

RAHMENARBEITSVERTRAG (RAV)

Für Mitarbeitende der Studierendenschaft der Universität Bern (SUB)

Stand 01.01.2024

Art. 1 Geltungsbereich

Der vorliegende Rahmenarbeitsvertrag wird zwischen der SUB (Arbeitgeberin) und dem*der Mitarbeitenden (Arbeitnehmer*in) geschlossen.

Art. 2 Verhältnis zu Einzelarbeitsverträgen und SUB-Erlassen

¹ Der Rahmenarbeitsvertrag geht den persönlichen Einzelarbeitsverträgen vor. Abweichungen sind nur schriftlich in gegenseitigem Einvernehmen und nur bezüglich Probezeit, Kündigungsfristen und Arbeitspensum zulässig. Die Mitarbeitenden erhalten zusammen mit ihren persönlichen Einzelarbeitsverträgen ein Exemplar des Rahmenarbeitsvertrages.

² Die Statuten, Reglemente und sonstigen Erlasse der SUB sind integraler Bestandteil aller persönlichen Arbeitsverträge. Sie gehen ihnen und diesem Rahmenarbeitsvertrag vor.

³ *aufgehoben*

A. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 3 Anstellung und Probezeit

¹ Die Anstellung erfolgt durch den SUB-Vorstand (nachfolgend Vorstand).

² Die ersten zwei Monate effektiver Tätigkeit gelten als Probezeit. Danach gilt der*die Mitarbeitende als definitiv angestellt.

Art. 4 Verwarnung

¹ Bei definitiv angestellten Mitarbeitenden mit mehr als einem Dienstjahr hat einer Kündigung durch die SUB eine schriftliche Verwarnung des*der Mitarbeitenden durch den Vorstand voranzugehen. Dies gilt nicht bei fristlosen Kündigungen im Sinne von Art. 337 OR.

² Bevor der Vorstand eine Verwarnung ausspricht, hört er den*die Mitarbeitende*n an.

³ Dem*der Mitarbeitenden 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. 5 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

¹ Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

- a. Während der Probezeit 14 Tage.
- b. Nach definitiver Anstellung 3 Monate.

² Während der Probezeit kann auf Ende einer Woche, bei definitiver Anstellung nur auf Monatsende gekündigt werden.

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

⁴ Die Kündigung durch die SUB wird vom Vorstand ausgesprochen. Der Entlassungsgrund ist mit der Kündigung schriftlich anzugeben.

⁵ Es besteht ein vollständiger Kündigungsschutz:

- a. Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft.
- b. Bei Elternschaft ohne Schwangerschaft 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 Zivildienstes oder von Behörden angeordneten Diensten sowie vier Wochen vor- und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert.
- e. Während einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR. Im Einzelfall kann in gegenseitigem Einvernehmen eine Verlängerung vereinbart werden.

Art. 6 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 Vorstand die GPK über die wichtigen Gründe zu orientieren.

Art. 7 Kündigung aus Restrukturierungsgründen

¹ In Fällen von Kündigungen, deren Gründe nicht der betroffenen Person zuzurechnen sind, wie Abschaffung der allgemeinen Mitgliedschaft in der SUB, Restrukturierungsmassnahmen etc., zahlt die SUB nach Möglichkeit über die Kündigung hinaus Lohn.

² Den über 45-jährigen Mitarbeitenden wird in jenem Fall der Lohn nach Möglichkeit sechs, den unter 45-jährigen Mitarbeitenden drei Monate über die Kündigung hinaus gewährt.

³ *aufgehoben*

⁴ Weitergehende Leistungen können vereinbart werden.

⁵ Findet der*die Mitarbeitende während dieser Zeit eine neue Arbeitsstelle, entfällt der Anspruch auf Lohn nach Absatz 2, ausser es bestehe eine Lohndifferenz. Ist der neue Lohn tiefer, bezahlt die SUB nach Möglichkeit die Differenz.

B. Arbeitszeit

Art. 8 Präsenzzeit

¹ Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeits- oder Einsatzort. Die Präsenzzeiten werden vom Vorstand nach Absprache mit den einzelnen Mitarbeitenden festgelegt.

² Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich dazu verpflichtet, zu den vereinbarten Präsenzzeiten am Arbeits- oder Einsatzort zu sein, ausser es ist etwas anderes mit dem Vorstand vereinbart. Bei Nichteinhaltung kann der Vorstand eine Verwarnung aussprechen.

Art. 9 Wochenarbeitszeit

Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Arbeitsstunden.

