.3 Bei Temporärarbeit, bei welcher sich eine Temporärfirma gegenüber SWICA zu einer Arbeitsleistung verpflichtet, findet dieser GAV keine Anwendung.
- 2.4 Für allfällige, im GAV nicht geregelte arbeitsrechtliche Fragen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) und Arbeitsgesetzes (ArG). Der GAV tritt hinter besondere Vereinbarungen zurück, falls für Mitarbeitende vorteilhaftere Regelungen durch einen Einzelarbeitsvertrag (EAV) vereinbart werden.
- 2.5 Der GAV gilt für alle Mitarbeitenden gemäss Ziff. 2.1 bis 2.3 ungeachtet einer Mitgliedschaft beim Kaufmännischen Verband.

### 3 Mitarbeitervertretung (MAK)

- 3.1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung besteht eine gewählte Mitarbeiterkommission (MAK). Die Mitwirkungsrechte der MAK basieren auf Art. 48 ArG und dem Mitwirkungsgesetz.
- 3.2 Das Wahlverfahren, das Informations- und Mitspracherecht sowie die Zuständigkeiten werden in einem separaten Reglement aufgeführt. Das Reglement wird zwischen SWICA und der MAK vereinbart.
- 3.3 Den Mitgliedern der MAK dürfen wegen ihrer Tätigkeit zur Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Die für die Verhandlungen mit dem Kaufmännischen Verband und der Geschäftsleitung erforderliche Zeit wird ihnen zugestanden.

### 4 Gleichstellung Frau / Mann

Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben. Sie setzen sich in allen Bereichen für Chancengleichheit und für die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und

sexueller Orientierung ein. Mitarbeitende dürfen gemäss Gleichstellungsgesetz aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Vermutet die MAK allgemeine Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot, so kann sie von der Geschäftsleitung eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Aussprache über gegebenenfalls nötige Korrekturmassnahmen verlangen. Fühlt sich ein Mitarbeitender individuell diskriminiert, so kann die MAK zur Abklärung beigezogen werden. Streitfälle sind auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen.

## Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 5 Beginn des Arbeitsverhältnisses

- 5.1 Das Arbeitsverhältnis wird im Rahmen der einschlägigen Gesetze (OR, ArG usw.) durch den schriftlichen individuellen EAV und durch den vorliegenden GAV begründet.
- 5.2 Ein Exemplar dieses GAV wird allen Mitarbeitenden, die in den Geltungsbereich dieses GAV fallen, als Anhang zum EAV ausgehändigt.

### 6 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Eine kürzere Probezeit oder ein Verzicht kann schriftlich vereinbart werden.

### 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 7.1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:
- |                             |                                  |
|-----------------------------|----------------------------------|
| ■ während der Probezeit     | 7 Tage jederzeit                 |
| ■ im 1. Anstellungsjahr     | 1 Monat auf das Ende des Monats  |
| ■ ab dem 2. Anstellungsjahr | 2 Monate auf das Ende des Monats |
| ■ ab dem 4. Anstellungsjahr | 3 Monate auf das Ende des Monats |

In EAVs können schriftlich längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

- 7.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist im Besitz des Empfängers sein. Die Einzelheiten bei Freistellungen, fristlosen Kündigungen oder Vertragsaufhebungen werden in einer separaten Vereinbarung festgehalten. Für die Stellensuche nach erfolgter Kündigung wird die nötige Zeit gewährt (OR Art. 329 Abs. 3)
- 7.3 Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in dem der Mitarbeitende das ordentliche Rentenalter erreicht. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch vor oder nach diesem Zeitpunkt festgelegt werden.

### 8 Kündigungsschutz

Für den Kündigungsschutz bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, Rotkreuzdienst und Hilfsaktionen des Bundes im Ausland ist Art. 336c OR massgebend.

