
RAHMENARBEITSVERTRAG

FÜR ANGESTELLTE DER
STUDENTINNENSCHAFT DER UNIVERSITÄT BERN (SUB)

Fassung vom 31. Dezember 2014

Art. 1 Geltungsbereich

Dieser vorliegende Rahmenvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Vorstand der SUB einerseits und den dem Vertrag unterstellten Angestellten der SUB. Er gilt für alle Festangestellten der SUB mit Ausnahme der Angestellten für das SUB-Medium. Der Vorstand kann weitere Personen in den Rahmenarbeitsvertrag mit einbeziehen.

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 sind dem Rahmenvertrag untergeordnet. 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 einer Kündigung durch die SUB eine schriftliche Verwarnung des/r Angestellten durch den SUB-Vorstand vorauszugehen. Dies gilt nicht bei fristlosen Kündigungen im Sinne von Art. 337 OR.

Bevor der SUB-Vorstand eine Verwarnung ausspricht, hört er die/den Angestellten an.

Dem/r Angestellten steht das Recht zu, innert fünf Arbeitstagen gegen die angekündigte Verwarnung bei der Geschäftsprüfungskommission (GPK) der SUB Einsprache zu erheben. Die GPK entscheidet über die Bestätigung oder Aufhebung der Verwarnung. Sie überprüft sowohl die Rechtmässigkeit wie die Angemessenheit der Verwarnung.

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.
- Bei Vaterschaft: Bis zu 16 Wochen nach der Geburt eines Kindes.
- Bei Adoption: Bis zu 16 Wochen nach der Adoption.
- 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 gemäss den gesetzlichen Regeln (Art. 336c Abs.1 lit. b OR). Im Einzelfall kann in gegenseitigem Einvernehmen eine Verlängerung vereinbart werden.

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/einer neuen ArbeitgeberIn ausgerichtet.

Art. 7 Arbeitszeit

Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Arbeitsstunden.

In der Arbeitszeit einbegriffen sind Pausen von folgender Länge:

- bei einer Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden an einem Tag: für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer (Art. 15 Abs. 1 lit. a ArG) von einer Viertelstunde.
- bei einer Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden an einem Tag: für die gesetzlich vorgeschriebene (Art. 15 Abs. 1 lit. b ArG) Dauer von einer halben Stunde.

Darüber hinausgehend sind Pausen nicht Teil der Arbeitszeit.

Art. 7a Überstunden

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

Wurden durch die Angestellten 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 Überstunden müssen in der Regel durch Freizeit kompensiert werden. Diese Kompensation hat nach Möglichkeit innerhalb von einem Jahr zu erfolgen.

Ausnahmsweise können Überstunden ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt gemäss dem auf eine Stunde umgerechneten Monatslohn. Auf Stunden, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG) überschreiten, zahlt die SUB einen Zuschlag von 25% aus.

Angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird mit einem Zuschlag von 50% ausbezahlt (Art. 19 Abs. 3 ArG).

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeits- oder Einsatzort.

Die Präsenzzeiten werden vom SUB-Vorstand nach Absprache mit den Angestellten festgelegt.

Art. 8 Löhne

Die SUB respektiert den Grundsatz von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit unabhängig von Alter, Nationalität und Geschlecht.

Der Jahreslohn bei einem 100% Arbeitsverhältnis beträgt brutto CHF 87565.40 (Stand 2014).

Art. 9 Anpassung der Löhne an die Teuerung

Die Löhne werden jährlich per 1. Januar an die Teuerung angepasst. Massgebend für den Teuerungsausgleich ist dabei jeweils der vom Bundesamt für Statistik veröffentlichte Landesindex der KonsumentenInnenpreise, Monatsindex August. Dies gilt auch bei negativer

Teuerung.

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 kantonbernischen Bestimmungen geregelt.

Art. 10a Geburts- und Betreuungszulagen

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

Angestellte, die Anspruch auf Kinderzulagen haben, erhalten zusätzliche Betreuungszulagen. Diese betragen (Stand 2014) jährlich:

- a) bei einem zulagenberechtigten Kind 3000 Franken
- b) bei zwei zulagenberechtigten Kindern: 2160 Franken
- c) bei drei zulagenberechtigten Kindern: 1320 Franken
- d) bei vier zulagenberechtigten Kindern 480 Franken

Eltern von mehr als vier zulagenberechtigten Kindern erhalten keine Betreuungszulage

Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Sie wird in zwölf Monatsraten zusammen mit dem Grundlohn ausbezahlt.