Art. 10 Pausen

¹ Es müssen folgende, gesetzlich vorgeschriebene Pausen gemacht werden:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünf-einhalb Stunden (Art. 15 Abs. 1 lit. a ArG).
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden (Art. 15 Abs. 1 lit. b ArG).
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden (Art. 15 Abs. 1 lit. c ArG).

^{1bis} In der ersten und letzten Arbeitsstunde einer Schicht darf keine Pause gemacht werden. Die Pausen sollten möglichst in der Mitte einer Schicht gemacht werden.

² Pausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit.

Art. 11 Minus- und Überstunden im Monatslohn

¹ Minus- und Überstunden sind zu vermeiden. Beide müssen im Voraus durch den Vorstand angeordnet werden. Kommt es zu Minus- oder Überstunden, die nicht vom Vorstand angeordnet sind, so ist er darüber zu informieren.

² Wurden durch die Mitarbeitenden Überstunden geleistet, oder kommt es zu Minusstunden, sind diese verpflichtet, dem Vorstand den Stundensaldo innerhalb eines Monats schriftlich anzuzeigen. Ausnahmen können im Vorhinein abgesprochen werden.

³ Überstunden sind nach Möglichkeit grundsätzlich innerhalb eines Jahres durch Freizeit zu kompensieren.

⁴ Ausnahmsweise können Überstunden ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt gemäss dem auf eine Stunde umgerechneten Monatslohn.

^{4bis} Grundsätzlich dürfen nicht mehr als eine Woche an Minusstunden im jeweiligen Pensum angesammelt werden. Die Minusstunden müssen innerhalb eines halben Jahres aufgearbeitet werden. Ausnahmen können mit dem Ressort Personal vereinbart werden.

⁵⁻⁹ *aufgehoben*

Art. 11bis Überschreitung des Pensums im Stundenlohn

¹ Im persönlichen Einzelarbeitsvertrag wird das Pensum in Arbeitsstunden festgehalten, welches der*die Mitarbeitende voraussichtlich zu leisten hat. Erwähnt ein Einzelarbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden ohne nähere Spezifizierung, gilt diese als Pensum.

² Die SUB darf ohne Zustimmung des*der betroffenen Mitarbeitenden keine Arbeitszeit anordnen, die mehr als 15 Stunden pro Monat über das Pensum hinausgeht. Sind im Einzelarbeitsvertrag Jahresarbeitsstunden angegeben, ist mit jener Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Monate zu vergleichen, von welcher bei Vertragsabschluss auszugehen war.

³ Überstunden werden nach dem üblichen Stundenlohn ausbezahlt.

⁴ Mitarbeitende im Stundenlohn haben den Vorstand zu benachrichtigen, sobald absehbar ist, dass der Arbeitsaufwand ihr Pensum voraussichtlich mehr als 15 Stunden pro Monat überschreiten wird.

Art. 12

aufgehoben

Art. 13 Mindestbeschäftigung

Aus dem vertraglich festgelegten Pensum haben Mitarbeitende im Stundenlohn keinen Anspruch auf eine Mindestbeschäftigung.

C. Lohn

Art. 14 Lohnhöhe

¹ Die SUB hat ein dreistufiges Lohnsystem:

- a. Stufe 1: CHF 25.- pro Stunde.

b. Stufe 2: CHF 27.- pro Stunde.

c. Stufe 3: CHF 32.- pro Stunde.

^{1bis} Dazu kommt der 13. Monatslohn gemäss Art. 15 RAV und bei Mitarbeitenden im Stundenlohn die Ferien- und Feiertagsentschädigung gemäss Art. 23 Abs. 2 RAV.

^{1ter} Vorbehalten bleibt die Anpassung der Löhne an die Teuerung gemäss Art. 16 RAV.

² Der Vorstand berücksichtigt bei der Einordnung einzelner Arbeitsstellen in Lohnstufen sowohl die Verantwortung, welche der*die Mitarbeitende zu tragen hat, als auch die Anstellungsanforderungen und -voraussetzungen, welche an den*die Mitarbeitende*n gestellt sind.

Art. 15 Dreizehnter Monatslohn

¹ Die SUB gewährt den 13. Monatslohn, welcher den Mitarbeitenden im Monatslohn je hälftig im Juni und Dezember ausbezahlt wird. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so hat der*die Mitarbeitende für jeden Monat Arbeit Anspruch auf einen Zwölftel des 13. Monatslohnes.

² Den Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der Anteil des 13. Monatslohnes auf den Stundenlohn gerechnet ausbezahlt.

