

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

Vereinbarung
über die Anstellungsbedingungen
im Innendienst

Gültig ab 1. Januar 2003



kv schweiz
sec suisse · sic svizzera

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen im Innendienst

Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV)

und

der Kaufmännische Verband Schweiz

schliessen folgende Vereinbarung
über die nachstehenden arbeitsvertraglichen Empfehlungen ab.

Inhaltsverzeichnis:

Allgemeines	7
Art. 1 Zweck	7
Art. 2 Geltungsbereich	7
Art. 3 Friedenspflicht	7
Art. 4 Beruf und Familie	8
Art. 5 Zusammenarbeit SVV / KV Schweiz	8
Arbeitsvertragliche Empfehlungen	9
Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	9
Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages	9
Art. 7 Probezeit	9
Art. 8 Kündigung	9
Art. 9 Kündigungsschutz	11
Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten	12
Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten	12
Art. 11 Persönlichkeits- und Datenschutz	13
Art. 12 Chancengleichheit	13
Art. 13 Berufliche Weiterbildung	14
Art. 14 Ausübung von Ämtern	14
Art. 15 Nebenbeschäftigung	14
Art. 16 Sorgfalts- und Treuepflicht	15
Arbeits- und Freizeit	16
Art. 17 Arbeitszeit	16
Art. 18 Überstundenarbeit	16
Art. 19 Ferien	17
Art. 20 Freie Tage	18
Entlöhnung	19
Art. 21 Saläre	19
Art. 22 Jahresendzulage	19
Art. 23 Kinderzulagen	19
Art. 24 Anerkennung der Dienstreue	19

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	20
Art. 25 Krankheit und Unfall	20
Art. 26 Militärdienst	21
Art. 27 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten	21
Vorsorge	22
Art. 28 Personalvorsorge	22
Art. 29 Entschädigung im Todesfall	22
Art. 30 Abgangsentschädigung	22
Schlussbestimmungen	23
Art. 31 Stellenvermittlung	23
Art. 32 Bisherige Arbeitsbedingungen	23
Art. 33 Verhandlungsbereitschaft	23
Art. 34 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung	23

Allgemeines

Art. 1 Zweck

- 1.1** Die Vereinbarung bezweckt im Interesse der Versicherungsgesellschaften und ihrer Angestellten
- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihren Angestellten
 - die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen
 - die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen dem SVV und dem KV Schweiz.
- 1.2** Der SVV setzt sich dafür ein, dass seine Mitgliedsgesellschaften den Angestellten die in dieser Vereinbarung umschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren.

Art. 2 Geltungsbereich

- 2.1** Die Vereinbarung gilt für:
- voll- und teilzeitbeschäftigte Angestellte im Innendienst im festen und unbefristeten Arbeitsverhältnis
 - Lehrlinge
- 2.2** Wo für die Angestellten, auf welche diese Vereinbarung anwendbar ist, anderslautende regionale kollektive Regelungen bestehen, gehen sie der nachfolgenden Vereinbarung vor.

Art. 3 Friedenspflicht

Während der Dauer dieser Vereinbarung unterlassen die beteiligten Verbände jegliche gegenseitige Befehdung in der Öffentlichkeit. Allfällige Differenzen sollen nach Möglichkeit durch die Sekretariate oder durch Verhandlungen beider Verbände bereinigt werden.

Art. 4 Beruf und Familie

Der SVV unterstützt die vom Arbeitgeberverband errichtete familienpolitische Plattform und empfiehlt die Umsetzung der „Tipps für Arbeitgeber“ zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Art. 5 Zusammenarbeit SVV / KV Schweiz

Zur Förderung der Zusammenarbeit und im Sinne eines regelmässigen Informationsaustausches treffen sich die zuständigen Organe des SVV und des KV Schweiz in der Regel einmal jährlich, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu besprechen. Weitere Zusammenkünfte sind bei Bedarf möglich.

In schwierigen Situationen setzen sich die betreffenden Mitgliedsgesellschaften und der KV Schweiz sofort und direkt in Verbindung.

Arbeitsvertragliche Empfehlungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Anstellungsverhältnis wird durch einen individuellen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt.

Art. 7 Probezeit

Sofern nichts anderes vereinbart wird, gilt der erste Monat als Probezeit. Die Probezeit kann auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Art. 8 Kündigung

8.1 Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses gelten folgende Fristen:

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten je auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- 1 Monat im ersten Jahr der Anstellung
- 2 Monate nach dem ersten Jahr der Anstellung
- 3 Monate nach dem neunten Jahr der Anstellung

Bei Vertrauenspositionen kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Für über 50jährige beträgt die Kündigungsfrist vier Monate ohne Berücksichtigung der Anstellungsdauer.

