

RAHMENARBEITSVERTRAG

FÜR ANGESTELLTE DER
STUDENTINNENSCHAFT DER UNIVERSITÄT BERN (SUB)

Fassung vom 17. Dezember 2012

Art. 1 Geltungsbereich

Dieser vorliegende Rahmenvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Vorstand der SUB einerseits und den Angestellten der SUB. Er gilt für alle SUB-Angestellten mit Ausnahme der Unikum-Layouterinnen, der Unikum-Werbeverantwortlichen und den Hilfskräften.

Art. 2 Anstellung und Probezeit

Die Anstellung erfolgt durch den SUB-Vorstand.

Die SUB verpflichtet sich, den vorliegenden Rahmenvertrag gemäss Artikel 1 anzuwenden. Die persönlichen Arbeitsverträge bzw. deren Bestimmungen sind integrierender Bestandteil des Rahmenvertrages. Ergänzungen und Abweichungen sind nur schriftlich in gegenseitigem Einvernehmen und nur bei der Probezeit, den Kündigungsfristen und dem Arbeitspensum zulässig. Die Angestellten erhalten zusammen mit ihrem persönlichen Arbeitsvertrag ein Exemplar des Rahmenvertrages.

Die ersten drei Monate effektiver Tätigkeit gelten als Probezeit.

Art. 3 Verwarnung

Bei definitiv angestellten ArbeitnehmerInnen mit mehr als einem Dienstjahr hat, ausgenommen in Fällen im Sinne von Art. 337 OR, einer Kündigung durch die SUB eine schriftliche Verwarnung des/r Angestellten durch den SUB-Vorstand voranzugehen.

Dem/r Angestellten steht das Recht zu, innert fünf Arbeitstagen gegen die angekündigte Verwarnung bei der Geschäftsprüfungskommission (GPK) der SUB Einsprache zu erheben.

Der SUB-Vorstand entscheidet über die Aufrechterhaltung der Verwarnung erst nach Anhörung des/r Angestellten. Erfolgt keine Einsprache, wird die Verwarnung fünf Arbeitstage nach der Ankündigung rechtskräftig. Verwarnungen werden hinfällig, wenn sich der/die Verwarnte während einer Frist von sechs Monaten bewährt hat.

Art. 4 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

- Während der Probezeit 7 Tage.
- Nach definitiver Anstellung 3 Monate.

Während der Probezeit kann auf Ende der kommenden Woche, bei definitiver Anstellung nur auf Monatsende gekündigt werden.

Die Kündigung hat durch einen eingeschriebenen Brief oder durch persönliche Überreichung der schriftlichen Kündigung zu erfolgen.

Die Kündigung durch die SUB wird durch den SUB-Vorstand ausgesprochen. Der Entlassungsgrund ist mit separatem Schreiben anzugeben.

Es besteht ein vollständiger Kündigungsschutz:

- Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft.
- Während des obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes oder von Behörden angeordneten Diensten, sowie vier Wochen vor- und nachher.
- Während einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit solange die Versicherungen zahlen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des OR.

Art. 5 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

In einem solchen Fall hat der SUB-Vorstand die GPK über die wichtigen Gründe zu orientieren.

Art. 6 Kündigung aus Restrukturierungsgründen

Kündigungen aus nicht in der Person des/r Angestellten liegenden Gründen wie Abschaffung der allgemeinen Mitgliedschaft in der SUB, Restrukturierungsmassnahmen etc. sind vorausgehend mit den Angestellten zu besprechen. Sie werden in der Folge mit dem SUB-Vorstand einen Vorschlag erarbeiten, mit dem gemeinsamen Ziel, nach Möglichkeit Entlassungen zu vermeiden bzw. einen Sozialplan zu verabschieden.

Den über 45jährigen Angestellten wird der Lohn für mindestens sechs Monate über die Kündigungsfrist hinaus gewährt.

Den unter 45jährigen Angestellten wird der Lohn für mindestens drei Monate über die Kündigungsfrist hinaus gewährt.

Gemäss Zusatzvereinbarungen können allenfalls weitergehende Leistungen vereinbart werden.

Sofern ein/e durch die SUB gekündigte/r ArbeitnehmerIn innerhalb der arbeitsvertraglich festgelegten Kündigungsfrist eine neue Stelle findet, entfällt der Anspruch auf Lohnersatzzahlung bzw. diese wird während der obenerwähnten Dauer bezüglich der Differenz zwischen dem bisherigen Lohn bei der SUB und dem allenfalls tieferen Lohn bei einem neuen Arbeitgeber ausgerichtet.

Art. 7 Arbeitszeit

Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt inkl. Pausen 40 Arbeitsstunden.

Überstunden sollen wenn immer möglich vermieden werden. Sobald das Monatspensum überschritten wird, muss der Vorstand informiert werden und die Überzeit muss von ihm angeordnet werden.

