

Die wichtigsten Veränderungen des Gesamtarbeitsvertrags für den Dienstleistungsbereich im Überblick

GAV	Änderungen	Revidierter GAV-Text
<p>Art. 2 Ziff. 1 Geltungsbereich</p> <p>1. Der Vertrag ist verbindlich für die vorerwähnten Verbände und Firmen, die ihn unterzeichnen sowie für die von diesen Firmen beschäftigten gelernten kaufmännischen Angestellten, gelernten, angelernten und ungelernten Büroangestellten sowie den kaufmännischen Berufsnachwuchs. Durch schriftliche Mitteilung zuhanden der Vertragsparteien können die Firmen</p> <p>a) den räumlichen Geltungsbereich des Vertrages auf einzelne Kantone oder auf einen Kanton einschränken;</p> <p>b) den persönlichen Geltungsbereich auf Angestellte ausdehnen, die nicht kaufmännische Angestellte im Sinne von Art. 2 Ziffern 2 bis 6 sind, wie z.B. kaufmännisch-technische Angestellte, Angestellte in Handels-, IT-, Planungs- und Werbeunternehmen sowie das Verkaufspersonal.</p>	<p>Art. 2 Ziff. 1 Geltungsbereich</p> <p>1. Der Vertrag ist verbindlich für die vorerwähnten Verbände und Firmen, die ihn unterzeichnen, sowie für die von diesen Firmen beschäftigten gelernten kaufmännischen Angestellten, gelernten, angelernten und ungelernten Büroangestellten sowie den Praktikantinnen und Praktikanten und den kaufmännischen Berufsnachwuchs, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehrverträge. Durch schriftliche Mitteilung in der Unterstellungserklärung zuhanden der Vertragsparteien können die Firmen</p> <p>a) <i>Keine Änderungen</i></p> <p>b) <i>Keine Änderungen</i></p>	<p>Art. 2 Ziff. 1 Geltungsbereich</p> <p>1. Der Vertrag ist verbindlich für die vorerwähnten Verbände und Firmen, die ihn unterzeichnen, sowie für die von diesen Firmen beschäftigten gelernten kaufmännischen Angestellten, gelernten, angelernten und ungelernten Büroangestellten sowie Praktikantinnen und Praktikanten und den kaufmännischen Berufsnachwuchs, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehrverträge. Durch schriftliche Mitteilung in der Unterstellungserklärung zuhanden der Vertragsparteien können die Firmen</p> <p>a) den räumlichen Geltungsbereich des Vertrages auf einzelne Kantone oder auf einen Kanton einschränken;</p> <p>b) den persönlichen Geltungsbereich auf Angestellte ausdehnen, die nicht kaufmännische Angestellte im Sinne von Art. 2 Ziffern 2 bis 6 sind, wie z.B. kaufmännisch-technische Angestellte, Angestellte in Handels-, IT-, Planungs- und Werbeunternehmen sowie das Verkaufspersonal.</p>

<p>In der Mitteilung sind die Angestellten bzw. die Angestelltengruppen, auf welche der Geltungsbereich des Vertrages ausgedehnt wird, zu bezeichnen.</p> <p>Die Beitrittserklärung und die ergänzenden Mitteilungen sind an den vertragsschliessenden Verband zur allfälligen Weiterleitung an den Arbeitgeberverband Basel zu richten.</p>	<p>In der Mitteilung Unterstellungserklärung sind die Angestellten bzw. die Angestelltengruppen, auf welche der Geltungsbereich des Vertrages ausgedehnt wird, zu bezeichnen.</p> <p>Die Beitrittserklärung und die ergänzenden Mitteilungen sind an den vertragsschliessenden Verband zur allfälligen Weiterleitung Unterstellungserklärung ist an den Arbeitgeberverband Region Basel zu richten.</p>	<p>In der Unterstellungserklärung sind die Angestellten bzw. die Angestelltengruppen, auf welche der Geltungsbereich des Vertrages ausgedehnt wird, zu bezeichnen.</p> <p>Die Unterstellungserklärung ist an den Arbeitgeberverband Region Basel zu richten.</p>
<p>Art. 7 Freier Personenverkehr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Vertragsparteien betrachten es als gemeinsame Aufgabe, die mit dem freien Personenverkehr verbundenen Chancen und Risiken aktiv anzugehen und zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen beizutragen. 2. Für die Behandlung der sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen ist die Paritätische Kommission zuständig. 3. Die Paritätische Kommission beobachtet insbesondere die Lohnentwicklung, prüft allfällige Massnahmen gegen auftretende Missbräuche und pflegt den Kontakt mit den zuständigen Tripartiten Kommissionen. 	<p>Art. 7 Freier Personenverkehr</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.—Die Vertragsparteien betrachten es als gemeinsame Aufgabe, die mit dem freien Personenverkehr verbundenen Chancen und Risiken aktiv anzugehen und zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen beizutragen. 4.—Für die Behandlung der sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen ist die Paritätische Kommission zuständig. 3. — Die Paritätische Kommission beobachtet insbesondere die Lohnentwicklung, prüft allfällige Massnahmen gegen auftretende Missbräuche und pflegt den Kontakt mit den zuständigen Tripartiten Kommissionen. 	<p>-</p>
<p>Art. 15 Aushändigung des Vertrags</p> <p>Die Firmen sind gehalten, den Vertrag entweder ihren Angestellten auszuhändigen und die</p>	<p>Art. 15 14 Aushändigung des Vertrags</p> <p>Die Firmen sind gehalten, den Vertrag entweder ihren Angestellten auszuhändigen und die</p>	<p>Art. 14 Aushändigung des Vertrags</p> <p>Die Firmen bringen den Vertrag ihren Angestellten zur Kenntnis. Sie nehmen einen</p>

<p>Anerkennungserklärung unterzeichnen zu lassen oder den Inhalt des Vertrages in geeigneter Form in den Einzelarbeitsvertrag oder in das firmeninterne Anstellungsreglement aufzunehmen.</p>	<p>Anerkennungserklärung unterzeichnen zu lassen oder den Inhalt des Vertrages in geeigneter Form in den Einzelarbeitsvertrag oder in das firmeninterne Anstellungsreglement aufzunehmen. Die Firmen bringen den Vertrag ihren Angestellten zur Kenntnis. Sie nehmen einen Verweis auf den Gesamtarbeitsvertrag in geeigneter Form im Einzelarbeitsvertrag oder im firmeneigenen Anstellungsreglement auf oder bilden den Inhalt des GAV in diesen ab.</p>	<p>Verweis auf den Gesamtarbeitsvertrag in geeigneter Form im Einzelarbeitsvertrag oder im firmeneigenen Anstellungsreglement auf oder bilden den Inhalt des GAV in diesen ab.</p>																
<p>Art. 17 Kündigung</p> <p>1. Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - während der Probezeit: 7 Tage auf einen beliebigen Termin - nach Ablauf der Probezeit je auf Ende eines Kalendermonats: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;">1 Monat</td> <td>im ersten Dienstjahr,</td> </tr> <tr> <td>2 Monate</td> <td>vom zweiten Dienstjahr an</td> </tr> <tr> <td>3 Monate</td> <td>vom zehnten Dienstjahr an,</td> </tr> <tr> <td>5 Monate</td> <td>ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren.</td> </tr> </table> <p>Diese Fristen können durch schriftliche Abrede anders festgelegt, jedoch nicht unter einen Monat angesetzt werden.</p> <p>2. Bei Vorliegen wichtiger Gründe gemäss Art. 337 OR kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits fristlos aufgelöst werden.</p>	1 Monat	im ersten Dienstjahr,	2 Monate	vom zweiten Dienstjahr an	3 Monate	vom zehnten Dienstjahr an,	5 Monate	ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren.	<p>Art. 17 Art. 16 Kündigung</p> <p>1. <i>Keine Änderungen</i></p> <p>2. <i>Keine Änderungen</i></p>	<p>Art. 16 Kündigung</p> <p>1. Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - während der Probezeit: 7 Tage auf einen beliebigen Termin - nach Ablauf der Probezeit je auf Ende eines Kalendermonats: <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;">im ersten Dienstjahr</td> <td style="width: 15%;">1 Monat</td> </tr> <tr> <td>vom zweiten Dienstjahr an</td> <td>2 Monate</td> </tr> <tr> <td>vom zehnten Dienstjahr an</td> <td>3 Monate</td> </tr> <tr> <td>ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren</td> <td>5 Monate</td> </tr> </table> <p>Diese Fristen können durch schriftliche Abrede anders festgelegt, jedoch nicht unter einen Monat angesetzt werden.</p> <p>2. Bei Vorliegen wichtiger Gründe gemäss Art. 337 OR kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits fristlos aufgelöst werden.</p>	im ersten Dienstjahr	1 Monat	vom zweiten Dienstjahr an	2 Monate	vom zehnten Dienstjahr an	3 Monate	ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren	5 Monate
1 Monat	im ersten Dienstjahr,																	
2 Monate	vom zweiten Dienstjahr an																	
3 Monate	vom zehnten Dienstjahr an,																	
5 Monate	ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren.																	
im ersten Dienstjahr	1 Monat																	
vom zweiten Dienstjahr an	2 Monate																	
vom zehnten Dienstjahr an	3 Monate																	
ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren	5 Monate																	

