

Empfehlungen über die Anstellungsbedingungen in der Assekuranz zwischen SVV und kfmv

Gültig ab

1. August 2021

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines

Art. 1	Zweck	3
Art. 2	Geltungsbereich	3
Art. 3	Beruf und Privatleben	3
Art. 4	Arbeitsmarktfähigkeit	4
Art. 5	Zusammenarbeit SVV/kfmv	4

Arbeitsvertragliche Empfehlungen

Art. 6	Abschluss des Arbeitsvertrages	4
Art. 7	Probezeit	4
Art. 8	Kündigung	5
Art. 9	Kündigungsschutz	5

Allgemeine Rechte und Pflichten des Angestellten

Art. 10	Mitwirkungsrechte der Angestellten	6
Art. 11	Persönlichkeits- und Datenschutz	7
Art. 12	Chancengleichheit	7
Art. 13	Berufliche Weiterbildung	7
Art. 14	Ausübung von Ämtern	8
Art. 15	Nebenbeschäftigung	8
Art. 16	Sorgfalts- und Treuepflicht	8

Arbeits- und Freizeit

Art. 17	Arbeitszeit	8
Art. 18	Überstundenarbeit	9
Art. 19	Ferien	9
Art. 20 a)	Freie Tage	9
Art. 20 b)	Feiertage	10

Entlohnung

Art. 21	Saläre	10
Art. 22	Spesenvergütung	11
Art. 23	Jahresendzulage	11
Art. 24	Familienzulagen	11
Art. 25	Anerkennung der Diensttreue	12

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 26	Krankheit und Unfall	12
Art. 27	Militärdienst	13
Art. 28	Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten	13

Vorsorge

Art. 29	Personalvorsorge	13
Art. 30	Entschädigung im Todesfall	14

Schlussbestimmungen

Art. 31	Bisherige Arbeitsbedingungen	14
Art. 32	Verhandlungsbereitschaft	14
Art. 33	Inkrafttreten und Dauer der Empfehlungen	14

Allgemeines

Art. 1 Zweck

- 1.1 Die Empfehlungen bezwecken im Interesse der Mitgliedgesellschaften und ihrer Angestellten:
- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Mitgliedgesellschaften und ihren Angestellten;
 - die Festlegung zeitgemässer Arbeitsbedingungen;
 - die Vertiefung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen dem SVV und dem kfmv.
- 1.2 Der SVV empfiehlt seinen Mitgliedgesellschaften, den Angestellten die in diesen Empfehlungen umschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Er setzt sich bei den Mitgliedgesellschaften entsprechend dafür ein.

Art. 2 Geltungsbereich

- 2.1 Diese Empfehlungen gelten für:
- voll- und teilzeitbeschäftigte Angestellte im festen und unbefristeten Arbeitsverhältnis;
 - Lernende;
 - Sinngemäss für Praktikanten. Die Praktikanten unterstehen diesen Empfehlungen aber nicht.
- 2.2 Als Angestellte im Sinne dieser Empfehlungen gelten alle Angestellten von Mitgliedgesellschaften, die nicht als Handelsreisende (gemäss Art. 347ff. OR) oder als Agenten (gemäss Art. 418a ff. OR) tätig sind. Ausgenommen sind zudem Angestellte (gemäss Art. 319ff. OR), welche eine Aussendiensttätigkeit ausüben und auf welche mindestens gleichwertige Anstellungsbedingungen wie in diesen Empfehlungen Anwendung finden.
- 2.3 Wo für die Angestellten, auf welche diese Empfehlungen anwendbar sind, anders lautende regionale kollektive Regelungen bestehen, gehen sie den nachfolgenden Empfehlungen vor, sofern sie mindestens gleichwertige Regelungen beinhalten.