Art. 16 Anpassung der Löhne an die Teuerung

¹ Die Löhne werden jährlich per 1. Januar an die Teuerung angepasst.¹ Massgebend für den Teuerungsausgleich ist dabei der vom Bundesamt für Statistik veröffentlichte Landesindex der Konsument*innenpreise per August des jeweiligen Jahres, berechnet aus dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate. Massgeblich für die Berechnung ist der Bruttolohn (Art. 14 Abs. 1 i.V.m. Art. 14 Abs. 1bis RAV).

² Bei negativer Teuerung kann der Vorstand ausnahmsweise auf die Weitergabe der Teuerung verzichten. Bei finanziellen Problemen der SUB ist anzustreben, auf dem Verhandlungsweg andere Formen des Teuerungsausgleiches zu vereinbaren (z.B. Plafonierung).

Art. 17 Auszahlung der Löhne

Der Lohn wird Mitarbeitenden im Monatslohn spätestens am 26. eines Monates, Mitarbeitenden im Stundenlohn spätestens am 4. des Folgemonates ausbezahlt.

¹ Der Teuerungsausgleich und die Lohnstufen wurden mit dem RAV vom 31.12.2017 eingeführt. Nach einem Jahr (01.01.2019) wurden die in Art. 14 Abs. 1 RAV festgelegten Beträge der jeweiligen Lohnstufen zum ersten Mal an die Teuerung angepasst.

Art. 18 Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst

¹ Bei Krankheit bezahlt die SUB während 30 Tagen den vollen Lohn. Für länger dauernde Krankheit sind Mitarbeitende 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*des Mitarbeitenden.

² Bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei aufeinanderfolgenden Tagen muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden.

³ Lohnzahlung bei Unfall:

- a. Mitarbeitende mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden sind gegen Betriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90% des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.
- b. Mitarbeitende mit mindestens 8 Wochenarbeitsstunden 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 Mitarbeitenden.

⁴ Lohnzahlung bei Militärdienst: Während des obligatorischen Zivilschutzes und schweizerischen Militärdienstes in Friedenszeiten wird der Lohn gemäss OR ausgerichtet.

⁵ Lohnzahlungen bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst werden Mitarbeitenden im Stundenlohn nur ausgerichtet, wenn die versäumte Arbeit nicht nach Ende des Arbeitsausfalls nachgeholt werden kann.

⁶ Die Höhe der Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst richtet sich nach Art. 19 RAV.

⁷⁻¹⁰ *aufgehoben*

Art. 19 Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall

¹ Wird Mitarbeitenden im Stundenlohn Lohn ausbezahlt, ohne dass sie Arbeitsleistung erbringen (z.B. bei Krankheit, im Eltern- und Betreuungsurlaub oder nach einer Restrukturierungskündigung), berechnet sich der massgebliche Lohn nach dem im Einzelarbeitsvertrag definierten Pensum. Bei Mitarbeitenden im Monatslohn wird das Jahresarbeitspensum durch zwölf geteilt.

² Der Vorstand kann von der Formel nach Absatz 1 abweichen, sofern offensichtlich ist, dass ihr Ergebnis nicht den Stunden entspricht, welche die betreffende Person ohne den Arbeitsausfall mutmasslich gearbeitet hätte.

³ Bei teilweisem Arbeitsausfall wird der Betrag proportional angepasst.

Art. 20 Familienzulagen

Die Familienzulagen werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen entrichtet.

Art. 21 Geburts- und Betreuungszulagen

¹ Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes haben Mitarbeitende Anspruch auf eine einmalige Zulage von CHF 300.- pro Kind.

² Mitarbeitende, die Anspruch auf Familienzulage haben, erhalten zusätzlich Betreuungszulagen. Die Zulagen werden im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausbezahlt. Massgeblich für die Berechnung des Beschäftigungsgrades bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist die in Art. 9 RAV geregelte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden sowie die effektiv geleisteten Arbeitsstunden.

³ Die Höhe der Betreuungszulagen beträgt pro Familie und Jahr ungeachtet der Anzahl der Kinder bei einem vollen Arbeitspensum von 40 Stunden/Woche CHF 3'000.-.

Art. 22 Eltern- und Betreuungsurlaub

¹ Die Mitarbeitenden der SUB haben nach der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf einen Elternurlaub von 16 Wochen. Der Vorstand kann den Anspruch im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten kürzen oder verweigern.

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

^{2bis} Gemäss Art. 329h OR hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung von Familienmitgliedern oder Lebenspartner*innen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. In Einzelfällen kann ein Nachweis mittels Krankheitszeugnis eingefordert werden. In Ausnahmefällen kann der Vorstand einen längeren Betreuungsurlaub gewähren. Dafür muss durch den*die Mitarbeitende*n nachgewiesen werden, dass die Betreuung nach Art. 329h OR notwendig ist.