<p>3. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen durch schriftliche oder mündliche Abrede für den Angestellten kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.</p> <p>4. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen, wenn die Vertragspartei, an welche sie gerichtet ist, dies verlangt.</p>	<p>3. Bei der leistungs- oder verhaltensbedingten Kündigung von langjährigen älteren Angestellten haben Arbeitgebende gemäss jeweils geltender bundesgerichtlicher Rechtsprechung einer erhöhten Fürsorgepflicht Rechnung zu tragen. Es wird empfohlen, diese Angestellten vor Aussprache einer Kündigung zu informieren, anzuhören und nach Lösungen für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen oder eine Bewährungsfrist zu vereinbaren.</p> <p>4. Hat der Arbeitgeber Wird das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen durch schriftliche oder mündliche Abrede für den die Angestellten kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.</p> <p>5. <i>Keine Änderungen</i></p>	<p>3. Bei der leistungs- oder verhaltensbedingten Kündigung von langjährigen älteren Angestellten haben Arbeitgebende gemäss jeweils geltender bundesgerichtlicher Rechtsprechung einer erhöhten Fürsorgepflicht Rechnung zu tragen. Es wird empfohlen, diese Angestellten vor Aussprache einer Kündigung zu informieren, anzuhören und nach Lösungen für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen oder eine Bewährungsfrist zu vereinbaren.</p> <p>4. Wird das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen durch schriftliche oder mündliche Abrede für die Angestellten kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.</p> <p>5. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen, wenn die Vertragspartei, an welche sie gerichtet ist, dies verlangt.</p>
<p>Art. 18 Kündigungsschutz Bezüglich des Kündigungsschutzes bei Militärdienst, Zivildienst, zivilem Ersatzdienst, Rotkreuzdienst, während einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft sowie im Falle einer</p>	<p>Art. 18 17 Kündigungsschutz 1. <i>Keine Änderungen</i></p>	<p>Art. 17 Kündigungsschutz 1. Bezüglich des Kündigungsschutzes bei Militärdienst, Zivildienst, zivilem Ersatzdienst, während einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, während der Schwangerschaft, nach der Niederkunft, während des Betreuungsurlaubs oder im Falle einer</p>

<p>angeordneten Hilfsaktion im Ausland gelten die Bestimmungen von Art. 336c OR.</p>	<p>2. Kündigt das Unternehmen das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils im Sinne von Art. 329g OR, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.</p>	<p>angeordneten Hilfsaktion im Ausland gelten die Bestimmungen von Art. 336c OR.</p> <p>2. Kündigt das Unternehmen das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils im Sinne von Art. 329g OR, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.</p>
<p>Art. 19 Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen Bei Massentlassungen sind die gesetzlichen Vorschriften (Art. 335d bis g OR) massgebend. Darüber hinaus empfehlen die Vertragsparteien den Arbeitgebern, den Anhang II betreffend die Vermeidung von sozialen Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zu beachten.</p>	<p>Art. 18 Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen 1. Bei Massentlassungen sind die gesetzlichen Vorschriften (Art. 335d bis g-k OR) massgebend. Darüber hinaus empfehlen die Vertragsparteien den Arbeitgebern Arbeitgebenden, den Anhang II betreffend die Vermeidung von sozialen Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zu beachten.</p> <p>2. Allen Unternehmen wird unabhängig von der Anzahl der Angestellten bzw. der Anzahl von Entlassungen empfohlen, ein besonderes Augenmerk auf soziale Härtefälle zu legen und diese im Rahmen der Möglichkeiten zu verhindern bzw. zu mildern. Dementsprechend sollen die Empfehlungen in Anhang II sinngemäss Beachtung finden.</p>	<p>Art. 18 Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen 1. Bei Massentlassungen sind die gesetzlichen Vorschriften (Art. 335d bis k OR) massgebend. Darüber hinaus empfehlen die Vertragsparteien den Arbeitgebenden, den Anhang II betreffend die Vermeidung von sozialen Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zu beachten.</p> <p>2. Allen Unternehmen wird unabhängig von der Anzahl der Angestellten bzw. der Anzahl von Entlassungen empfohlen, ein besonderes Augenmerk auf soziale Härtefälle zu legen und diese im Rahmen der Möglichkeiten zu verhindern bzw. zu mildern. Dementsprechend sollen die Empfehlungen in Anhang II sinngemäss Beachtung finden.</p>

<p>Art. 24 Aus- und Weiterbildung</p> <p>1. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein zentrales Anliegen der Sozialpartner, welches im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber als auch der Angestellten liegt.</p> <p>2. Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung, besonders bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien im Rahmen der technischen Entwicklung auf Betriebsebene (vgl. Art. 25 GAV). Der Arbeitgeber unterstützt und fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung im Weiteren durch Bereicherung oder Erweiterung des Aufgabengebietes sowie durch gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz. Als weitere Massnahmen werden empfohlen: Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, interne Weiterbildungsprogramme und Kursangebote, Beteiligung an externen Weiterbildungseinrichtungen, Freistellung von der Arbeit sowie teilweise oder vollständige Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten.</p>	<p>Art. 24 23 Aus- und Weiterbildung</p> <p>1. Die berufliche Aus- und Weiterbildung unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Angestellten ist ein zentrales Anliegen der Sozialpartner, welches im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber Arbeitgebenden als auch der Angestellten liegt.</p> <p>2. Der Arbeitgeber Arbeitgebende unterstützt unterstützen und fördert fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung, besonders bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien im Rahmen der technischen Entwicklung auf Betriebsebene (vgl. Art. 2524). Der Arbeitgeber Sie unterstützt unterstützen und fördert fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung im Weiteren durch Bereicherung oder Erweiterung des Aufgabengebietes sowie durch gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz. Als weitere Massnahmen werden empfohlen: Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, interne Weiterbildungsprogramme und Kursangebote, Beteiligung an externen Weiterbildungseinrichtungen, Freistellung von der Arbeit sowie teilweise oder vollständige Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten.</p>	<p>Art. 23 Aus- und Weiterbildung</p> <p>1. Die berufliche Aus- und Weiterbildung unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Angestellten ist ein zentrales Anliegen der Sozialpartner, welches im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgebenden als auch der Angestellten liegt.</p> <p>2. Arbeitgebende unterstützen und fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung, besonders bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien im Rahmen der technischen Entwicklung auf Betriebsebene (vgl. Art. 24). Sie unterstützen und fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung im Weiteren durch Bereicherung oder Erweiterung des Aufgabengebietes sowie durch gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz. Als weitere Massnahmen werden empfohlen: Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, interne Weiterbildungsprogramme und Kursangebote, Beteiligung an externen Weiterbildungseinrichtungen, Freistellung von der Arbeit sowie teilweise oder vollständige Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten.</p>
--	--	---