## 9 Arbeitszeit

- 9.1 Die Bestimmungen unten den Titeln Arbeitszeit sowie Mehrarbeit (Ziffer 9 und 10) gelten für alle Mitarbeitenden, welche nicht vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.
- 9.2 SWICA ermöglicht flexible Arbeitszeitmodelle, die insbesondere zu einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Als Basis gilt eine wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von 40 Stunden.
- 9.3 Im Rahmen einer Jahresarbeitszeit gelten folgende Eckwerte:
- Die Arbeitszeit wird grundsätzlich in einer 5-Tage-Woche geleistet, im Normalfall auf die ordentlichen Werktagen von Montag bis Freitag verteilt. In besonderen Fällen kann an einzelnen Samstagen gearbeitet werden.
  - Einmal jährlich wird das persönliche Arbeitszeitkonto saldiert und gemäss Arbeitszeitreglement ausgeglichen.
  - Gesetzlich vorgeschriebene Pausen und Ruhezeiten sind von allen Mitarbeitenden, auf welche das Arbeitsgesetz Anwendung findet, einzuhalten, unabhängig davon, ob sie die Arbeitszeit erfassen oder nicht.
  - Nacht-/Sonntagsarbeit ist bewilligungspflichtig. Für entsprechende Anträge ist die Personalabteilung zu involvieren. Gemeinsam mit der MAK und dem Kaufmännischen Verband wird ein Arbeitszeitreglement mit ausführenden Bestimmungen zur Arbeitszeit erstellt.
- 9.4 Die tägliche Arbeitszeit ist - soweit nicht eine der nachfolgend aufgeführten Ausnahmeregelungen greift - in geeigneter Weise zu erfassen. Die Einsicht in das persönliche Arbeitszeitkonto ist gewährleistet.

Unter Einhaltung der Voraussetzungen von Art. 73a bzw. Art. 73b ArGV1 kann auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit verzichtet werden resp. eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung erfolgen.

## 10 Mehrarbeit

- 10.1 Zur Erreichung der Unternehmensziele von SWICA (optimaler Kundendienst usw.) kann vorübergehend und bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit Mehrarbeit über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus angeordnet werden. Mehrarbeit kann vom Vorgesetzten verlangt werden, soweit sie dem Mitarbeitenden nach Treu und Glauben zuzumuten ist. Mehrarbeit ist, nach Absprache mit dem Vorgesetzten, mit Freizeit von gleicher Dauer innerhalb von 12 Monaten zu kompensieren. Ist ein Zeitausgleich innerhalb dieser Zeitspanne nicht möglich, wird die Mehrarbeit ohne Zuschlag entschädigt. Die über 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeit wird mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Bei Teilzeitmitarbeitenden werden die 40 Stunden pro rata zu ihrem Beschäftigungsgrad angepasst.
- 10.2 Bei Mitarbeitenden, welche gestützt auf ihre Funktion keine Arbeitszeit erfassen müssen (Ziffer 9.4), ist die geleistete Mehrarbeit im Grundlohn enthalten. Mehrarbeit ist zu kompensieren und es erfolgt keine Vergütung von geleisteten Überstunden.

## 11 Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei SWICA und am Arbeitsplatz haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten sowie physischen und psychischen Gesundheitsproblemen im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu schützen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bilden eine gemeinsame Aufgabe von SWICA und den Mitarbeitenden. SWICA erlässt dazu geeignete Richtlinien.

## 12 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

SWICA achtet und schützt die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden durch umfassende, systematische und nachhaltige Konzepte und Massnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung. Sie entwickelt dazu integrierte betriebliche Strukturen und Prozesse, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten gemäss den anerkannten Qualitätskriterien für das Betriebliche Gesundheitsmanagement zum Ziel haben. SWICA schafft die nötigen Rahmenbedingungen, um gesundheitliche Risiken möglichst zu vermeiden. In jährlichen Mitarbeitergesprächen zur Arbeitsbelastung werden Arbeitssituation, Arbeitsorganisation, Ressourceneinsatz und allfällige Massnahmen besprochen.

SWICA verpflichtet sich, besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz und für die Einhaltung des Arbeitsgesetzes vorzusehen und Vorgesetzte wie Mitarbeitende entsprechend zu informieren und sensibilisieren.

SWICA stellt den Mitarbeitenden eine interne Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten und zum Gesundheitsschutz zur Verfügung.

SWICA trifft besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz aller Mitarbeitenden.

SWICA informiert den Kaufmännischen Verband mind. einmal pro Jahr oder nach Bedarf über die Umsetzung des BGM und die Umsetzung von Art. 73a und 73b ArGV 1 mittels anonymisierten statistischen Auswertungen.