Die Betreuungszulagen werden nach denselben Regeln wie der Lohn der Teuerung angepasst.

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. Der Vorstand muss den Zeitpunkt des Urlaubs genehmigen.

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 in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem sie anfallen. Der Vorstand muss den Zeitpunkt der Ferien genehmigen.

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

Der Vorstand kann den Bezug von in den Vorjahren nicht bezogenen Ferien auch gegen den Willen des/der Angestellten anordnen.

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 Militär- oder Wehrpflichtersatzdienst 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 Weiterbildungen 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 Elternurlaub

Die Angestellten der SUB haben Anspruch auf einen Elternurlaub von 16 Wochen Dauer. Der Vorstand kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten den Anspruch kürzen oder verweigern, sofern der/die Angestellte weder rechtliche Obhutspflichten hat, noch sich tatsächlich an der Betreuung der Kinder beteiligt.

Soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben beginnt der Anspruch auf Elternurlaub erst neun Monate nach Arbeitsbeginn. Der SUB-Vorstand kann freiwillig auch Angestellten, die vorher Eltern werden, den ganzen oder einen verkürzten Elternurlaub gewähren.

Der SUB-Vorstand kann über obige Bestimmungen hinausgehenden unbezahlten Elternurlaub genehmigen.

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: oder Feier der eingetragenen Partnerschaft | 3 Tage |
| - Eigener Umzug, in der Region des Wohnortes | 1 Tag |
| bei weiterer Entfernung | bis 2 Tage |
| - Militärische Rekrutierung/Inspektion: | solange angeordnet, max. 5
Tage |

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

Gestrichen

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. Die Weitergabe von Daten an Dritte, einschliesslich des/der späteren ArbeitgeberIn, ist nicht zulässig, sofern die/der 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/die ArbeitnehmerIn sind auf Verlangen die noch verbleibenden Daten mitzuteilen.

Angestellte haben persönliche Daten über Privatpersonen und Unternehmen, von denen sie Kenntnis erlangt haben, vertraulich zu behandeln und dürfen sie nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses nicht weiterverwenden.

Art. 22 Mitsprache

Zu allen sie betreffenden Fragen holt der Vorstand die Ansicht der Mitarbeitenden ein. Er berücksichtigt diese bei seinen Entscheidungen.

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.23a Konkurrenzverbot

Für Angestellte der SUB, zu deren Aufgabenbereich Dienstleistungen gehören, bei welchem die SUB in einem Konkurrenzverhältnis zu anderen AnbieterInnen steht (wie beispielsweise die Wohnungs- und Stellenvermittlung und das Kulturangebot) und die Einblick in den Kundenkreis oder in Geschäftsgeheimnisse hatten, gilt ein Konkurrenzverbot.

Diese dürfen während des Arbeitsverhältnisses und bis anderthalb Jahren nach dessen Ende für keinen Arbeitgeber arbeiten, welcher entsprechende Dienstleistungen mit Ausrichtung auf ein studentisches Zielpublikum anbietet und in der Region Bern (Umkreis von 35 km um Bern) in nennenswertem Umfang tätig ist. Ebenso wenig dürfen sie solche Dienstleistungen selbständig anbieten. Die Einzelarbeitsverträge können den Geltungsbereich des Konkurrenzverbots für das konkrete Arbeitsverhältnis präzisieren.

Verstossen Angestellte gegen das Konkurrenzverbot, müssen sie eine Konventionalstrafe in der Höhe von vier Monatslöhnen zahlen.

Art. 24 Vertragsdauer

Dieser Rahmenvertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft und kann jeweils auf sechs Monate hinaus per Ende Jahr gekündigt werden. Nach der Kündigung haben Vorstand und Angestellte einen neuen Rahmenarbeitsvertrag auszuhandeln. Solange kein Rahmenarbeitsvertrag in Kraft ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, namentlich jene des OR und des Arbeitsgesetzes.

Bern, 31. Dezember 2014

Für den Vorstand der SUB

Die Festangestellten der SUB

Luisa Jakob

Renate Zimmermann,

Samuel Posselt

Keerhthana Nathan,

Matthias Ali,

Jonas

Born