<p>3. Stellt der Arbeitgeber die Angestellten von der Arbeit frei oder leistet er einen Beitrag an ihre Aus- und Weiterbildungskosten, so kann er sie für eine angemessene Zeit verpflichten, in seinem Dienst zu verbleiben.</p> <p>4. Die Angestellten sind aufgefordert, ihre persönlichen und fachlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.</p> <p>5. Der Arbeitgeber informiert die Angestellten in geeigneter Weise über interne und externe Aus- und Weiterbildungsangebote.</p>	<p>3. Stellt der Arbeitgeber Stellen die Arbeitgebenden die Angestellten von der Arbeit frei oder leistet er sie leisten er sie einen Beitrag an ihre Aus- und Weiterbildungskosten, so kann er sie können die Arbeitgebenden die Angestellten für eine angemessene Zeit verpflichten, in seinem ihrem Dienst zu verbleiben.</p> <p>4. <i>Keine Änderungen</i></p> <p>5. Der Arbeitgeber informiert Die Arbeitgebenden informieren die Angestellten in geeigneter Weise über interne und externe Aus- und Weiterbildungsangebote.</p>	<p>3. Stellen die Arbeitgebenden die Angestellten von der Arbeit frei oder leisten sie einen Beitrag an ihre Aus- und Weiterbildungskosten, so können die Arbeitgebenden die Angestellten für eine angemessene Zeit verpflichten, in ihrem Dienst zu verbleiben.</p> <p>4. Die Angestellten sind aufgefordert, ihre persönlichen und fachlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.</p> <p>5. Die Arbeitgebenden informieren die Angestellten in geeigneter Weise über interne und externe Aus- und Weiterbildungsangebote.</p>
<p>Art. 29 Gleichstellung</p> <p>1. Der Arbeitgeber fördert die Chancengleichheit von Frau und Mann. Zu diesem Zweck wird den Arbeitgebern insbesondere empfohlen, die berufliche Entwicklung und Weiterbildung zu fördern sowie den Wiedereinstieg in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern.</p>	<p>Art. 29 28 Gleichstellung</p> <p>1. Der Arbeitgeber fördert Die Arbeitgebenden fördern die Chancengleichheit nach Massgabe des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG). Zu diesem Zweck wird den Arbeitgebern Arbeitgebenden insbesondere empfohlen, die berufliche Entwicklung und Weiterbildung zu fördern sowie den Wiedereinstieg in den</p>	<p>Art. 28 Gleichstellung</p> <p>1. Die Arbeitgebenden fördern die Chancengleichheit nach Massgabe des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG). Zu diesem Zweck wird den Arbeitgebenden insbesondere empfohlen, die berufliche Entwicklung und Weiterbildung zu fördern sowie den Wiedereinstieg in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern.</p>

<p>2. Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Funktion und Leistung.</p>	<p>angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern.</p> <p>2. Frau und Mann Alle Angestellten, die gleichwertige Arbeit leisten sowie gleichwertige Ausbildungs- und Berufserfahrung aufweisen, haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Funktion und Leistung.</p>	<p>2. Alle Angestellten, die gleichwertige Arbeit leisten sowie gleichwertige Ausbildungs- und Berufserfahrung aufweisen, haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Funktion und Leistung.</p>
<p>Art. 30 Diskriminierungsverbot Der Arbeitgeber sorgt für ein Klima des persönlichen Respekts, welches Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigungen nicht aufkommen lässt. Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang sowie das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.</p>	<p>Art. 30 29 Diskriminierungsverbot Der Arbeitgeber sorgt für ein Klima des persönlichen Respekts, welches Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigungen nicht aufkommen lässt. Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang sowie das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art. Arbeitgebende und Angestellte wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Verhalten, Handlungen, Sprache, Bildern usw. verhindern kann.</p>	<p>Art. 29 Diskriminierungsverbot und Persönlichkeitsschutz Arbeitgebende und Angestellte wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Verhalten, Handlungen, Sprache, Bildern usw. verhindern kann.</p>

<p>Art. 31 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>1. Die Vertragsparteien setzen sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen innerhalb der Paritätischen Kommission.</p> <p>2. Der Arbeitgeber unterstützt und fördert Strukturen, die es den Angestellten erleichtern, familiäre und berufliche Verpflichtungen gleichzeitig in geeigneter Weise wahrzunehmen. Zu diesem Zweck können im Rahmen der firmenspezifischen Gegebenheiten insbesondere die folgenden zusätzlichen Massnahmen getroffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einführung flexibler und partnerschaftlicher Arbeits-organisations- und Arbeitszeitmodelle, namentlich auch für Angehörige des Kaders; – Gewährung eines bezahlten oder unbezahlten Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubes; – Gewährung von bezahlten oder unbezahlten Betreuungstagen; – Einrichtung von eigenen oder Beteiligung an externen Betreuungseinrichtungen für Kinder; – Information der Angestellten über bestehende Kinderbetreuungsangebote; 	<p>Art. 31 30 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>1. <i>Keine Änderungen</i></p> <p>2. Der Arbeitgeber Die Arbeitgebenden unterstützen und fördern Strukturen, die es den Angestellten erleichtern, familiäre und berufliche Verpflichtungen gleichzeitig in geeigneter Weise wahrzunehmen. Zu diesem Zweck können im Rahmen der firmenspezifischen Gegebenheiten insbesondere die folgenden zusätzlichen Massnahmen getroffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einführung flexibler und partnerschaftlicher Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, namentlich auch für Angehörige des Kaders; – Gewährung eines zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Mutterschaftsurlaubs oder Vaterschaftsurlaubes Urlaub des andern Elternteils; – Gewährung von zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Betreuungstagen; – Einrichtung von eigenen oder Beteiligung an externen Betreuungseinrichtungen für Kinder; – Information der Angestellten über bestehende Kinderbetreuungsangebote; 	<p>Art. 30 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p>1. Die Vertragsparteien setzen sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen innerhalb der Paritätischen Kommission.</p> <p>2. Die Arbeitgebenden unterstützen und fördern Strukturen, die es den Angestellten erleichtern, familiäre und berufliche Verpflichtungen gleichzeitig in geeigneter Weise wahrzunehmen. Zu diesem Zweck können im Rahmen der firmenspezifischen Gegebenheiten insbesondere die folgenden zusätzlichen Massnahmen getroffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einführung flexibler und partnerschaftlicher Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, namentlich auch für Angehörige des Kaders; – Gewährung eines zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaub des andern Elternteils; – Gewährung von zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Betreuungstagen; – Einrichtung von eigenen oder Beteiligung an externen Betreuungseinrichtungen für Kinder; – Information der Angestellten über bestehende Kinderbetreuungsangebote;
--	--	--