- 8.2** Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss bis spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Gegenpartei eintreffen.
- 8.3** Aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) kann das Arbeitsverhältnis beidseitig fristlos aufgelöst werden.
-

Art. 9 Kündigungsschutz

9.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während die Angestellten schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten;
- während die Angestellten mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Die Kündigung, die während einer der genannten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

9.2 Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Angestellten das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn Vorgesetzte, deren Funktion sie ausüben vermögen, wegen obligatorischem Militärdienst, Zivildienst, Militärischem Frauendienst oder Rotkreuzdienst an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind und die Angestellten deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben. Sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, gilt diese Sperrfrist auch während vier Wochen vorher und nachher.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten

10.1 Die Mitwirkungsrechte der Angestellten werden im Sinne des Bundesgesetzes "über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben" geregelt und gefördert.

Die Angestelltenkommissionen sind insbesondere zur Mitwirkung heranzuziehen

- in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen Dritten sowie
- bei geplanten Massenentlassungen

10.2 Vor einschneidenden Massnahmen infolge besonderer Umstände (Betriebsliquidation, Fusion, Massenentlassungen), welche die Angestellten betreffen, ist die Angestelltenkommission rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren. In wichtigen Fällen, insbesondere bei Massenentlassungen, soll sich der Arbeitgeber vor Anordnung der notwendigen Vorkehren auch mit dem KV Schweiz besprechen.

Unvermeidbare Entlassungen, besonders von langjährigem und älterem Personal, sind entgegenkommend zu regeln. Nachteilige Auswirkungen von Abbaumassnahmen sind nach Möglichkeit zu mildern. Dem KV Schweiz ist es zudem unbenommen, die Angestelltenkommission auf deren Wunsch in solchen Fragen zu beraten.

10.3 Über einschneidende Reorganisationsmassnahmen wird die Angestelltenkommission rechtzeitig informiert.

Art. 11 Persönlichkeits- und Datenschutz

- 11.1** Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitsrechte der Angestellten geachtet und geschützt werden. Insbesondere wird auch der Wahrung der persönlichen Integrität der Frauen grosse Aufmerksamkeit geschenkt.
- 11.2** Die Angestellten haben Anspruch darauf, dass ihre persönlichen Daten nach den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vertraulich behandelt und nicht missbräuchlich verwendet werden. Ein gemeinsames Reglement über die Benutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln wie Internet-, E-Mail- und Telefondiensten ist zwischen KV Schweiz und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband in Vorbereitung. Mit Unterzeichnung des Reglements wird es integrierter Bestandteil dieser Vereinbarung.

Art. 12 Chancengleichheit

- 12.1** Die Chancengleichheit wird gefördert, indem eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit oder der Religionszugehörigkeit vermieden wird.
- 12.2** Das Unternehmen unterstützt insbesondere die Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau. Es gelangen bezüglich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung grundsätzlich die gleichen Massstäbe zur Anwendung.
- 12.3** Das Unternehmen ist bestrebt, ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens zu schaffen und alle Angestellten gleichermassen zu achten und so zu verhindern, dass sexuelle Belästigung oder Mobbing aufkommen kann.

Art. 13 Berufliche Weiterbildung

Die stellenbedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung ist eine gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Angestellten.

Der Arbeitgeber unterstützt die betriebliche Aus- und Weiterbildung in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht. Die Angestellten haben das Recht auf bzw. die Pflicht für eine funktionsgerechte Aus- und Weiterbildung.

Der SVV engagiert sich über den Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft (VBV) in hohem Masse für die überbetriebliche Ausbildung von der Lehre bis zu den höheren Fachprüfungen sowie für die gesellschaftsübergreifende Aus- und Weiterbildung.

Besondere Aufmerksamkeit schenkt der SVV der kaufmännischen Grundausbildung, die mit speziellen Massnahmen gefördert wird (Modelllehrgänge, Lehrmittel).

Art. 14 Ausübung von Ämtern

14.1 Zur Übernahme von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband bedarf es der Einwilligung des Arbeitgebers. Wenn keine hinreichenden Gründe dagegen sprechen, ist die Zustimmung zu erteilen.

14.2 Bei der Ausübung solcher Funktionen findet in der Regel kein Salär- oder Ferienabzug statt, sofern es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse mit entsprechender Entschädigung handelt.

Art. 15 Nebenbeschäftigung

Ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers dürfen Angestellte weder an der wirtschaftlichen Tätigkeit einer anderen Unternehmung mitwirken noch eine andere Stelle bekleiden, einen anderen Beruf ausüben oder zeitraubende Nebenarbeiten betreiben. Jede Betätigung im Interesse von Konkurrenzgesellschaften ist verboten. Während der Arbeitszeit ist jede nichtdienstliche Beschäftigung untersagt; vorbehalten bleibt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Ausübung von Funktionen in den Gremien des KV Schweiz.