## 13 Feiertage

- 13.1 Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten generell: 1. und 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 25. und 26. Dezember. Wenn ortsüblich anders geregelt und dadurch die Anwesenheit der Mitarbeitenden erforderlich ist, sind diese Tage zu einem anderen Zeitpunkt zu kompensieren.
- 13.2 Maximal 4 weitere Lokalfeiertage gelten gemäss den ortsüblichen Bestimmungen und Gepflogenheiten und den kantonalen Regelungen für den Dienstleistungssektor als bezahlte arbeitsfreie Tage. Sie können auch als Halbtage eingesetzt werden.
- 13.3 Am 24.12. und 31.12. bleiben die Büros von SWICA grundsätzlich geschlossen. Die ausgefallene Arbeitszeit ist vorzuholen.
- 13.4 Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch freie Tage ersetzt werden. Feiertage oder Halbtage werden, soweit sie auf Arbeitstage in die Ferien des Mitarbeitenden fallen, nicht als bezogene Ferientage angerechnet.

13.5 Bei Teilzeitmitarbeitenden mit fester Wochentagvereinbarung werden die Feiertage an die an diesen Tagen zu leistende Sollarbeitszeit angerechnet. Bei Teilzeitmitarbeitenden ohne feste Wochentagvereinbarung werden die Feiertage anteilmässig angerechnet. Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist die Feiertagsentschädigung im Bruttostundenlohn enthalten.

## 14 Ferien

14.1 Der Anspruch auf bezahlte Ferien pro Anstellungsjahr beträgt für Mitarbeitende mit einer Anstellung von 100 %:

- bis und mit 24 Anstellungsjahre 25 Arbeitstage
- ab dem 25. Anstellungsjahr oder ab dem vollendeten 50. Altersjahr 30 Arbeitstage
- ab dem vollendeten 60. Altersjahr 33 Arbeitstage
- Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Lernende 30 Arbeitstage

14.2 Soweit es die Arbeitsverhältnisse gestatten, ist ein Zukauf von maximal zwei Wochen Ferien möglich. Der Gegenwert wird anteilmässig mit dem 13. Monatslohn verrechnet. Einzelheiten regelt das Arbeitszeitreglement.

14.3 Pro vollem Kalenderjahr werden unabhängig vom Arbeitszeitmodell grundsätzlich maximal 8 Wochen Ferien gewährt.

14.4 Mitarbeitende, die im Lauf des Jahres ein- oder austreten, und solche mit reduziertem Anstellungsgrad erhalten die Ferien anteilmässig.

14.5 Die Ferien sind im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen. Wünsche der Mitarbeitenden sollen berücksichtigt werden, soweit es die Verhältnisse des Unternehmens erlauben.

14.6 Die Ferien sind in der Regel im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Mindestens ein Ferienabschnitt muss 2 Wochen umfassen. Der Ferienübertrag ist im Folgejahr grundsätzlich bis Ende März zu beziehen.

14.7 Erkrankt oder verunfallt ein Mitarbeitender während seinen Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage voller Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.

14.8 Unverschuldete Absenzen, deren Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaubs können an die Ferien angerechnet werden, sofern die Abwesenheit innerhalb eines Kalenderjahres drei Monate übersteigt. Für jeden weiteren vollen Kalendermonat Abwesenheit kann der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt werden.

14.9 Bei Kündigung seitens des Mitarbeitenden können zu viel bezogene Ferien vom Arbeitgeber durch Lohnverrechnung zurückgefordert werden.

## 15 Bezahlte Abwesenheiten

15.1 Den dem GAV unterstellten Mitarbeitenden werden folgende Absenzen je Ereignis vergütet:

- Eigene Hochzeit/ Eintragung Partnerschaft: 3 Tage
- Hochzeit in der Familie oder der näheren Verwandtschaft: 1 Tag
- Militärische Rekrutierung: gemäss Aufgebot

- Wohnungswechsel: 1 Tag
- Tod von Lebenspartner, Eltern, Geschwistern und Kindern: 3 Tage
- Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten: max. 1 Tag
- Pflege von kranken Personen im eigenen Haushalt, sofern nicht anderweitige Pflege möglich ist: bis 3 Tage pro Ereignis
- bei Schulbesuch von eigenen Kindern bzw. Pflege- oder Stiefkindern: bis ½ Tag pro Kind und Jahr

Gleichgestellt sind: den leiblichen Eltern die Stief-, Adoptiv- und Pflegeeltern; den leiblichen Kindern die Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder sowie den Ehegatten die Lebens- und gleichgeschlechtlichen Partner.