<p>– Unterstützung der Angestellten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit.</p>	<p>– Unterstützung der Angestellten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit.</p>	<p>– Unterstützung der Angestellten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit.</p>
<p>Art. 35 Ferienanspruch</p> <p>1. Der Ferienanspruch beträgt bei 5-Tage-Woche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Minimum 20 Arbeitstage - für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie während des Lehrverhältnisses 25 Arbeitstage <p>Vom Kalenderjahr an, in welchem</p> <ul style="list-style-type: none"> das 46. Altersjahr vollendet wird 21 Arbeitstage das 47. Altersjahr vollendet wird 22 Arbeitstage das 48. Altersjahr vollendet wird 23 Arbeitstage das 49. Altersjahr vollendet wird 24 Arbeitstage das 50. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage das 60. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage <p>Bei 6-Tage-Woche erhöhen sich obige Ansätze entsprechend</p> <p>2. Ansprüche von weniger als einem halben Ferientag sind nicht zu berücksichtigen.</p>	<p>Art. 35 34 Ferienanspruch</p> <p>1. Der Ferienanspruch beträgt bei 5-Tage-Woche und einer Vollzeitbeschäftigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Minimum 20 Arbeitstage - für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie während des Lehrverhältnisses 25 Arbeitstage - vom Kalenderjahr an, in welchem das 4640. Altersjahr vollendet wird - das 4741. Altersjahr vollendet wird 22 Arbeitstage - das 4842. Altersjahr vollendet wird 23 Arbeitstage - das 4943. Altersjahr vollendet wird 24 Arbeitstage - das 5044. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage - das 60. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage <p><i>Keine Änderungen</i></p> <p>Ansprüche von weniger als einem halben Ferientag sind nicht zu berücksichtigen.</p>	<p>Art. 34 Ferienanspruch</p> <p>1. Der Ferienanspruch beträgt bei 5-Tage-Woche und einer Vollzeitbeschäftigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Minimum 20 Arbeitstage - für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie während des Lehrverhältnisses 25 Arbeitstage - vom Kalenderjahr an, in welchem das 40. Altersjahr vollendet wird - das 41. Altersjahr vollendet wird 22 Arbeitstage - das 42. Altersjahr vollendet wird 23 Arbeitstage - das 43. Altersjahr vollendet wird 24 Arbeitstage - das 44. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage - das 60. Altersjahr vollendet wird 30 Arbeitstage <p>Bei 6-Tage-Woche erhöhen sich obige Ansätze entsprechend.</p>

<p>3. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen des Angestellten. Der Beginn der Ferien ist dem Angestellten mindestens 2 Monate zum voraus anzuzeigen. Eine Verkürzung dieser Frist bedarf der Zustimmung des Angestellten.</p>	<p>2. Wenn es die Strukturen und die Grösse der Firma sowie deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlauben, empfehlen die Sozialpartner im Interesse der Förderung und der Attraktivität der dualen Berufsbildung, den Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Lebensjahr sowie während des Lehrverhältnisses 30 Tage Ferien pro Jahr zu gewähren.</p> <p>3. Wenn es die Strukturen und die Grösse der Firma sowie deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlauben, empfehlen die Sozialpartner im Interesse der Förderung der Arbeitsplatzattraktivität, den Angestellten 25 Tage Ferien pro Jahr zu gewähren. Dabei sind Ferienansprüche bis zu 25 Tagen gemäss der Skala von Art. 34 Ferienanspruch Ziff. 1 nicht kumulativ anzurechnen.</p> <p>4. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber das Unternehmen unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen des der Angestellten. Der Beginn der Ferien ist dem den Angestellten mindestens 2 Monate zum vVoraus anzuzeigen. Eine Verkürzung dieser Frist bedarf der Zustimmung des der Angestellten.</p>	<p>2. Wenn es die Strukturen und die Grösse der Firma sowie deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlauben, empfehlen die Sozialpartner im Interesse der Förderung und der Attraktivität der dualen Berufsbildung, den Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Lebensjahr sowie während des Lehrverhältnisses 30 Tage Ferien pro Jahr zu gewähren.</p> <p>3. Wenn es die Strukturen und die Grösse der Firma sowie deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlauben, empfehlen die Sozialpartner im Interesse der Förderung der Arbeitsplatzattraktivität, den Angestellten 25 Tage Ferien pro Jahr zu gewähren. Dabei sind Ferienansprüche bis zu 25 Tagen gemäss der Skala von Art. 34 Ferienanspruch Ziff. 1 nicht kumulativ anzurechnen.</p> <p>4. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt das Unternehmen unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen der Angestellten. Der Beginn der Ferien ist den Angestellten mindestens 2 Monate zum Voraus anzuzeigen. Eine Verkürzung dieser Frist bedarf der Zustimmung der Angestellten.</p>
--	---	---

<p>Die Ferien sind in der Regel in zwei Teilen von mindestens 2 Wochen Dauer zu gewähren.</p> <p>4. Erkrankt oder verunfallt ein Angestellter während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Angestellte hat den Arbeitgeber sofort darüber zu orientieren, ihm das Arztzeugnis zu übermitteln und ihn anzufragen, wann die ausgefallenen Ferientage nachbezogen werden können.</p> <p>5. Ist der Angestellte durch Gründe, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so können die Ferien ab und inkl. dem zweiten Monat der Absenz für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Bei Verhinderung infolge Schwangerschaft darf die Kürzung erst ab und inkl. dem dritten Monat vorgenommen werden.</p> <p>Der gesetzliche Ferienanspruch darf vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn die Angestellte Mutterschaftsentschädigung im</p>	<p>Die Ferien sind in der Regel in zwei Teilen von mindestens 2 Wochen Dauer zu gewähren. Es sind mindestens einmal 2 Wochen Ferien am Stück zu gewähren.</p> <p>5. Erkrankten oder verunfallten ein Angestellter Arbeitnehmende während seiner ihren Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Der Angestellte hat haben den Arbeitgeber die Firma sofort darüber zu orientieren, ihm ihr das Arztzeugnis zu übermitteln und ihm sie anzufragen, wann die ausgefallenen Ferientage nachbezogen werden können.</p> <p>6. Ist der Angestellte Sind Arbeitnehmende durch Gründe, die in seiner ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so können die Ferien ab und inkl. dem zweiten Monat der Absenz für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Bei Verhinderung infolge Schwangerschaft darf die Kürzung erst ab und inkl. dem dritten Monat vorgenommen werden.</p> <p>Der gesetzliche Ferienanspruch darf vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn die Angestellte Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes (EOG)</p>	<p>Es sind mindestens einmal 2 Wochen Ferien am Stück zu gewähren.</p> <p>5. Erkrankten oder verunfallen Arbeitnehmende während ihren Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Angestellte haben die Firma sofort darüber zu orientieren, ihr das Arztzeugnis zu übermitteln und sie anzufragen, wann die ausgefallenen Ferientage nachbezogen werden können.</p> <p>6. Sind Arbeitnehmende durch Gründe, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so können die Ferien ab und inkl. dem zweiten Monat der Absenz für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Bei Verhinderung infolge Schwangerschaft darf die Kürzung erst ab und inkl. dem dritten Monat vorgenommen werden.</p> <p>Für die Dauer des Bezugs eines Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f OR, eines Urlaubs des andern Elternteils nach Art. 329g OR, eines Betreuungsurlaubs nach</p>
---	--	--

