

RAHMENARBEITSVERTRAG

FÜR HILFSKRÄFTE DER STUDENTINNENSCHAFT DER UNIVERSITÄT BERN (SUB)

Fassung vom 1. November 2015

Art. 1 Geltungsbereich

1 Der vorliegende Rahmenvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Vorstand der SUB einerseits und den dem Vertrag unterstellten Angestellten der SUB. Er gilt für alle Angestellten der SUB, die im Stundenlohn bezahlt werden (im Folgenden als „Hilfskräfte“ bezeichnet).

2 Der Vorstand kann Hilfskräfte ausnahmsweise von diesem Rahmenarbeitsvertrag ausnehmen, wenn dessen Regeln ihrer Situation nicht angemessen sind.

Art. 2 Anstellungsgrundsatz

Für Hilfskraftstellen sind normalerweise SUB-Mitglieder oder Studierende anderer schweizerischer Hochschulen einzustellen. Ausnahmen sind namentlich bei der Verlängerung bestehender Arbeitsverträge möglich.

Art. 3 Verhältnis zu Einzelarbeitsverträgen und SUB-Erlassen

1 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 Hilfskräfte erhalten zusammen mit ihrem persönlichen Arbeitsvertrag ein Exemplar des Rahmenvertrages.

2 Die Statuten, Reglemente und sonstige Erlasse der SUB sind integraler Bestandteil aller Hilfskraftverträge. Sie gehen den persönlichen Arbeitsverträgen und diesem

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

Rahmenarbeitsvertrag vor.

3 Soweit Änderungen an SUB-Erlassen die Rechtsstellung der Hilfskraft wesentlich verschlechtern, werden sie nur in den Arbeitsvertrag übernommen, wenn die Hilfskraft ihnen zustimmt. Eine Zustimmung gilt als stillschweigend erteilt, wenn die Hilfskraft nicht umgehend ihre Ablehnung mitteilt und ihren persönlichen Arbeitsvertrag kündigt, sobald ihr die Änderungen bekannt sind oder bei pflichtgemäsem Verhalten hätten bekannt sein müssen.

A. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Anstellung und Probezeit

- 1 Die Anstellung erfolgt durch den SUB-Vorstand.
- 2 Die ersten drei Monate effektiver Tätigkeit gelten als Probezeit.

Art. 5 Verwarnung

- 1 Bei definitiv angestellten Hilfskräften mit mehr als einem Dienstjahr hat einer Kündigung durch die SUB eine schriftliche Verwarnung der Hilfskraft durch den SUB-Vorstand voranzugehen. Dies gilt nicht bei fristlosen Kündigungen im Sinne von Art. 337 OR.
- 2 Bevor der SUB-Vorstand eine Verwarnung ausspricht, hört er die Hilfskraft an.
- 3 Der Hilfskraft 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 als auch die Angemessenheit der Verwarnung.
- 4 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. 6 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 1 Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:
 - a) Während der Probezeit 7 Tage.
 - b) Nach definitiver Anstellung 3 Monate.
- 2 Während der Probezeit kann auf Ende der kommenden Woche, bei definitiver Anstellung nur auf Monatsende gekündigt werden.

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

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

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

5 Es besteht ein vollständiger Kündigungsschutz:

a) Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft.

b) Bei Vaterschaft: Bis zu 16 Wochen nach der Geburt eines Kindes.

c) Bei Adoption: Bis zu 16 Wochen nach der Adoption.

d) Während des obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienstes oder von Behörden angeordneten Diensten sowie vier Wochen vor- und nachher.

e) 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.

6 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des OR.

Art. 7 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

Art. 8 Kündigung aus Restrukturierungsgründen

Kündigungen aus nicht in der Person der Hilfskraft liegenden Gründen wie Abschaffung der allgemeinen Mitgliedschaft in der SUB, Restrukturierungsmassnahmen etc. sind vorausgehend mit den Hilfskräften 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. Nach Möglichkeit ist über die Kündigungsfrist hinaus Lohn zu zahlen.

B. Arbeitszeit

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

Art. 9 Nachtarbeit

Im Sinne von Art. 10 Abs. 2 Arbeitsgesetz gilt in der SUB die Arbeit zwischen 7 und 24 Uhr als Tages- und Abendarbeit und die Arbeit zwischen 24 und 7 Uhr als Nachtarbeit.

Art. 10 Wochenarbeitszeit

Sofern für Berechnungen mit einem Vollzeitpensum verglichen werden muss, ist für letzteres mit einer regulären Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu rechnen.