15.2 Planbare Arzttermine sind nach Möglichkeit in Randstunden wahrzunehmen; die ausgefallene Arbeitszeit ist nachzuholen. Arztbesuche, die aufgrund eines Notfalls zwischen Arbeitsbeginn und -ende wahrgenommen werden, gelten als Arbeitszeit. Vergütet wird maximal die Sollarbeitszeit.

## 16 Lohn

16.1 Die Vertragsparteien vereinbaren Mindestlöhne für voll erwerbsfähige Mitarbeitende ab dem vollendeten zwanzigsten Altersjahr mit und ohne Berufsausbildung. Der Funktionslohn wird zwischen SWICA und den Mitarbeitenden vereinbart und im EAV festgelegt.

16.2 Grundlage für die Festlegung des marktgerechten Lohnes bilden Funktion, Verantwortung, Qualifikation und Leistung mit Einbezug der für die Funktion relevanten Berufserfahrung. Es wird bei allen Mitarbeitenden eine periodische Leistungs- und Verhaltensbeurteilung durchgeführt. Die geschlechtsneutrale und nachvollziehbare Lohnpolitik wird gewährleistet.

16.3 Als Grundlage für die Festlegung der Löhne im kaufmännischen und Informatik-Bereich dienen die Salärempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes und weiterer Branchenverbände.

## 17 Lohnanpassung

Die individuellen Funktionslöhne werden jährlich überprüft. Die Vertragsparteien führen jährlich Lohnverhandlungen durch. Festgelegt werden die Höhe der Mindestlöhne sowie die Anpassung der bestehenden Funktionslöhne. Kriterien für die Lohnverhandlungen sind namentlich die Ertragslage des Unternehmens und die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung).

## 18 13. Monatslohn

18.1 Mitarbeitende im Monatslohn erhalten jährlich einen 13. Monatslohn. Die Auszahlung erfolgt in 2 Raten, je die Hälfte Ende Juni und Ende Dezember. Bei Anstellung im Stundenlohn ist der Anteil 13. Monatslohn im Bruttostundenlohn enthalten.

18.2 Bei Mitarbeitenden, welche gemäss Einzelarbeitsvertrag auf Provisionsbasis entlohnt werden, kann SWICA vertraglich vorsehen, dass der 13. Monatslohn in 12 Monatsraten ausbezahlt wird.

- 18.3 Mitarbeitende, die im Verlauf eines Kalenderjahres ein- oder austreten, erhalten anteilmässig den 13. Monatslohn.

## 19 Zulagen

Die Ausrichtung von Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem kantonalen Familienzulagengesetz des Arbeitsortes, mindestens gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen.

## 20 Dienstaltersgeschenke

- 20.1 Als Anerkennung für besondere Diensttreue werden Mitarbeitenden in ungekündigtem Arbeitsverhältnis folgende Dienstaltersgeschenke ausbezahlt:

- nach Vollendung von 5 Jahren ein halber Monatslohn
- nach Vollendung von 10 Jahren ein ganzer Monatslohn
- nach Vollendung von 15 Jahren ein ganzer Monatslohn
- nach Vollendung von 20 Jahren ein ganzer Monatslohn
- nach Vollendung von 25 Jahren ein anderthalbfacher Monatslohn
- nach Vollendung von 30 Jahren ein ganzer Monatslohn
- nach Vollendung von 35 Jahren ein ganzer Monatslohn
- nach Vollendung von 40 Jahren ein anderthalbfacher Monatslohn

Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn berechnet sich das Dienstaltersgeschenk nach dem Durchschnitt des AHV-pflichtigen Monatslohn ohne variable Komponenten der letzten 5 Jahre vor dem Dienstjubiläum.

- 20.2 Soweit es die Arbeitsverhältnisse gestatten, kann auf Gesuch hin diese Anerkennung ganz oder teilweise in Urlaub umgewandelt werden.
- 20.3 Bei Austritt infolge Pensionierung wird das Dienstaltersgeschenk pro rata ausgerichtet.

## 21 Lohnabtretung

Die Lohnzahlung erfolgt ausschliesslich an die Mitarbeitenden; Lohnforderungen dürfen nicht an Dritte abgetreten werden. Ausnahmen bilden richterliche Entscheide und betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.