<p>Sinne des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) bezogen hat.</p> <p>6. Hat der Angestellte im Zeitpunkt der Kündigung noch einen Anspruch auf Ferien, so sind diese nach Möglichkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Andernfalls ist ihm für die nichtbezogenen Ferientage das darauf entfallende Gehalt zu entrichten.</p> <p>7. Löst der Angestellte das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien auf oder wird das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien aus Verschulden des Angestellten fristlos aufgelöst, so kann der Arbeitgeber die Rückerstattung des bezahlten Gehaltes für diejenigen Tage verlangen, zu deren Gewährung er nicht verpflichtet gewesen wäre.</p>	<p>bezogen hat. Für die Dauer des Bezugs eines Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f OR, eines Urlaubs des andern Elternteils nach Art. 329g OR, eines Betreuungsurlaubs nach Art. 329i OR oder eines Adoptionsurlaubs nach Art. 329j OR erfolgt keine Kürzung des vertraglichen Ferienanspruchs.</p> <p>7. Hat der Angestellte Haben Angestellte im Zeitpunkt der Kündigung noch einen Anspruch auf Ferien, so sind diese nach Möglichkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Andernfalls ist ihm ihnen für die nichtbezogenen Ferientage das darauf entfallende Gehalt zu entrichten.</p> <p>8. Löst der/die Angestellte das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien auf oder wird das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien aus Verschulden des/der Angestellten fristlos aufgelöst, so kann der Arbeitgeber das Unternehmen die Rückerstattung des bezahlten Gehaltes für diejenigen Tage verlangen, zu deren Gewährung ers s nicht verpflichtet gewesen wäre.</p>	<p>Art. 329i OR oder eines Adoptionsurlaubs nach Art. 329j OR erfolgt keine Kürzung des vertraglichen Ferienanspruchs.</p> <p>7. Haben Angestellte im Zeitpunkt der Kündigung noch einen Anspruch auf Ferien, so sind diese nach Möglichkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Andernfalls ist ihnen für die nichtbezogenen Ferientage das darauf entfallende Gehalt zu entrichten.</p> <p>8. Löst der/die Angestellte das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien auf oder wird das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien aus Verschulden des/der Angestellten fristlos aufgelöst, so kann das Unternehmen die Rückerstattung des bezahlten Gehaltes für diejenigen Tage verlangen, zu deren Gewährung es nicht verpflichtet gewesen wäre.</p>
<p>Art. 35a Mutterschaftsurlaub Ab Niederkunft besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen 14wöchigen</p>	<p>Art. 35a 35 Mutterschaftsurlaub 1. Ab Niederkunft bestehtwird ein gesetzlicher Anspruch auf einen 14wöchigen Mutterschaftsurlaub von 14</p>	<p>Art. 35 Mutterschaftsurlaub 1. Ab Niederkunft wird ein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen gewährt (Art. 329f OR). Der</p>

<p>Mutterschaftsurlaub. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 44.</p>	<p>Wochen gewährt (Art. 329f OR). Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Geburt des Kindes und endet in der Regel 98 Tage (14 Wochen) nach seinem Beginn.</p> <p>2. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 4450 (Mutterschaftsentschädigung).</p> <p>3. Die Arbeitgebenden sind bestrebt, den Angestellten nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad zu ermöglichen, falls dies gewünscht wird. Voraussetzung ist, dass im Unternehmen ein geeigneter Arbeitsplatz im massgeblichen Zeitpunkt zur Verfügung steht. Ein Rechtsanspruch kann daraus nicht abgeleitet werden.</p>	<p>Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Geburt des Kindes und endet in der Regel 98 Tage (14 Wochen) nach seinem Beginn.</p> <p>2. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 50 (Mutterschaftsentschädigung).</p> <p>3. Die Arbeitgebenden sind bestrebt, den Angestellten nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad zu ermöglichen, falls dies gewünscht wird. Voraussetzung ist, dass im Unternehmen ein geeigneter Arbeitsplatz im massgeblichen Zeitpunkt zur Verfügung steht. Ein Rechtsanspruch kann daraus nicht abgeleitet werden.</p>
	<p>Art. 36 Urlaub des andern Elternteils</p> <p>1. Erwerbstätigen Vätern, bzw. der Arbeitnehmerin die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist, wird gestützt auf Art. 329g OR ein zweiwöchiger Urlaub gewährt. Der Urlaub kann in Absprache mit dem Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Wird der Urlaub nicht</p>	<p>Art. 36 Urlaub des andern Elternteils</p> <p>1. Erwerbstätigen Vätern, bzw. der Arbeitnehmerin die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist, wird gestützt auf Art. 329g OR ein zweiwöchiger Urlaub gewährt. Der Urlaub kann in Absprache mit dem Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Wird der Urlaub nicht innerhalb von 6 Monaten bezogen, so verfällt der Anspruch.</p>

	<p>innerhalb von 6 Monaten bezogen, so verfällt der Anspruch.</p> <p>2. Die Entschädigung des Urlaubs des andern Elternteils richtet sich nach Art. 51 (Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils).</p>	<p>2. Die Entschädigung des Urlaubs des andern Elternteils richtet sich nach Art. 51 (Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils).</p>
	<p>Art. 37 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes der Mutter</p> <p>1. Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach, so werden dem anderen Elternteil gestützt auf Art. 16kbis des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (EOG) zusätzliche 98 Taggelder gewährt. Diese Taggelder müssen an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.</p> <p>2. Die Ansprüche und Entschädigung auf zusätzlich Taggelder im Falle des Todes der Mutter richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des EOG.</p>	<p>Art. 37 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes der Mutter</p> <p>1. Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach, so werden dem anderen Elternteil gestützt auf Art. 16kbis des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (EOG) zusätzliche 98 Taggelder gewährt. Diese Taggelder müssen an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.</p> <p>2. Die Ansprüche und Entschädigung auf zusätzlich Taggelder im Falle des Todes der Mutter richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des EOG.</p>
	<p>Art. 38 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils</p> <p>1. Stirbt der andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Mutter gestützt auf Art. 16cbis EOG Anspruch auf zusätzliche 14 Taggelder. Diese Taggelder können innerhalb einer Rahmenfrist von sechs</p>	<p>Art. 38 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils</p> <p>1. Stirbt der andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Mutter gestützt auf Art. 16cbis EOG Anspruch auf zusätzliche 14 Taggelder. Diese Taggelder können innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod bezogen werden.</p>

	<p>Monaten ab dem Tag nach dem Tod bezogen werden.</p> <p>2. Die Ansprüche und Entschädigung auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des EOG.</p>	<p>2. Die Ansprüche und Entschädigung auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des EOG.</p>
	<p>Art. 39 Adoptionsurlaub</p> <p>1. Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein Kind zur Adoption auf, so hat sie oder er bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16t des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (EOG) Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei 2 Wochen. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen. Der Adoptionsurlaub kann in Absprache mit dem Unternehmen wochen- oder tageweise bezogen werden.</p> <p>2. Die Entschädigung richtet sich nach Art. 50 (Adoptionsentschädigung).</p>	<p>Art. 39 Adoptionsurlaub</p> <p>1. Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein Kind zur Adoption auf, so hat sie oder er bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16t des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (EOG) Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei 2 Wochen. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen. Der Adoptionsurlaub kann in Absprache mit dem Unternehmen wochen- oder tageweise bezogen werden.</p> <p>2. Die Entschädigung richtet sich nach Art. 50 (Adoptionsentschädigung).</p>
	<p>Art. 40 Urlaub für die Betreuung von Angehörigen (329h OR)</p> <p>Den Angestellten wird gemäss Art. 329h OR ein bezahlter Urlaub gewährt für die Zeit, die</p>	<p>Art. 40 Urlaub für die Betreuung von Angehörigen (329h OR)</p> <p>Den Angestellten wird gemäss Art. 329h OR ein bezahlter Urlaub gewährt für die Zeit, die zur</p>