Art. 11 Pausen

1 In der Arbeitszeit inbegriffen sind Pausen von folgender Länge:

a) 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.

b) 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.

2 Darüber hinausgehend sind Pausen nicht Teil der Arbeitszeit.

Art. 12 Überstunden

1 In den persönlichen Arbeitsverträgen werden obere Grenzwerte für die Arbeitsstunden festgehalten, welche die Hilfskraft mutmasslich zu leisten hat. Erwähnt ein Arbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden ohne nähere Spezifizierung, gilt diese als oberer Grenzwert.

2 Die SUB darf ohne Zustimmung der betreffenden Hilfskraft keine Arbeitszeit anordnen, die per Monat mehr als 15 Stunden über den oberen Grenzwert hinausgeht. Sind im Arbeitsvertrag Jahresarbeitsstunden angegeben, ist mit jener Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Monate zu vergleichen, von welcher die Hilfskraft bei Vertragsunterzeichnung ausgehen konnte.

3 Überstunden werden mit dem üblichen Stundenansatz gemäss Art. 14 Abs. 2 entschädigt. Auf Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG) überschreiten, zahlt die SUB einen Zuschlag von 25% aus.

4 Hilfskräfte haben den SUB-Vorstand zu benachrichtigen, sobald absehbar ist, dass der Arbeitsaufwand in einem Monat den oberen Grenzwert voraussichtlich um mehr als 20% überschreiten wird. Unterlassen sie dies, muss die SUB die darüber hinausgehenden Überstunden nicht bezahlen.

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

Art. 13 Mindestbeschäftigung

Hilfskräfte haben keinen Anspruch auf eine Mindestbeschäftigung. Vertraglich festgehaltene Mindeststundenzahlen gelten als Zielwerte, aus denen keine Rechte abgeleitet werden können.

C. Lohn

Art. 14 Lohnhöhe

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

2 Der Stundenlohn beträgt 25 CHF (Art. 8 Abs. 2 Finanzreglement der SUB).

Art. 15 Auszahlung der Löhne

1 Die SUB kann den Hilfskräften ihren Lohn gemäss deren monatlichen Stundenabrechnungen ausbezahlen oder monatlich gleichmässige Auszahlungen entrichten.

2 Bei monatlich gleichmässiger Auszahlung sind mindestens zweimal pro Jahr die effektiven Stunden abzurechnen und die Differenz der Hilfskraft auszubezahlen respektive von ihr einzufordern.

Art. 16 Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst

16.a.Grundsätze

1 Lohnzahlungen bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst werden nur ausgerichtet, wenn die Hilfskräfte die versäumte Arbeit nicht nach Ende des Arbeitsausfalls nachholen können.

2 Die Höhe der Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst richtet sich nach Art. 17 (Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall).

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

16.b. Lohnzahlung bei Krankheit

1 Bei Krankheit bezahlt die SUB während 30 Tagen den Lohn.

2 Für länger dauernde Krankheit sind Hilfskräfte der SUB für 80% 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 Hilfskräfte.

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

16.c.Lohnzahlung bei Unfall

1 Hilfskräfte mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden sind nur gegen Betriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90 % des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.

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

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

16.d.Lohnzahlung bei Militärdienst

Während dem obligatorischen Zivildienst und schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten wird der Lohn ausgerichtet, wenn dies das OR vorschreibt.

Art. 17 Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall

1 Wird Hilfskräften Lohn ausbezahlt, ohne dass sie Arbeitsleistung erbringen (z.B. bei Krankheit, im Elternurlaub oder nach einer Restrukturierungskündigung), ist die Anzahl Stunden zu bezahlen, welche die Hilfskraft oder ihrE VorgängerIn im letzten Jahr durchschnittlich gearbeitet hat (Basis Durchschnittsmonat). Besteht die Stelle seit weniger als einem Jahr oder hat sich ihr Profil seither wesentlich geändert, gilt der Durchschnitt seit Bestehen der Stelle in einem vergleichbaren Profil.

2 Der SUB-Vorstand kann von der Formel nach Abs. 1 abweichen, sofern offensichtlich ist, dass ihr Ergebnis nicht den Stunden entspricht, welche die betreffende Person ohne den Arbeitsausfall mutmasslich zusätzlich gearbeitet hätte. Dies insbesondere, wenn sich die Arbeitslast in der Ausfallperiode wesentlich von derjenigen der Vergleichsperiode unterscheidet. Abweichungen sind in beide Richtungen möglich.

3 Bei teilweisem Arbeitsausfall wird der Betrag proportional angepasst.

4 Die Abgeltung der Ferien richtet sich nach Art. 22

D. Weitere Leistungen an die Hilfskraft

Art. 18 Pauschalspesen

Die Hilfskräfte erhalten eine pauschale Spesenentschädigung von 6.3 % des Lohns.