Art. 3 Beruf und Privatleben

Die Mitgliedgesellschaften erachten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als zentrales Element und bieten ihren Angestellten entsprechende fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Zur Förderung der Vereinbarkeit sind Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie für die Angestellten attraktiv sind und auf die Bedürfnisse von Angestellten mit unterstützungspflichtigen Personen Rücksicht nehmen. Mögliche Massnahmen dafür können beispielsweise sein:

- Angebot der Stellen in Teilzeit, im Jobsharing und Topsharing;
- Jahresarbeitszeitmodelle, Aufteilung des Pensums auf mehrere Tage (z.B. 60% auf 4 anstatt 3 Tage);
- Möglichkeit der mobilen Arbeit und Homeoffice;

- Befristete Arbeitszeitreduktion bei Familienpflichten oder Aus- und Weiterbildungsanliegen auf allen Positionen;
- Festlegen von Sitzungsterminen zwischen 09.00 Uhr – 17.00 Uhr;
- Unterstützung bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung;
- Unbezahlter Elternurlaub in Ergänzung zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

Art. 4 Arbeitsmarktfähigkeit

Die Arbeitsmarktfähigkeit der Angestellten ist ein wichtiges Anliegen. Die Mitgliedsgesellschaften unterstützen ihre Angestellten nach betrieblichen Möglichkeiten in passender Weise (z.B. methodisch, fachlich, finanziell oder zeitlich) bei der Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit. Sie können dabei Möglichkeiten von regelmässigen (bestenfalls einmal jährlich) Entwicklungsgesprächen anbieten, um eine Standortbestimmung in Bezug auf die Arbeitsmarktfähigkeit vorzunehmen, die berufliche Weiterentwicklung besprechen sowie die notwendigen Massnahmen zur Kompetenzentwicklung und Weiterbildung festzulegen. Die Angestellten tragen dazu bei, ihre Arbeitsmarktfähigkeit eigenverantwortlich vorwärtszutreiben.

Art. 5 Zusammenarbeit SVV/kfmv

Zur Förderung der Zusammenarbeit und im Sinne eines regelmässigen Informationsaustausches und Prüfen von gemeinsamen Projekten treffen sich die zuständigen Organe des SVV und des kfmv mindestens einmal jährlich, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu besprechen. Weitere Zusammenkünfte sind bei Bedarf möglich.

In schwierigen Situationen setzen sich die betreffenden Mitgliedsgesellschaften und der kfmv sofort und direkt in Verbindung. Allfällige Differenzen sollen nach Möglichkeit durch die Geschäftsstellen der beiden Verbände bereinigt werden.

Arbeitsvertragliche Empfehlungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 6 Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Anstellungsverhältnis wird durch einen individuellen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt.

Art. 7 Probezeit

Sofern nichts anderes vereinbart wird, gilt der erste Monat als Probezeit. Die Probezeit kann auf höchstens drei Monate verlängert werden. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder

Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 8 Kündigung

8.1 Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses gelten folgende Fristen:
Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis von beiden Seiten je auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- 1 Monat im ersten Jahr der Anstellung;
- 2 Monate nach dem ersten Jahr der Anstellung;
- 3 Monate nach dem neunten Jahr der Anstellung.

Bei Vertrauenspositionen kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

Bei Kündigungen von Angestellten über 50 Altersjahren sollten sozialverträgliche Lösungen angewendet werden, welche die individuelle Situation der Arbeitsmarktfähigkeit des/r Angestellten berücksichtigen (z.B. Outplacement, finanzielle Unterstützung oder längere Kündigungsfristen).

8.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss bis spätestens am letzten Werktag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Gegenpartei eintreffen. Erst mit Empfang durch die Gegenpartei entfaltet die Kündigung ihre Wirkung.

8.3 Aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR) kann das Arbeitsverhältnis von den Mitgliedsgesellschaften wie von den Angestellten jederzeit fristlos aufgelöst werden.

Art. 9 Kündigungsschutz

9.1 Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Mitgliedsgesellschaften das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während die Angestellten schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leisten sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten;
- während die Angestellten mit Zustimmung der Mitgliedsgesellschaften an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Die Kündigung, die während einer der genannten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

- 9.2 Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Angestellten das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn Vorgesetzte, deren Funktion sie ausüben vermögen, wegen obligatorischen Militär- oder Schutzdienstes oder schweizerischen Zivildienstes, an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind und die Angestellten deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben. Sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, gilt diese Sperrfrist auch während vier Wochen vorher und nachher.

Allgemeine Rechte und Pflichten des Angestellten

Art. 10 Mitwirkungsrechte der Angestellten

- 10.1 Die Mitwirkungsrechte der Angestellten werden im Sinne des Bundesgesetzes «über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben» geregelt und gefördert.

Die Angestelltenkommissionen sind insbesondere zur Mitwirkung heranzuziehen:

- in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen auf einen Dritten;
- bei geplanten Massenentlassungen sowie;
- Beim Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und der Auflösung eines Anschlussvertrages.