	<p>zur Betreuung eines kranken Familienmitglieds notwendig ist. Die Dauer des Urlaubs beträgt maximal 3 Tage pro Krankheitsereignis. Dauert die Krankheit länger, endet der Urlaub für dieses Ereignis trotzdem nach 3 Tagen. Pro Jahr ist der Urlaubsanspruch gemäss Art. 329h OR auf insgesamt 10 Tage begrenzt. Es muss mittels Arztzeugnis nachgewiesen werden, dass ein Familienmitglied krank ist. Zudem muss der Urlaub zur Betreuung notwendig sein.</p>	<p>Betreuung eines kranken Familienmitglieds notwendig ist. Die Dauer des Urlaubs beträgt maximal 3 Tage pro Krankheitsereignis. Dauert die Krankheit länger, endet der Urlaub für dieses Ereignis trotzdem nach 3 Tagen. Pro Jahr ist der Urlaubsanspruch gemäss Art. 329h OR auf insgesamt 10 Tage begrenzt. Es muss mittels Arztzeugnis nachgewiesen werden, dass ein Familienmitglied krank ist. Zudem muss der Urlaub zur Betreuung notwendig sein.</p>
	<p>Art. 41 Betreuungsurlaub für schwerkranke Kinder (329i OR)</p> <p>1. Berufstätigen Eltern wird ein 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes gewährt. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht nur, wenn der/die Angestellte einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach Erwerbsersatzordnung (EOG) hat. Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist. Es wird an das Kindesverhältnis nach Art. 252 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB) angeknüpft, d.h. der Zivilstand der Eltern ist unerheblich.</p> <p>2. Die Entschädigung des Betreuungsurlaubs für schwerkranke</p>	<p>Art. 41 Betreuungsurlaub für schwerkranke Kinder (329i OR)</p> <p>1. Berufstätigen Eltern wird ein 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes gewährt. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht nur, wenn der/die Angestellte einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach Erwerbsersatzordnung (EOG) hat. Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist. Es wird an das Kindesverhältnis nach Art. 252 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB) angeknüpft, d.h. der Zivilstand der Eltern ist unerheblich.</p> <p>2. Die Entschädigung des Betreuungsurlaubs für schwerkranke Kinder richtet sich nach</p>

	Kinder richtet sich nach Art. 53 (Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes).	Art. 53 (Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes).
Art. 44 Mutterschaftsentschädigung Ab Niederkunft besteht unabhängig vom Anspruch gemäss Art. 43 Anspruch auf einen 14wöchigen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung in der Höhe von 80% des Gehalts bzw. 80% des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Massgeblich für sämtliche Ansprüche auf Mutterschaftsentschädigung und Mutterschaftsurlaub sind die gesetzlichen Bestimmungen des OR und EOG.	Art. 44 50 Mutterschaftsentschädigung Ab Niederkunft besteht unabhängig vom Anspruch gemäss Art. 43 49 Anspruch auf einen mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung in der Höhe von 80% des Gehalts bzw. 80% des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Massgeblich für sämtliche Ansprüche auf Mutterschaftsentschädigung und Mutterschaftsurlaub sind die gesetzlichen Bestimmungen des OR und EOG.	Art. 50 Mutterschaftsentschädigung Ab Niederkunft besteht unabhängig vom Anspruch gemäss Art. 49 Anspruch auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 % des Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Massgeblich für sämtliche Ansprüche auf Mutterschaftsentschädigung und Mutterschaftsurlaub sind die gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.
	Art. 51 Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils Die Entschädigung des Urlaubs des andern Elternteils wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Urlaub und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.	Art. 51 Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils Die Entschädigung des Urlaubs des andern Elternteils wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Urlaub und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.
	Art. 52 Adoptionsentschädigung Die Adoptionsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des durchschnittlichen Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Adoptionsurlaub und dessen	Art. 52 Adoptionsentschädigung Die Adoptionsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des durchschnittlichen Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Adoptionsurlaub und dessen Entschädigung

	Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.	richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.
	Art. 53 Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des durchschnittlichen Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.	Art. 53 Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des durchschnittlichen Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.
Art. 45 Kollektive Krankentaggeldversicherung 1. Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit den zu versichernden Angestellten eine kollektive Krankentaggeldversicherung für alle oder für bestimmte Gruppen der diesem Vertrag unterstellten Angestellten abschliessen. Die Angestellten sind höchstens zur Hälfte an der Prämie zu beteiligen. Für männliche und weibliche Versicherte gilt die gleiche Prämienbeteiligung.	Art. 45 54 Kollektive Krankentaggeldversicherung 1.—Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit den zu versichernden Angestellten eine kollektive Krankentaggeldversicherung für alle oder für bestimmte Gruppen der diesem Vertrag unterstellten Angestellten abschliessen. Die Angestellten sind höchstens zur Hälfte an der Prämie zu beteiligen. Für männliche und weibliche Versicherte gilt die gleiche Prämienbeteiligung.	Art. 54 Kollektive Krankentaggeldversicherung

<p>2. Angestellte, die vor Einführung der kollektiven Krankentaggeldversicherung eine eigene, gesamthaft gleichwertige Krankentaggeldversicherung abgeschlossen haben, können diese weiterführen und verlangen, dass sie der Versicherung nicht unterstellt werden.</p> <p>3. Bezüglich der Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten die Bestimmungen von Anhang III, welcher Bestandteil dieses Vertrages ist. Während der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung bemisst sich der Gehaltsanspruch der Angestellten nach der Skala von Art. 43 Ziffer 1.</p>	<p>2. Angestellte, die vor Einführung der kollektiven Krankentaggeldversicherung eine eigene, gesamthaft gleichwertige Krankentaggeldversicherung abgeschlossen haben, können diese weiterführen und verlangen, dass sie der Versicherung nicht unterstellt werden.</p> <p>3. Bezüglich der Leistungen der Krankentaggeldversicherung gelten die Bestimmungen von Anhang III, welcher Bestandteil dieses Vertrages ist. Während der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung bemisst sich der Gehaltsanspruch der Angestellten nach der Skala von Art. 43 Ziffer 1.</p> <p>1. Den Arbeitgebenden wird empfohlen, sich und ihre Angestellten gegen die finanziellen Folgen von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Versicherungslösung muss mit den zu versichernden Angestellten vertraglich vereinbart werden. Anhang III enthält ein Beispiel einer marktüblichen Versicherungsdeckung.</p> <p>2. Die Angestellten sind höchstens zur Hälfte an der Prämie zu beteiligen. Für sämtliche Angestellten gilt der gleiche Prämienatz.</p>	<p>1. Den Arbeitgebenden wird empfohlen, sich und ihre Angestellten gegen die finanziellen Folgen von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Versicherungslösung muss mit den zu versichernden Angestellten vertraglich vereinbart werden. Anhang III enthält ein Beispiel einer marktüblichen Versicherungsdeckung.</p> <p>2. Die Angestellten sind höchstens zur Hälfte an der Prämie zu beteiligen. Für sämtliche Angestellten gilt der gleiche Prämienatz.</p>
---	---	---

	<p>3. Während der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung bemisst sich der Gehaltsanspruch der Angestellten nach der Skala von Art. 49 Ziffer 1.</p> <p>4. Wird nach der Niederkunft der Versicherungsschutz unterbrochen, so bemisst sich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung der Lohnanspruch der Angestellten gemäss Art. 50.</p> <p>5. Die Arbeitgebenden müssen ihre Angestellten über den wesentlichen Inhalt des Versicherungsvertrages (z.B. Höhe der Taggelder, Wartefristen, Beginn- und Ende des Versicherungsschutzes, direkter Leistungsanspruch der Angestellten, Zügerrecht, etc.) und dessen Änderungen sowie eine Vertragsauflösung informieren. Die hierzu erforderlichen Unterlagen werden den Arbeitgebenden und Angestellten von der Versicherung zur Verfügung gestellt.</p> <p>6. Krankentaggeldversicherungen können für Grenzgängerinnen und Grenzgänger besondere Bestimmungen vorsehen (z.B. kein Übertrittsrecht in die Einzelversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die dazu erforderlichen Informationen werden den</p>	<p>3. Während der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung bemisst sich der Gehaltsanspruch der Angestellten nach der Skala von Art. 49 Ziffer 1.</p> <p>4. Wird nach der Niederkunft der Versicherungsschutz unterbrochen, so bemisst sich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung der Lohnanspruch der Angestellten gemäss Art. 50.</p> <p>5. Die Arbeitgebenden müssen ihre Angestellten über den wesentlichen Inhalt des Versicherungsvertrages (z.B. Höhe der Taggelder, Wartefristen, Beginn- und Ende des Versicherungsschutzes, direkter Leistungsanspruch der Angestellten, Zügerrecht, etc.) und dessen Änderungen sowie eine Vertragsauflösung informieren. Die hierzu erforderlichen Unterlagen werden den Arbeitgebenden und Angestellten von der Versicherung zur Verfügung gestellt.</p> <p>6. Krankentaggeldversicherungen können für Grenzgängerinnen und Grenzgänger besondere Bestimmungen vorsehen (z.B. kein Übertrittsrecht in die Einzelversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die dazu erforderlichen Informationen werden den</p>
--	--	--