## 22 Lohnnachgenuss

Stirbt der Mitarbeitende, so werden den von ihm unterstützten Hinterbliebenen zusätzlich zum Salär des laufenden Monats zwei Monatssaläre inkl. Anteil des 13. Monatslohns ausbezahlt.

## 23 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

- 23.1 Bei Krankheit treten an Stelle der Lohnfortzahlung die Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung gemäss VVG. Ab dem 1. und bis zum 180. Krankheitstag beträgt die Taggeldleistung 100 % des Nettolohnes. Ab dem 181. Krankheitstag betragen die Leistungen 90 % des Bruttolohnes. Versichert sind der Jahreslohn oder das vereinbarte Zieleinkommen. Die Leistungsdauer beträgt 730 Tage pro Fall. Bei Austritt aus der SWICA kann die Krankentaggeldversicherung im gleichen Umfang in der Einzelversicherung weitergeführt werden.

- 23.2 Bei Unfall treten an Stelle der Lohnfortzahlung die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung (UVG). Versichert ist der Jahreslohn oder das vereinbarte Zieleinkommen. In Ergänzung zu den gesetzlichen Taggeldleistungen erhalten die Mitarbeitenden 100 % vom Nettolohn ausbezahlt. Vorbehalten bleibt Ziff. 23.8.

- 23.3 Für die Durchführung der Versicherungen gelten zusätzlich die Bestimmungen des Krankengeldkollektiv-Vertrages gemäss VVG und des UVG-Vertrages sowie die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) und die Zusatzbedingungen (ZB).

- 23.4 Die Prämien für die Versicherungen von Ziff. 23.1 und 23.2 übernimmt SWICA vollumfänglich.

- 23.5 Bei Arbeitsverhinderung ist der Vorgesetzte unverzüglich zu informieren.

- 23.6 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 5 Arbeitstage, so hat der Mitarbeitende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Bei Nichtbeachtung dieser Vorschrift behält sich SWICA vor, die Lohnzahlung ganz oder teilweise einzustellen.

- 23.7 In allen Fällen der Erkrankung hat SWICA das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen.

- 23.8 Eine Kürzung von Taggeldern infolge Wagnis bzw. Grobfahrlässigkeit kann zur Kürzung des Lohnes führen.

## 24 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

- 24.1 Die Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft und Niederkunft ist jener der Krankheit gleichgestellt.

- 24.2 Mitarbeiterinnen haben bei der Niederkunft einen Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn. Der Arbeitsunterbruch beginnt frühestens zwei Wochen vor der Niederkunft. Nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub ist SWICA bestrebt, sofern dies die betroffene Mitarbeiterin wünscht, eine vergleichbare Tätigkeit zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten. Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 2 Wochen gewährt. Er kann zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlten Urlaub beantragen. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres ab der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Urlaub kann zusammenhängend oder in Form einzelner Urlaubstage bezogen werden. SWICA ist bestrebt, sofern es der Vater wünscht, eine vergleichbare Tätigkeit zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad anzubieten.

## 25 Militär und sonstige Dienste

- 25.1 Bei Arbeitsverhinderung durch Militär, Zivilschutz oder Zivildienst werden folgende Lohnzahlungen im Kalenderjahr ausgerichtet: während 4 Wochen der volle Lohn; für die 4 Wochen übersteigende Zeit:
- 75 % an Mitarbeiter ohne Unterstützungspflicht;
  - 90 % an Mitarbeiter mit Unterstützungspflicht.

- 25.2 Die über die 4 Wochen hinausgehende Lohnzahlung ist vom Mitarbeiter zu 50% zurückzuzahlen, falls innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Militärdienstes
- er das Arbeitsverhältnis von sich aus auflöst;
  - das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wird.

Der rückerstattungspflichtige Lohnanteil errechnet sich aus der Differenz zwischen der Erwerbsausfallentschädigung und dem bezahlten Bruttolohn.

- 25.3 Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung fällt SWICA zu, soweit die betreffenden Entschädigungen die von SWICA geleisteten Lohnzahlungen nicht übersteigen.
- 25.4 Die Vergütung während eines allfälligen Aktivdienstes wird neu vereinbart.