- 10.2 Vor einschneidenden Massnahmen infolge besonderer Umstände (Betriebsliquidation, Fusion, Massenentlassungen), welche die Angestellten betreffen, ist die Angestelltenkommission rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren. In wichtigen Fällen, insbesondere bei Massenentlassungen, sollen sich die Mitgliedgesellschaften vor Anordnung der notwendigen Vorkehrungen auch mit dem kfmv besprechen.

Unvermeidbare Entlassungen, besonders von langjährigem und älterem Personal, sind entgegenkommend zu regeln. Nachteilige Auswirkungen von Abbaumassnahmen sind nach Möglichkeit durch Sozialplanmassnahmen zu mildern. Dem kfmv ist es zudem unbenommen, die Angestelltenkommission auf deren Wunsch in solchen Fragen zu beraten.

- 10.3 Über einschneidende Reorganisationsmassnahmen wird die Angestelltenkommission rechtzeitig informiert.

Art. 11 Persönlichkeits- und Datenschutz

- 11.1 Die persönliche Integrität der Angestellten ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch unangebrachtes Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Angestellte wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, dass Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern kann.
- 11.2 Die Mitgliedsgesellschaften achten und schützen die Persönlichkeit der Angestellten auch im Bereich von persönlichen Daten. Das Aufbewahren und Speichern personenbezogener Daten ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Mitgliedsgesellschaften treffen die erforderlichen Massnahmen, um die persönlichen Daten der Angestellten vor unbefugter Weitergabe und vor unbefugten Zugriffen zu schützen. Die Mitgliedsgesellschaften erlassen zudem in Bezug auf den Umgang mit den entsprechenden Daten Reglemente unter Wahrung der Vorgaben der Datenschutzgesetzgebung.

Art. 12 Chancengleichheit

- 12.1 Die Mitgliedsgesellschaften setzen sich dafür ein, dass Chancengleichheit in den Unternehmen sichergestellt wird. Jegliche Diskriminierung aufgrund beispielsweise des Geschlechts, Alter, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung soll verhindert werden. Bei sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen stehen die Vertragsparteien zur Verfügung.
- 12.2 Die Mitgliedsgesellschaften sind bestrebt, ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens zu schaffen und alle Angestellten gleichermassen zu achten.

Art. 13 Berufliche Weiterbildung

Die funktionsbezogene Aus- und Weiterbildung ist eine gemeinsame Aufgabe der Mitgliedsgesellschaften und der Angestellten.

Die Mitgliedsgesellschaften unterstützen die betriebliche Aus- und Weiterbildung in zeitlicher, personeller und finanzieller Hinsicht. Die Angestellten haben das Recht auf bzw. die Pflicht für eine funktionsgerechte Aus- und Weiterbildung.

Der SVV engagiert sich über den Berufsbildungsverband der Versicherungswirtschaft (VBV) in hohem Masse für die überbetriebliche Ausbildung von der beruflichen Grundbildung bis zur Höheren Berufsbildung.

Besondere Aufmerksamkeit schenkt der SVV der kaufmännischen Grundbildung sowie des Bildungsgangs «Versicherungseinstieg mit Mittelschulabschluss VBV», die mit speziellen Massnahmen gefördert werden (Bildungspläne, Lernmanagementsystem, Lehrmittel).

Art. 14 Ausübung von Ämtern

- 14.1 Zur Übernahme von öffentlichen Ämtern und solchen in einem Berufsverband bedarf es der Einwilligung der Mitgliedgesellschaft. Wenn keine hinreichenden Gründe dagegensprechen, ist die Zustimmung zu erteilen.
- 14.2 Bei der Ausübung solcher Funktionen findet in der Regel kein Salär- oder Ferienabzug statt, sofern es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse mit entsprechender Entschädigung handelt.

Art. 15 Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigungen (monetär oder nicht-monetär) sind nur dann erlaubt, wenn sie den Angestellten in der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Mitgliedgesellschaften nicht beeinträchtigen und insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Sorgfalts- und Treuepflicht nicht verletzen. Solche Nebenbeschäftigungen sind der zuständigen Abteilung unaufgefordert zu melden. Die zuständige Abteilung kann Ausnahmegewilligungen erteilen.

Art. 16 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 16.1 Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Mitgliedgesellschaften in guten Treuen zu wahren sowie das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln.
- 16.2 Die Angestellten dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst der Mitgliedgesellschaften Kenntnis erlangen, während des Anstellungsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zu Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Mitgliedgesellschaften oder Dritter erforderlich ist.