Wurden durch die Angestellte Überstunden geleistet, sind diese verpflichtet das Stundensaldo dem Vorstand der SUB innerhalb eines Monats schriftlich anzuzeigen.

Überstunden, welche nicht innerhalb der gesetzten Frist angezeigt werden, gelten als verwirkt.

Angeordnete Überzeit muss in der Regel durch Freizeit kompensiert werden. Diese Kompensation hat nach Möglichkeit innerhalb von einem Jahr zu erfolgen, wobei

- für angeordnete Überzeit an Werktagen ein Zuschlag von 25 % und
- für angeordnete Überzeit an Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag von 50% gewährt wird.

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeits- oder Einsatzort.

Die Präsenzzeiten werden gemeinsam von den Angestellten und dem SUB-Vorstand festgelegt.

Art. 8 Löhne

Der Grundsatz von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit zwischen Mann und Frau wird respektiert.

Der Jahreslohn bei einem 100% Arbeitsverhältnis beträgt brutto CHF 87565.40 (Stand 2012).

Art. 9 Anpassung der Löhne an die Teuerung

Die Teuerung wird jährlich per 1. Januar ausgeglichen. Massgebend für den Teuerungsausgleich ist dabei jeweils der vom Bundesamt für Statistik geschätzte November-Index.

Bei finanziellen Problemen der SUB besteht die Möglichkeit, auf dem Verhandlungsweg andere Formen des Teuerungsausgleiches zu vereinbaren (z.B. Plafonierung).

Die Teuerung wird auf dem Bruttolohn (ohne allfällige Zulagen) berechnet.

Art. 10 Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden nach den kantonalbernischen Bestimmungen geregelt.

Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes haben Angestellte Anspruch auf eine einmalige Geburtszulage von Fr. 300.- pro Kind. Teilzeitmitarbeiterinnen haben Anspruch auf die volle Zulage.

Art. 11 13. Monatslohn

Die SUB gewährt ein 13. Monatsgehalt, zahlbar zu 50% mit dem Juni- und 50% mit dem Dezembersalär.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so hat die Angestellte für jeden Monat Arbeit Anspruch auf einen Zwölftel des 13. Monatslohnes.

Art. 12 Pensionskasse

Die SUB-Angestellten sind mindestens gemäss dem gesetzlichen BVG-Obligatorium versichert. Die SUB trägt mindestens 50 % der Beiträge.

SUB-Angestellte sind bei der Nest Sammelstiftung versichert. Die Details sind auf dem persönlichen Vorsorgeausweise ersichtlich.

Art. 13 Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst

13.1 Lohnzahlung bei Krankheit

Bei Krankheit bezahlt die SUB während 30 Tagen den vollen Lohn. Für länger dauernde Krankheit sind Festangestellte der SUB für 90% des Lohnes während weiteren 730 Tagen taggeldversichert. Die Prämien werden von der SUB gedeckt. Allfällige Deckungseinreden des Versicherers (z.B. wegen fehlender Mitwirkung) gehen zu Lasten der Angestellten.

13.2 Lohnzahlung bei Unfall

- Angestellte mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden: Sie sind nur gegen Betriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90 % des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.

- Angestellte mit mindestens 8 Wochenarbeitsstunden: Sie sind gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90 % des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.

Die Prämien gehen zu Lasten der SUB. Allfällige gesetzliche Kürzungen (z.B. bei grober Fahrlässigkeit) tragen die Angestellten.

13.3 Lohnzahlung bei Militärdienst

Während dem obligatorischen Zivildienst und schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten wird der Lohn gemäss OR ausgerichtet

Art. 14 Treueprämien

Eine Treueprämie wird bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis wie folgt ausgerichtet:

- Nach fünf ununterbrochenen Dienstjahren: 50 % des gegenwärtigen monatlichen Grundgehaltes.

- Nach zehn ununterbrochenen Dienstjahren: 75 % des gegenwärtigen monatlichen Grundgehaltes.

- Nach 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 100 % des gegenwärtigen monatlichen Grundgehaltes.

- Nach jeweils je weiteren fünf ununterbrochenen Dienstjahren: 100% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehaltes.

Anstelle des Barbetrages ist es den Angestellten freigestellt, die Treueprämie ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umzuwandeln.

Art. 15 Feiertage

Als Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Heiligabend (zu 50 %), Weihnachten, Stephanstag, Zibelemärit (zu 50 %) und Silvester (zu 50 %). Der 1. Mai ist arbeitsfrei.

Art. 16 Ferien

Die SUB gewährt allen ihren Angestellten sechs Wochen bezahlte Ferien. Wird das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres begonnen oder beendet, so bemisst sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis des vollen Jahres.

Grundsätzlich sind Ferien nach Rücksprache mit dem SUB Vorstand in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem sie anfallen.

Sollten am Ende des Kalenderjahres nicht alle Ferientage bezogen worden sein, ist die Angestellte verpflichtet, dies dem SUB Vorstand schriftlich innerhalb des ersten Monats des neuen Jahres mitzuteilen. Unterlässt sie dies, gelten die Ferienansprüche als verwirkt.