## Sozialversicherungen

### 26 Krankenpflegeversicherung

- 26.1 Mitarbeitende und Familienangehörige gemäss Ziff. 15.1 Abs. 2 können dem SWICA Kollektivvertrag gemäss dessen Aufnahmebestimmungen beitreten. Versicherte im SWICA Kollektivvertrag profitieren von Vorzugskonditionen. An die Prämien der Grund- und Zusatzversicherungen werden den Mitarbeitenden Beiträge entrichtet. An die Zusatzversicherungen, sofern der Mitarbeitende Mitglied im Kollektivvertrag ist. Bei Teilzeitangestellten richtet sich der Beitrag nach dem Anstellungsgrad.

- 26.2 Die Durchführungsbestimmungen sind in einem separaten Merkblatt geregelt.

### 27 Personalvorsorge

- 27.1 Sofern die Voraussetzungen gemäss Pensionskassenreglement erfüllt sind, erfolgt die Aufnahme in die SWICA Personalvorsorgestiftung.
- 27.2 Mitgliedschaft, Umfang, Leistungen sowie die Beiträge von SWICA und des Mitarbeitenden werden im Reglement der Personalvorsorgestiftung geregelt.

## Allgemeine Rechte und Pflichten

### 28 Aus- und Weiterbildung

- 28.1 SWICA fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden aller Altersstufen und unterstützt sie in angemessener Weise methodisch, finanziell und/oder mit Zeit. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in enger Absprache zwischen Mitarbeitenden und SWICA vereinbart. Im Rahmen der regelmässig durchgeführten Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen werden die Entwicklungsschritte und benötigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt. SWICA informiert den Kaufmännischen Verband einmal im Jahr über die durchgeführten und geplanten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Weitere Einzelheiten werden im Aus- und Weiterbildungsreglement geregelt, das zwischen der Geschäftsleitung von SWICA und der MAK vereinbart wird.

- 28.2 Der Zeitpunkt der Aus- oder Weiterbildung wird in Absprache zwischen dem Mitarbeitenden und SWICA bestimmt.

### 29 Öffentliche Ämter

- 29.1 Der Mitarbeitende ist grundsätzlich berechtigt, Ehren- und öffentliche Ämter anzunehmen. Die Bekleidung öffentlicher Ämter auf Ebene Kanton oder Bund (Kantons- oder Grossrat sowie National- und Ständerat) sind zwecks Prüfung und Genehmigung der Personalabteilung zu melden. Die Arbeitszeit darf durch die Ausübung des Amtes nicht übermässig beeinträchtigt werden.
- 29.2 Bei Beeinträchtigung der Arbeitszeit ist von SWICA eine entsprechende Bewilligung einzuholen.

### 30 Vereinszugehörigkeit

- 30.1 Einem Mitarbeitenden darf wegen seiner Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft weder gekündigt werden, noch dürfen ihm andere Nachteile erwachsen.
- 30.2 Zur Förderung der Vertragspartnerschaft wird der Mitarbeitende über die Möglichkeit einer Mitgliedschaft beim Kaufmännischen Verband informiert.
- 30.3 Mitgliedern des Vertragspartners wird die zum Besuch von Verbandstagungen notwendige Zeit von SWICA zur Verfügung gestellt.

### 31 Persönlichkeitsschutz

Die persönliche Integrität der Mitarbeitenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Alle Mitarbeitenden wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern kann.

### 32 Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen, welche den Mitarbeitenden in der Erfüllung seiner Pflichten gegenüber SWICA beeinträchtigen können und insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten sowie das Konkurrenzverbot verletzen, sind nicht zulässig. Solche Nebenbeschäftigungen sowie sämtliche Nebenerwerbstätigkeiten sind der Personalabteilung unaufgefordert zu melden. Die Personalabteilung kann Ausnahmegewilligungen erteilen.

### 33 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 33.1 Der Mitarbeitende hat die Interessen von SWICA zu wahren.
- 33.2 Er soll jede ihm übertragene Arbeit sorgfältig nach bestem Können und kostenbewusst ausführen.
- 33.3 Dabei hat er die von SWICA oder seinem Vorgesetzten erteilten Richtlinien und Weisungen genau zu beachten.
- 33.4 Innerhalb der Geschäftsräumlichkeiten sind keine Tätigkeiten auszuführen, die den Arbeitsfrieden oder den Arbeitsprozess stören.