	Arbeitgebenden und Angestellten von der Versicherung zur Verfügung gestellt.	Arbeitgebenden und Angestellten von der Versicherung zur Verfügung gestellt.
<p>Art. 46 Unfall Bei Unfall hat der Arbeitgeber dem Angestellten mindestens die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung auszurichten. Sind diese Leistungen geringer als 80% des Lohnes, so hat der Arbeitgeber (ausser im Fall der Kürzung der Versicherungsleistungen wegen Selbstverschuldens) zusätzlich die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und 80% des Gehalts für die beschränkte Zeitdauer gemäss Skala von Art. 43 Ziffer 1 zu bezahlen.</p> <p>Während der beiden Karenztage der Unfallversicherung entrichtet der Arbeitgeber mindestens 80% des Gehalts.</p>	<p>Art. 4655 Unfall 1. Bei Unfall hat der Arbeitgeber haben die Arbeitgebenden dem Angestellten mindestens die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung auszurichten. Sind diese Leistungen geringer als 80 % des Lohnes, so hat der Arbeitgeber haben die Arbeitgebenden (ausser im Fall der Kürzung der Versicherungsleistungen wegen Selbstverschuldens) zusätzlich die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und 80 % des Gehalts für die beschränkte Zeitdauer gemäss Skala von Art. 4349 Ziffer 1 zu bezahlen.</p> <p>2. Während der beiden Karenztage der Unfallversicherung entrichtet der Arbeitgeber entrichten die Arbeitgebenden 100 % des Gehalts.</p>	<p>Art. 55 Unfall 1. Bei Unfall haben die Arbeitgebenden den Angestellten mindestens die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung auszurichten. Sind diese Leistungen geringer als 80 % des Lohnes, so haben die Arbeitgebenden (ausser im Fall der Kürzung der Versicherungsleistungen wegen Selbstverschuldens) zusätzlich die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und 80 % des Gehalts für die beschränkte Zeitdauer gemäss Skala von Art. 49 Ziffer 1 zu bezahlen.</p> <p>2. Während der beiden Karenztage der Unfallversicherung entrichten die Arbeitgebenden 100 % des Gehalts.</p>
	<p>Art. 60 Überprüfung des Gesamtarbeitsertrags Die Sozialpartner überprüfen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen periodisch alle 3 Jahre auf deren Aktualität.</p>	<p>Art. 60 Überprüfung des Gesamtarbeitsertrags Die Sozialpartner überprüfen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen periodisch alle 3 Jahre auf deren Aktualität.</p>
<p>Anhang III Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung</p>	<p>Anhang III Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung</p>	<p>Anhang III Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung</p>

<p>Die Versicherungsbedingungen müssen den folgenden Bestimmungen entsprechen und dürfen nicht zu Ungunsten der Angestellten geändert werden. Im Einvernehmen mit den zu versichernden Angestellten steht es dem Arbeitgeber indessen frei, eine kollektive Krankentaggeldversicherung mit besseren Leistungen abzuschliessen.</p> <p>1. Das Krankentaggeld beträgt 80% des AHV-pflichtigen Lohnes nach Ablauf einer Wartefrist von 60 Tagen. Für Angestellte mit 3 oder mehr Dienstjahren ist eine Verlängerung der Wartefrist möglich. Das Krankentaggeld wird pro Fall während 720 Tagen gewährt. Eine Verkürzung der Anspruchsdauer um die Wartefrist ist zulässig.</p> <p>2. Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Stellenantritt, sofern die Angestellten zu diesem Zeitpunkt voll arbeitsfähig sind bzw. mit der vollen Aufnahme der Tätigkeit.</p> <p>Für vorbestandene Krankheiten dürfen keine Versicherungsvorbehalte angebracht werden.</p> <p>3. Angestellte, die das AHV-Pensionsalter erreicht haben, haben Anspruch auf Taggelder für höchstens 180 Tage. Die Anspruchsberechtigung erlischt endgültig mit der Vollendung des 70. Altersjahres.</p>	<p>Die Versicherungsbedingungen müssen den folgenden Bestimmungen entsprechen und dürfen nicht zu Ungunsten der Angestellten geändert werden. Im Einvernehmen mit den zu versichernden Angestellten steht es dem Arbeitgeber indessen frei, eine kollektive Krankentaggeldversicherung mit besseren Leistungen abzuschliessen.</p> <p>1.—Das Krankentaggeld beträgt 80% des AHV-pflichtigen Lohnes nach Ablauf einer Wartefrist von 60 Tagen. Für Angestellte mit 3 oder mehr Dienstjahren ist eine Verlängerung der Wartefrist möglich. Das Krankentaggeld wird pro Fall während 720 Tagen gewährt. Eine Verkürzung der Anspruchsdauer um die Wartefrist ist zulässig.</p> <p>2.—Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Stellenantritt, sofern die Angestellten zu diesem Zeitpunkt voll arbeitsfähig sind bzw. mit der vollen Aufnahme der Tätigkeit.</p> <p>Für vorbestandene Krankheiten dürfen keine Versicherungsvorbehalte angebracht werden.</p> <p>3.—Angestellte, die das AHV-Pensionsalter erreicht haben, haben Anspruch auf Taggelder für höchstens 180 Tage. Die Anspruchsberechtigung erlischt endgültig mit der Vollendung des 70. Altersjahres.</p>	
---	--	--

<p>4. Der Versicherungsschutz endet an dem Tag, an welchem die Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht für einen Versicherungsfall, der bereits eingetreten ist. In diesem Falle haben die Versicherten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und bei ununterbrochener Erwerbsunfähigkeit weiterhin Anspruch auf Taggelder, jedoch für höchstens 720 Tage unter Anrechnung der für denselben Fall bereits bezogenen Taggelder, sofern sie bei einem neuen Arbeitgeber nicht mindestens in den Genuss derselben Deckung gelangen.</p> <p>Die Versicherung kann gemäss den Bedingungen der Versicherer innert 30 Tagen nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis auf freiwilliger Basis von den Angestellten weitergeführt werden; sie tragen die entsprechende Prämie, berechnet zum Einzeltarif und aufgrund des Eintrittsalters in die Kollektivversicherung.</p> <p>Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitslosigkeit enden die Taggelder der Arbeitslosenversicherung 30 Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>5. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der</p>	<p>4.—Der Versicherungsschutz endet an dem Tag, an welchem die Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht für einen Versicherungsfall, der bereits eingetreten ist. In diesem Falle haben die Versicherten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und bei ununterbrochener Erwerbsunfähigkeit weiterhin Anspruch auf Taggelder, jedoch für höchstens 720 Tage unter Anrechnung der für denselben Fall bereits bezogenen Taggelder, sofern sie bei einem neuen Arbeitgeber nicht mindestens in den Genuss derselben Deckung gelangen.</p> <p>Die Versicherung kann gemäss den Bedingungen der Versicherer innert 30 Tagen nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis auf freiwilliger Basis von den Angestellten weitergeführt werden; sie tragen die entsprechende Prämie, berechnet zum Einzeltarif und aufgrund des Eintrittsalters in die Kollektivversicherung.</p> <p>Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitslosigkeit enden die Taggelder der Arbeitslosenversicherung 30 Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.</p> <p>5.—Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der</p>	
---	---	--