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

Art. 19 Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden nach den kantonalbernischen Bestimmungen geregelt.

Art. 20 Geburts- und Betreuungszulagen

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

2 Hilfskräfte, die Anspruch auf Kinderzulagen haben, erhalten zusätzliche Betreuungszulagen.

Diese betragen:

a) Falls die Jahresarbeitszeit einem Pensum von 75% oder mehr entsprechen: Einer vollen Betreuungszulage für Festangestellte.

b) Falls die jährlich gearbeiteten Stunden einem Pensum von zwischen 50% und 75% entsprechen: 75% der vollen Betreuungszulage für Festangestellte.

c) Falls die jährlich gearbeiteten Stunden einem Pensum von zwischen 25% und 50% entsprechen: 50% der vollen Betreuungszulage für Festangestellte.

c) Falls die jährlich gearbeiteten Stunden einem Pensum von unter 25% entsprechen: 25% der vollen Betreuungszulage für Festangestellte.

Art. 21 Elternurlaub

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

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

3 Die Höhe des während des Elternurlaubs ausbezahlten Lohns richtet sich nach Art. 17 (Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall).

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

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

Art. 22 Ferien

- 1 Die Hilfskräfte haben Anspruch auf 6 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.
- 2 Die Bezahlung der Ferien ist als Ferienentschädigung von 12.5% im Lohn nach Art. 14 inbegriffen.

Art. 23 Pensionskasse

Die Hilfskräfte sind mindestens gemäss dem gesetzlichen BVG-Obligatorium versichert. Die SUB trägt mindestens 50 % der Beiträge. Details sind auf dem persönlichen Vorsorgeausweis ersichtlich.

Art. 24 Treueprämien

- 1 Hilfskräften in ungekündigter Stellung wird nach zweijähriger Tätigkeit eine einmalige Treueprämie von Fr. 300.- ausbezahlt.
- 2 Der Anspruch auf eine Treueprämie besteht nur für Arbeitszeit, die nach dem erstmaligen Inkrafttreten dieses Rahmenarbeitsvertrags geleistet wird.

Art. 25 Weiterbildungen

Der Vorstand kann Kurskosten für Weiterbildungen ganz oder teilweise zurückerstatten.

D. Diverse Bestimmungen

Art. 26 Mitsprache

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

Art. 27 Datenschutz

- 1 Alle Unterlagen und Daten über das Personal sind vertraulich zu behandeln.
- 2 Seitens der Arbeitgeberin dürfen nur persönliche Daten der Hilfskräfte 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 Hilfskraft dies nicht ausdrücklich wünscht.

StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) Vorstand

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

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

4 Hilfskräfte 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. 28 Verschwiegenheitspflicht

Die Hilfskräfte 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. 29 Konkurrenzverbot

1 Für Hilfskräfte der SUB, zu deren Aufgabenbereich Dienstleistungen gehören, bei welchen 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.

2 Diese dürfen während des Arbeitsverhältnisses und bis anderthalb Jahre 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.

3 Verstossen Hilfskräfte gegen das Konkurrenzverbot, müssen sie eine Konventionalstrafe in der vierfachen Höhe ihres durchschnittlichen monatlichen Lohnes zahlen.

Art. 30 Vertragsdauer

Dieser Rahmenvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und kann jeweils auf fünf Monate hinaus per Ende Jahr gekündigt werden. Nach der Kündigung haben Vorstand und Hilfskräfte einen neuen Rahmenarbeitsvertrag auszuhandeln. Solange kein Rahmenarbeitsvertrag in Kraft ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, namentlich jene des OR und des Arbeitsgesetzes.

**StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB)
Vorstand**

Lerchenweg 32
CH-3000 Bern 9
Telefon 031 631 54 11

vorstand@sub.unibe.ch
www.sub.unibe.ch

Bern, den 1. November 2015

Für den Vorstand der SUB

Die Hilfskräfte der SUB

Fabienne Hitz

Mario Bernhard, Stellwandtour

Luisa Jakob

Michel Brühlhard, RBD-Vizeleiter

Milena Geiser, Sozialfonds

Kim Piroska Horvath, Archivarin

Sidonie Jeremic, Sekretariatsaushilfe

Daina Kolasinac, RBD-Hauptleiterin

Angela Krenger, SUB-Medium

Simon Lusti, SR/VS-Hilfskraft

Vanessa Naef, Tag des Studienbeginns

Emmanuel Schweizer, Unifest