³ Die Höhe der Lohnzahlung bei Eltern- oder Betreuungsurlaubs richtet sich nach Art. 19 RAV.

Art. 23 Ferien

¹ Die SUB gewährt allen Mitarbeitenden 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.

² Die Mitarbeitenden im Stundenlohn erhalten die Bezahlung der Ferien in Form einer Ferienentschädigung von 13.04%. Zudem erhalten sie eine Feiertagsentschädigung von 5.14%.

³ Grundsätzlich sind Ferien in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem sie anfallen. Der Vorstand muss den Zeitpunkt der Ferien genehmigen.

⁴ Sollten am Ende des Kalenderjahres nicht alle Ferientage bezogen worden sein, ist der*die Mitarbeitende verpflichtet, dies dem Vorstand schriftlich innerhalb des ersten Monats des neuen Jahres mitzuteilen. Nichtbezogene Ferien verjähren nach 5 Jahren (Art. 128 Ziff. 3 OR). Die Mitarbeitenden haben die jüngsten Ferienansprüche stets zuerst zu beziehen.

⁵ Der Vorstand kann den Bezug von in Vorjahren nicht bezogenen Ferien auch gegen den Willen des*der Mitarbeitenden anordnen.

⁶ Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten der Tag des Zibelemärits, der 1. Mai, sowie der Feministische Streiktag am 14. Juni als arbeitsfreie Feiertage.

⁷ Bei Absenzen bis zu 80 Arbeitstagen (16 Wochen) infolge Elternschaft, Krankheit, Unfall oder obligatorischem Militär oder Wehrpflichtersatzdienst werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht.

⁸ Krankheits- und Unfalltage während den Ferien werden nicht als Ferientage angerechnet, sofern nach drei Tagen ein ärztliches Zeugnis vorgewiesen wird.

⁹ Unbezahlte Ferien sind vom Vorstand zu bewilligen.

¹⁰ Betriebsferien gelten als Bezug von persönlichen Ferien.

Art. 24 Absenzen

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

- a. Todesfall eines*einer engen Familienangehörigen 5 Tage.
- b. Todesfälle im Freund*innenkreis 2 Tage.
- c. Eigene Hochzeit / Eintragen der Partner*innenschaft 3 Tage.
- d. Eigener Umzug 1 Tag.
- e. Ärztliche und zahnärztliche Konsultationen bis zu einer Stunde pro Woche.
- f. Spitalbesuche von nahen Angehörigen, namentlich Ehe- oder Lebenspartner*in, Nachkommen oder Eltern bis zu einer Stunde pro Woche.

Art. 25 Pensionskasse

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

Art. 26 Treueprämien

¹ Eine Treueprämie wird bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis wie folgt ausgerichtet:

- a. Nach zwei ununterbrochenen Dienstjahren: CHF 300.-.
- b. Nach fünf ununterbrochenen Dienstjahren: 50% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens CHF 300.-.
- c. Nach zehn ununterbrochenen Dienstjahren: 75% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens CHF 400.-.

- d. Nach 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 100% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens CHF 500.-.
- e. Nach jeweils je weiteren fünf ununterbrochenen Dienstjahren: 100% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens CHF 500.-.

Anstelle des Barbetrages ist es den Mitarbeitenden freigestellt, die Treueprämie ganz oder teilweise in bezahlte Ferien umzuwandeln. Der Vorstand muss den Zeitpunkt der Ferien genehmigen.

² aufgehoben

Art. 27 Weiterbildung

¹ Der Vorstand kann Kurskosten für Weiterbildungen ganz oder teilweise übernehmen und/oder bezahlten Urlaub gewähren.

² Überschreitet eine Kostenübernahme und/oder Gewährung von bezahltem Urlaub die Summe von CHF 1'000.-, ist der*die Mitarbeitende wie folgt zur Rückzahlung der Kosten abzüglich des Freibetrages von CHF 1'000.- verpflichtet:

- a. Bei Kündigung während und bis zu sechs Monate nach Beendigung der Ausbildung müssen 100% der Kosten zurückbezahlt werden.
- b. Bei Kündigung ab sechs und bis zwölf Monate nach Beendigung der Ausbildung müssen 75% der Kosten zurückbezahlt werden.
- c. Bei Kündigung ab zwölf und bis 18 Monate nach Beendigung der Ausbildung müssen 50% der Kosten zurückbezahlt werden.
- d. Bei Abbruch der Ausbildung müssen 100% der Kosten zurückbezahlt werden.