<p>Arbeitsunfähigkeit zu kürzen. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht indessen nur, wenn die Verminderung der Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt.</p> <p>6. Den Versicherten darf aus der Versicherung kein Gewinn erwachsen.</p> <p>7. Für Krankheiten, für welche die Militärversicherung, die eidg. Invalidenversicherung oder die Unfallversicherung entschädigungspflichtig sind, besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld nur in dem Ausmass, als der Anspruch gemäss Ziffer 1 hievon von der Militärversicherung, der eidg. Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung nicht gedeckt wird.</p> <p>8. Wird nach der Niederkunft der Versicherungsschutz unterbrochen, so bemisst sich in dieser Zeit der Lohnanspruch der Angestellten gemäss Art. 44.</p>	<p>Arbeitsunfähigkeit zu kürzen. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht indessen nur, wenn die Verminderung der Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt.</p> <p>6. Den Versicherten darf aus der Versicherung kein Gewinn erwachsen.</p> <p>7. Für Krankheiten, für welche die Militärversicherung, die eidg. Invalidenversicherung oder die Unfallversicherung entschädigungspflichtig sind, besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld nur in dem Ausmass, als der Anspruch gemäss Ziffer 1 hievon von der Militärversicherung, der eidg. Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung nicht gedeckt wird.</p> <p>Wird nach der Niederkunft der Versicherungsschutz unterbrochen, so bemisst sich in dieser Zeit der Lohnanspruch der Angestellten gemäss Art. 44.</p> <p>Im Einzelfall gelten die von der Krankentaggeldversicherung an Arbeitgebende und Angestellte abgegebenen Informationen und Versicherungsbedingungen.</p> <p>Eine marktübliche Versicherungsdeckung im Kollektiv-Krankentaggeldbereich umfasst i.d.R. die nachfolgenden Inhalte:</p>	<p></p> <p>Im Einzelfall gelten die von der Krankentaggeldversicherung an Arbeitgebende und Angestellte abgegebenen Informationen und Versicherungsbedingungen.</p> <p>Eine marktübliche Versicherungsdeckung im Kollektiv-Krankentaggeldbereich umfasst i.d.R. die nachfolgenden Inhalte:</p>
--	--	--

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marktüblich ist eine privatversicherungsrechtliche sog. «BVG-Koordinationsdeckung». Versichert sind bei Krankheit und Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft 730 Taggelder pro Versicherungsfall, abzüglich einer mindestens 30-tägigen Wartefrist. Die Höhe des Taggeldes beträgt 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes und richtet sich nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit. 2. Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Stellenantritt, sofern die Angestellten zu diesem Zeitpunkt voll arbeitsfähig sind bzw. mit der vollen Aufnahme der Tätigkeit. 3. Angestellte, die das AHV-Pensionsalter erreicht haben, haben Anspruch auf Taggelder für höchstens 180 Tage. Die Anspruchsberechtigung erlischt endgültig mit der Vollendung des 70. Altersjahres. 4. Der Versicherungsschutz endet an dem Tag, an welchem die Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die Bestimmung gilt jedoch nicht für einen Versicherungsfall, der bereits eingetreten ist. In diesem Falle haben die Versicherten nach Ausscheiden aus dem 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marktüblich ist eine privatversicherungsrechtliche sog. «BVG-Koordinationsdeckung». Versichert sind bei Krankheit und Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft 730 Taggelder pro Versicherungsfall, abzüglich einer mindestens 30-tägigen Wartefrist. Die Höhe des Taggeldes beträgt 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes und richtet sich nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit. 2. Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Stellenantritt, sofern die Angestellten zu diesem Zeitpunkt voll arbeitsfähig sind bzw. mit der vollen Aufnahme der Tätigkeit. 3. Angestellte, die das AHV-Pensionsalter erreicht haben, haben Anspruch auf Taggelder für höchstens 180 Tage. Die Anspruchsberechtigung erlischt endgültig mit der Vollendung des 70. Altersjahres. 4. Der Versicherungsschutz endet an dem Tag, an welchem die Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die Bestimmung gilt jedoch nicht für einen Versicherungsfall, der bereits eingetreten ist. In diesem Falle haben die Versicherten nach Ausscheiden aus dem
--	--	--

	<p>Arbeitsverhältnis und bei ununterbrochener Erwerbsunfähigkeit weiterhin Anspruch auf Taggelder, jedoch für höchstens 730 Tage unter Anrechnung der für denselben Fall bereits bezogenen Taggelder, sofern sie bei einem neuen Unternehmen nicht mindestens in den Genuss derselben Deckung gelangen.</p> <p>Die Versicherung kann gemäss den jeweiligen Versicherungsbedingungen innert 30 Tagen nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis auf freiwilliger Basis von den Angestellten weitergeführt werden; sie tragen die entsprechende Prämie, berechnet zum Einzeltarif und aufgrund des Eintrittsalters in die Kollektivversicherung.</p> <p>Die Versicherungsbedingungen können für Grenzgängerinnen und Grenzgänger abweichende Bestimmungen vorsehen.</p> <p>5. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zu kürzen. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht indessen nur, wenn die Verminderung der Arbeitsunfähigkeit mindestens 25 % beträgt.</p>	<p>Arbeitsverhältnis und bei ununterbrochener Erwerbsunfähigkeit weiterhin Anspruch auf Taggelder, jedoch für höchstens 730 Tage unter Anrechnung der für denselben Fall bereits bezogenen Taggelder, sofern sie bei einem neuen Unternehmen nicht mindestens in den Genuss derselben Deckung gelangen.</p> <p>Die Versicherung kann gemäss den jeweiligen Versicherungsbedingungen innert 30 Tagen nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis auf freiwilliger Basis von den Angestellten weitergeführt werden; sie tragen die entsprechende Prämie, berechnet zum Einzeltarif und aufgrund des Eintrittsalters in die Kollektivversicherung.</p> <p>Die Versicherungsbedingungen können für Grenzgängerinnen und Grenzgänger abweichende Bestimmungen vorsehen.</p> <p>5. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zu kürzen. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht indessen nur, wenn die Verminderung der Arbeitsunfähigkeit mindestens 25 % beträgt.</p>
--	---	---

	<p>6. Den Versicherten darf aus der Versicherung kein Gewinn erwachsen (Nettolohnausgleich).</p> <p>7. Für Krankheiten, für welche die Militärversicherung, die eidg. Invalidenversicherung oder die Unfallversicherung entschädigungspflichtig sind, besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld nur in dem Ausmass, als der Anspruch gemäss Ziffer 1 hiervon von der Militärversicherung, der eidg. Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung nicht gedeckt wird.</p>	<p>6. Den Versicherten darf aus der Versicherung kein Gewinn erwachsen (Nettolohnausgleich).</p> <p>7. Für Krankheiten, für welche die Militärversicherung, die eidg. Invalidenversicherung oder die Unfallversicherung entschädigungspflichtig sind, besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld nur in dem Ausmass, als der Anspruch gemäss Ziffer 1 hiervon von der Militärversicherung, der eidg. Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung nicht gedeckt wird.</p>
--	---	---