Art. 16 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 16.1** Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren sowie das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln.
- 16.2** Die Angestellten dürfen geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Anstellungsverhältnisses nicht verwerthen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder Dritter erforderlich ist.
-

Arbeits- und Freizeit

Art. 17 Arbeitszeit

- 17.1** Die normale wöchentliche Arbeitszeit soll 42½ Stunden im Jahresdurchschnitt nicht übersteigen.
- 17.2** Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleit- und Teilzeit u.a.m.) in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Angestellten und des Arbeitgebers werden gefördert.

Art. 18 Überstundenarbeit

- 18.1** Für die angeordnete Überstundenarbeit besteht ein Anspruch auf Ausgleich. Dieser erfolgt grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer ohne Zuschlag.
- 18.2** Ist ein Ausgleich durch Freizeit ausnahmsweise nicht möglich, so ist die Überstundenarbeit zu entschädigen. Dabei wird ein Zuschlag von 25% zum ordentlichen Salär ausgerichtet.
-

Art. 19 Ferien

- 19.1** Die Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr folgende bezahlte Ferien:
- Jugendliche und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage
 - anschliessend bis zum vollendeten 50. Altersjahr 23 Arbeitstage
 - ab vollendetem 50. Altersjahr 27 Arbeitstage
- 19.2** Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhält der Angestellte für jeden vollen Monat Arbeit einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches.
- 19.3** Die für das gesamte Personal geltenden Feiertage, welche in die Ferienperiode fallen, werden nicht als bezogene Ferientage angerechnet.
- 19.4** Erkranken oder verunfallen Angestellte während der Ferien in einer Weise, die den Feriengenuss verunmöglicht, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage. Die Angestellten haben den Arbeitgeber in einem solchen Fall sofort zu benachrichtigen.
- 19.5** Werden Angestellte während eines Anstellungsjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 19.6** Die länger als einen Monat dauernde Militärzeit kann auf die Ferien des betreffenden Jahres angerechnet werden, indem für jeden weiteren vollen Monat Militärdienst der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt wird.
-

Art. 20 Freie Tage

Den Angestellten werden, soweit die nachstehenden Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Salärabzug zusätzlich folgende freie Tage gewährt:

- | | |
|--|---|
| ▪ Eigene Hochzeit | 2 Tage |
| ▪ Hochzeit in der Familie oder näheren Verwandtschaft | 1 Tag |
| ▪ Niederkunft der Ehefrau | 1 Tag |
| ▪ Tod von Ehefrau / Ehemann oder Kindern im eigenen Haushalt | 3 Tage |
| ▪ Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit | 1 – 3 Tage |
| ▪ Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten | Teilnahme an Bestattung |
| ▪ Militärische Rekrutierung oder Inspektion | 1 Tag |
| ▪ Umzug des eigenen Haushalts, je nach Bedürfnis | 1 – 2 Tage |
| ▪ Berufs- oder höhere Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Schalexamen | bis 6 Tage |
| ▪ Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber | nötige Zeit |
| ▪ Pflege kranker Familienangehöriger im gleichen Haushalt, wenn nachweisbar keine Pflegeperson zur Verfügung steht | bis 3 Tage |
| ▪ Für Angehörige religiöser Minderheiten an hohen kirchlichen Feiertagen | Nötige Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes |
| ▪ Unbezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit | bis 1 Woche |

Entlöhnung

Art. 21 Saläre

- 21.1** Das Salär wird zwischen Arbeitgeber und Angestellten individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Salärfestsetzung werden neben der Leistung vor allem die Funktion, die Ausbildung, die Erfahrung, die Anstellungsdauer und das Alter der Angestellten sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt.
- 21.2** Die Lehrlingsentschädigung richtet sich nach den orts- und branchenüblichen Usanzen. Den Salär-Richtlinien des KV Schweiz wird dabei Beachtung geschenkt.
- 21.3** Die Salärabtretung an Dritte ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber leistet Salärzahlungen ausschliesslich an die Angestellten. Ausnahmen bilden richterliche Entscheide und betreibungsrechtliche Salärpfändungen.

Art. 22 Jahresendzulage

Die Angestellten erhalten in der Regel eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatssalärs. Die Jahresendzulage wird bei unterjährigem Ein- oder Austritt pro rata temporis ausgerichtet.

Art. 23 Kinderzulagen

Die Höhe der Zulagen muss mindestens den kantonalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Art. 24 Anerkennung der Dienstreue

Der Arbeitgeber soll die Betriebstreue langjähriger Angestellter bei der Salärbemessung und/oder durch Gewährung besonderer Dienstaltersleistungen entsprechend berücksichtigen.