In die Ferien fallende Feiertage werden nicht an die Ferien angerechnet.

Bei Absenzen bis zu 80 Arbeitstagen (16 Wochen) infolge Mutterschaft, Krankheit, Unfall oder obligatorischem Militärdienst werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht.

Krankheits- und Unfalltage während den Ferien werden nicht als Ferientage angerechnet, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgewiesen wird.

Unbezahlte Ferien sind vom SUB-Vorstand zu bewilligen.

Art. 17 Bildungsurlaub

Die Angestellten der SUB haben für berufliche Weiterbildung Anspruch auf einen Bildungsurlaub von drei Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Dieser Urlaub ist mit dem SUB-Vorstand abzusprechen.

Die Kumulierung des Anspruches auf Bildungsurlaub kann in Ausnahmefällen und nach Absprache mit dem SUB-Vorstand bewilligt werden, wobei höchstens der Anspruch von zwei Jahren kumuliert bezogen werden kann.

Der Vorstand kann Kurskosten ganz oder teilweise zurückerstatten.

Art. 18 Mutterschafts- und Elternurlaub

Die Angestellten der SUB haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen Dauer.

Bei den männlichen Angestellten wird ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen gewährt. Darüber hinausgehender unbezahlter Elternurlaub kann mit vorheriger Absprache mit dem SUB-Vorstand bezogen werden.

Art. 19 Absenzen

Bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei aufeinanderfolgenden Tagen muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden.

In den folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

- Todesfall von Ehegatten, Lebenspartner, Nachkommen, Eltern: 5 Tage
- Todesfall von Schwiegereltern: 1 Tag
- Todesfall von anderen Familienangehörigen: 1 Tag
- Eigene Hochzeit: 3 Tage
- Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin 15 Tage
- Eigener Umzug, in der Region des Wohnortes 1 Tag
- bei weiterer Entfernung bis 2 Tage
- Militärische Rekrutierung/Inspektion: 2 Tag

Bei stundenweisen Absenzen erfolgt in den nachfolgenden Fällen kein Lohnabzug:

- Ärztliche und zahnärztliche Konsultation.
- Spitalbesuche beim Ehegatten/Lebenspartner, bei den Nachkommen, Eltern oder Geschwister oder im gleichen Haushalt lebende Personen.
- Erledigung bei Behörden und im Verkehr mit Amtsstellen.

Die Angestellten sind gehalten, diese Absenzen nach Möglichkeit auf die Randstunden zu verlegen, und die Teilzeitangestellten sollen solche Termin wenn immer möglich ausserhalb ihrer Arbeitszeit wahrnehmen.

Art. 20 Bildschirmarbeitsplätze

Bildschirmarbeitsplätze sind angestelltenfreundlich und ergonomisch zu gestalten.

Weiter haben Angestellte jährlich Anspruch auf bezahlte Augentests. Bei in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten beteiligt sich die SUB zu 50 % (maximal Fr. 300.- innerhalb von drei Anstellungsjahren) an den Kosten von Brillen und Kontaktlinsen.

Art. 21 Datenschutz

Alle Unterlagen und Daten über das Personal sind vertraulich zu behandeln.

Seitens der Arbeitgeberin dürfen nur persönliche Daten des Personals erhoben und verarbeitet werden, die für den Betriebs- und Verwaltungsablauf absolut notwendig sind. Daten über den Gesundheitszustand sind vertraulich und dürfen nicht mit anderen Daten verknüpft werden. Die Weitergabe von Daten an Dritte, einschliesslich des späteren Arbeitgebers, ist nicht zulässig, sofern die Arbeitnehmerin dies nicht ausdrücklich wünscht.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind alle gespeicherten Daten zu löschen, ausser jenen, zu deren Aufbewahrung der Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet ist. Der Arbeitnehmerin sind auf Verlangen die noch verbleibenden Daten mitzuteilen.

Art. 22 Mitbestimmung

In den Bereichen, welche die Angestellten der SUB betreffen, haben sie das volle Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht. Insbesondere sind dies Themen bezüglich ihres Arbeitsplatzes oder ihres Arbeitsverhältnisses.

Art. 23 Verschwiegenheitspflicht

Die SUB-Angestellten sind verpflichtet, die Geschäftskennnisse der SUB, in die sie während des Arbeitsverhältnisses Einblick erhalten, geheim zu halten. Die Verschwiegenheitspflicht gilt unverändert auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SUB.

Art. 24 Vertragsdauer

Dieser Rahmenvertrag tritt am 1. September 1996 in Kraft und kann jeweils auf sechs Monate hinaus per Ende Jahr gekündigt werden.

Bern, 21. Dezember 2012

Für den Vorstand der SUB

Für die Angestellten der SUB

Milena Geiser / Emmanuel Schweizer

Matthias Ali