³ Der Vorstand kann in Härtefällen von einer Rückforderung absehen.

D. Diverse Bestimmungen

Art. 28 Gehör Mitarbeitende

¹ Das Gehör der Mitarbeitenden bezüglich wichtigen Entscheiden, die ihre Arbeit oder ihr Arbeitsverhältnis betreffen, ist gewährleistet.

² Wichtige Entscheide sind namentlich Entscheide betreffend Entlöhnung, Pensum und Tätigkeit.

Art. 28bis Beschwerde an den Studierendenrat

Gemäss Art. 10 Abs. 3 Finanzreglement der SUB haben die besoldeten Mitarbeitenden der SUB das Recht, in allen ihre Arbeit betreffenden Angelegenheiten beim Studierendenrat gegen den Vorstand Beschwerde zu führen.

Art. 29 Datenschutz

- ¹ Alle Unterlagen und Daten über das Personal sind vertraulich zu behandeln.
- ² Seitens Arbeitgeber*in dürfen nur persönliche Daten der Mitarbeitenden erhoben und verarbeitet werden, die für den Betriebs- und Verwaltungsablauf absolut notwendig sind. Daten über den Gesundheitszustand sind vertraulich. Es werden keine Daten an Dritte weitergegeben, sofern die SUB nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist.
- ³ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind alle gespeicherten Daten zu löschen, ausser jenen, zu deren Aufbewahrung der*die Arbeitgeber*in von Gesetzes wegen verpflichtet ist. Dem*der Mitarbeitenden sind auf Verlangen die noch verbleibenden Daten mitzuteilen.
- ⁴ Mitarbeitende haben persönliche Daten über Privatpersonen und Unternehmen, von denen sie Kenntnis erlangt haben, vertraulich zu behandeln und dürfen sie auch nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses nicht weiterverwenden.

Art. 30 Verschwiegenheitspflicht

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sämtliche Informationen, welche ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der SUB zuteilwerden, geheim zu halten. Die Verschwiegenheitspflicht gilt unverändert auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SUB.

Art. 31 Konkurrenzverbot

- ¹ Für Mitarbeitende der SUB, zu deren Aufgabenbereich Dienstleistungen gehören, bei welchen die SUB in einem Konkurrenzverhältnis zu anderen Anbieter*innen steht (wie beispielsweise die Wohnung- und Stellenvermittlung und das Kulturangebot) und die Einblicke in den Kund*innenkreis oder in Geschäftsgeheimnisse hatten, gilt ein Konkurrenzverbot.
- ² Dem Konkurrenzverbot unterstellte Personen dürfen während des Arbeitsverhältnisses und zwei Jahre nach dessen Ende für keine*n Arbeitgeber*in arbeiten, welche*r entsprechende Dienstleistungen mit Ausrichtungen auf ein studierendes Zielpublikum anbietet und in der Region Bern (Umkreis von 35 km um Bern) tätig ist. Ebenso wenig dürfen sie solche Dienstleistungen selbstständig anbieten. Die Einzelarbeitsverträge können den Geltungsbereich des Konkurrenzverbots für das konkrete Arbeitsverhältnis präzisieren.
- ³ Verstossen Mitarbeitende gegen das Konkurrenzverbot, müssen sie eine Konventionalstrafe in der vierfachen Höhe ihres durchschnittlichen monatlichen Lohnes zahlen.
- ⁴ Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den*die Mitarbeitende*n nicht von der weiteren Einhaltung des Konkurrenzverbotes.

Art. 31bis Mitarbeitendengespräche

Die Mitarbeitendengespräche finden nach Bedarf, mindestens aber einmal jährlich statt, wobei die Teilnahme dann obligatorisch ist.

Art. 32 Vertragsdauer

Dieser Rahmenarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und kann jeweils auf fünf Monate hinaus per Ende Jahr gekündigt werden. Nach der Kündigung haben Vorstand und Mitarbeitende einen neuen Rahmenarbeitsvertrag auszuarbeiten. Solange kein Rahmenarbeitsvertrag in Kraft ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, namentlich jene des OR und des ArG.

Art. 33 Anwendbares Recht

Sofern vorliegender Rahmenarbeitsvertrag oder die Einzelarbeitsverträge nichts anderes vorsehen, finden die Bestimmungen des OR und ArG Anwendung.

Art. 34 Übergangsbestimmungen

¹ *aufgehoben*

² Personen, die in Verträgen oder Erlassen der SUB als Hilfskräfte definiert sind, gelten als Mitarbeitende im Sinne dieses Rahmenarbeitsvertrages.