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 25 Krankheit und Unfall

25.1 Sind Angestellte durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie pro Anstellungsjahr Anspruch auf volle Salärzahlung:

- Während des 1. Anstellungsjahres 1 Monat
- vom 2. bis und mit 3. Anstellungsjahr 2 Monate
- vom 4. bis und mit 10. Anstellungsjahr 4 Monate
- Nach 10 Anstellungsjahren 6 Monate

Mit den genannten Leistungen sind die Saläransprüche gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten.

25.2 Im Krankheitsfall gewährt der Arbeitgeber den Angestellten über die vorstehende Salärzahlung hinaus einen zusätzlichen Schutz, sei es durch eine weitergehende Salärzahlung oder eine Taggeldversicherung oder durch Leistungen der Pensionskasse. Im Falle einer Taggeldversicherung können die dafür erforderlichen Prämien zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten je zur Hälfte geteilt werden.

25.3 Die Angestellten sind gemäss Gesetz vom Arbeitgeber gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfall- sowie für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

25.4 Alle Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf insgesamt mindestens 12 Wochen bezahlten und ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub unmittelbar vor und nach der Niederkunft. Der Urlaub gilt nicht als Krankheitsabsenz und bleibt daher ohne Einfluss auf die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und den Ferienanspruch.

Art. 26 Militärdienst

26.1 Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen Militärdienst, worunter jeder Dienst in Armee, Militärischem Frauendienst und Zivilschutz gilt, wird in Friedenszeiten folgende Salärauszahlung im Kalenderjahr ausgerichtet:

	Angestellte	
	mit Unterhaltspflicht	ohne Unterhaltspflicht
▪ Rekrutenschule	100%	50%
▪ Beförderungsdienst	100%	75%
▪ Wiederholungs- bzw. Ergänzungskurse	100%	100%
▪ Zivilschutzdienst	100%	100%

26.2 Treten Angestellte weniger als sechs Monate seit Abschluss des geleisteten Beförderungsdienstes aus, so kann der Arbeitgeber die ausgerichtete Entschädigung pro rata temporis unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung zurückverlangen.

26.3 Soweit der Arbeitgeber das Salär bezahlt, kommen ihm die Leistungen der Erwerbsersatzordnung zu.

Art. 27 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten

Tritt die Verhinderung der Arbeitsleistung in Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder in Ausübung eines öffentlichen Amtes ein, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem Gesetz.

Vorsorge

Art. 28 Personalvorsorge

- 28.1** Die Vorsorge für die Angestellten ist mindestens nach den Bestimmungen des BVG zu regeln. Wo durch bestehende Vorsorgeeinrichtungen bereits Leistungen ausgerichtet werden, welche die BVG-Mindestnormen übersteigen, soll der bisher erreichte Vorsorgeschutz erhalten bleiben.
- 28.2** Bei Stellenwechseln richten sich die Freizügigkeitsleistungen nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 28.3** Es wird empfohlen, in den Vorsorgereglementen die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters mit entsprechender Leistungsanpassung vorzusehen.

Art. 29 Entschädigung im Todesfall

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich nach Art. 338 OR, wonach der Arbeitgeber das Salär für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten hat, sofern die Angestellten Ehemann / Ehefrau oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

Art. 30 Abgangsentschädigung

Endet das Anstellungsverhältnis von mindestens 50jährigen Angestellten nach 20 oder mehr Anstellungsjahren, so hat ihnen der Arbeitgeber gemäss Art. 339 b-c OR eine Abgangsentschädigung auszurichten, die mit entsprechenden künftigen Vorsorgeleistungen verrechnet werden kann (Art. 339 d OR).

Schlussbestimmungen

Art. 31 Stellenvermittlung

Sämtlichen Mitgliedern des SVV und ihren Angestellten steht die Schweizerische Kaufmännische Stellenvermittlung zur Verfügung.

Art. 32 Bisherige Arbeitsbedingungen

Wo bisher für die Angestellten günstigere Arbeitsbedingungen bestanden, werden sie durch diese Vereinbarung nicht berührt.

Art. 33 Verhandlungsbereitschaft

Die Partner dieser Vereinbarung erklären sich bereit, alle Fragen, die mit der Vereinbarung im Zusammenhang stehen, bei Bedarf miteinander zu besprechen.

Art. 34 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung ersetzt diejenige vom 1. Januar 1995 und tritt auf 1. Januar 2003 in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit gültig und kann von jedem Partner dieser Vereinbarung unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

Zürich, 26. Mai 2008

Schweizerischer Versicherungsverband

Lucius Dürr
Direktor

Bruno Zeltner
stv. Vorsitzender der Geschäftsleitung

Kaufmännischer Verband Schweiz

Prof. Dr. Edi Class
Generalsekretär

Susanne Erdös
Zentralsekretärin