33.5 Ungenügende Leistungen und Verstösse gegen den GAV oder gegen andere Arbeitsvorschriften können unter anderem zu folgenden Sanktionen führen, denen ein mündliches Gespräch vorangeht:

- schriftlicher Verweis;
- Kündigung;
- fristlose Entlassung.

33.6 Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet Hinweise auf Missstände und Fehlverhalten zu melden. Für die Meldung steht die SWICA Codex Meldestelle zur Verfügung welche u.a. eine anonyme Meldemöglichkeit vorsieht. Der Schutz der meldenden Person ist jederzeit gewährleistet.

## 34 Geheimhaltung und Datenschutz

34.1 Der Mitarbeitende verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über alle geheimzuhaltenden geschäftlichen Angelegenheiten, von denen er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit Kenntnis erhalten hat. Insbesondere sind dies Dossiers von Versicherten oder Mitarbeitenden, Neuprodukte, Beteiligungen und die finanzielle Situation von SWICA.

34.2 Die Geheimhaltungs- und Schweigepflichten gelten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, solange dies zur Wahrung der berechtigten Interessen von SWICA erforderlich ist. Eine Verletzung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und der Geheimhaltungspflicht kann die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

34.3 SWICA misst von sich aus dem Datenschutz einen hohen Stellenwert bei, hält sich an die Datenschutzgesetzgebung und regelt den Datenschutz in Bearbeitungsreglementen und anderen Weisungen, welche allen zugänglich sind.

## 35 Urheberrechte

Die Mitarbeitenden treten dem Arbeitgeber sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich ab. Diese Abtretung betrifft speziell auch die von den Mitarbeitern entwickelte Computersoftware. Die Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in den Art. 9 bis 11 URG umschriebenen Rechte.

Die genannte, vollumfängliche Abtretung umfasst auch Rechte an Werken, die vom Mitarbeitenden bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in der Erfüllung der vertraglichen Pflichten geschaffen wurden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch das vereinbarte Salär abgegolten; die Mitarbeitenden können daraus keine zusätzlichen Forderungen, insbesondere keinen Anspruch aus einem allfällig erzielten Verwertungserlös stellen.

## Schlussbestimmungen

## 36 Betriebliche Restrukturierung

Bei betrieblichen Restrukturierungen, die mit einem Personalabbau verbunden sind, kommt ein von den Vertragsparteien vereinbarter Sozialplan zur Anwendung, um menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten zu vermeiden oder zu mildern.

## 37 Verhandlungsbereitschaft

37.1 Auf Antrag einer Partei werden über einzelne Bestimmungen des vorliegenden Vertrages Verhandlungen aufgenommen. Die Vertragsparteien treffen sich mindestens einmal jährlich zum gegenseitigen Austausch.

37.2 Die Vertragspartner erklären sich bereit, alle Fragen, die mit dem Gesamtarbeitsvertrag in Zusammenhang stehen, bei Bedarf miteinander zu besprechen.

37.3 Differenzen zwischen SWICA und dem Kaufmännischen Verband:

Bei Differenzen über die Auslegung des GAV können die Vertragsparteien den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Soweit die Parteien nachfolgend nichts anderes bestimmt haben, finden die Bestimmungen der ZPO (Art. 353 ff ZPO) Anwendung. Das Schiedsgericht kann vor seiner Entscheidung 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 den Vorsitz oder benennt einen Präsidenten oder eine Präsidentin. Sitz des Schiedsgerichtes ist Winterthur. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden. Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

## 38 Inkrafttreten und Dauer des Gesamtarbeitsvertrages

38.1 Dieser GAV tritt am 1. Oktober 2016 in Kraft und ist auf unbestimmte Zeit gültig. Er ersetzt den GAV vom 1. Januar 2015.

38.2 Er kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist jeweils auf den 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Winterthur, Oktober 2016

## SWICA Gesundheitsorganisation

Reto Dahinden  
Generaldirektor

Diego Cicco  
Leiter HR

## Kaufmännischer Verband Schweiz

Christian Zünd  
CEO

Karin Oberlin  
Leiterin Sozialpartnerschaft

# Anhang zu Ziffer 2.1. GAV: Geltungsbereich

Die nachfolgenden Rechtsträger der SWICA-Gruppe sind dem GAV angeschlossen:

- SWICA Krankenversicherung AG
- PROVITA Gesundheitsversicherung AG
- SWICA Versicherungen AG
- SWICA Management AG (1. April 2017)