Arbeits- und Freizeit

Art. 17 Arbeitszeit

- 17.1 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 42 Stunden im Jahresdurchschnitt. Im Rahmen der Besitzstandswahrung können Mitgliedgesellschaften, die bis anhin 42,5 Std. / Woche gearbeitet haben, dies weiterhin tun. Die Symmetrie der Leistungen wird in diesem Fall aufgezeigt.
- 17.2 Flexible Arbeitsmodelle (z.B. Homeoffice, Gleit- und Teilzeit u.a.m.) in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Angestellten und der Mitgliedgesellschaften werden gefördert.

Art. 18 Überstundenarbeit

- 18.1 Für die angeordnete Überstundenarbeit besteht ein Anspruch auf Ausgleich. Dieser erfolgt grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit gleicher Dauer ohne Zuschlag.
- 18.2 Ist ein Ausgleich durch Freizeit ausnahmsweise nicht möglich, so ist die Überstundenarbeit zu entschädigen. Dabei wird ein Zuschlag von 25% zum ordentlichen Salär ausgerichtet.

Art. 19 Ferien

- 19.1 Die Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr folgende bezahlte Ferien:

Jugendliche und Lernende bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25 Arbeitstage
anschliessend bis zum vollendeten 50. Altersjahr	25 Arbeitstage
ab vollendetem 50. Altersjahr	27 Arbeitstage

- 19.2 Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhält der Angestellte für jeden Monat Arbeit einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruches.
- 19.3 Die für das gesamte Personal geltenden Feiertage, welche in die Ferienperiode fallen, werden nicht als bezogene Ferientage angerechnet.
- 19.4 Erkrankten oder verunfallten Angestellte während der Ferien in einer Weise, die den Feriengenuss verunmöglicht, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage. Die Angestellten haben die Mitgliedsgesellschaften in einem solchen Fall sofort zu benachrichtigen.
- 19.5 Werden Angestellte während eines Anstellungsjahres infolge Krankheit oder Unfall insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Mitgliedsgesellschaften die Ferien für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 19.6 Die länger als einen Monat dauernde Militärzeit kann auf die Ferien des betreffenden Jahres angerechnet werden, indem für jeden weiteren vollen Monat Militärdienst der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt wird.

Art. 20 a) Freie Tage

Den Angestellten werden, soweit die nachstehenden Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Salärabzug zusätzlich folgende freie Tage gewährt:

Eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft	2 Tage
Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft in der Familie oder näheren Verwandtschaft	1 Tag
Geburt des eigenen Kindes	1 Tag
Tod von Ehefrau/Ehemann, eingetragenen/r Partner/in, Konkubinatspartner oder Kindern im eigenen Haushalt	3 Tage
Tod von anderen Familienangehörigen nach Notwendigkeit	1-3 Tage
Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten	Max. 1 Tag (Teilnahme an Trauerfeier)
Militärische Rekrutierung oder Inspektion	1 Tag
Umzug des eigenen Haushalts, je nach Bedürfnis	1-2 Tage
Berufs- oder höhere Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Schulexamen	bis 6 Tage
Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit der Mitgliedgesellschaft	nötige Zeit
Pflege und Betreuung kranker Familienangehöriger	gemäss OR/ArG
Unbezahlter Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit	bis 1 Woche

Art. 20 b) Feiertage

Der 1. August ist ein Bundesfeiertag und grundsätzlich bezahlt. Die von den Kantonen festgelegten und den Sonntagen gleichgestellten weiteren Feiertage sind grundsätzlich ebenfalls bezahlt.

Auch an religiösen Feiertagen, die nicht kantonale anerkannt sind, dürfen die Angestellten die Arbeit aussetzen. Sie müssen dies den Mitgliedgesellschaften mindestens einen Monat im Voraus mitteilen. Zudem sind sie verpflichtet, die ausfallende Arbeitszeit auszugleichen.

Entlöhnung

Art. 21 Saläre

- 21.1 Das Salär wird zwischen Mitgliedgesellschaften und Angestellten individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Salärfestsetzung werden neben der Leistung vor allem die Funktion, die Ausbildung, die Erfahrung, die Anstellungsdauer und das Alter der Angestellten sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt.

- 21.2 Die Lernendenentschädigung richtet sich nach den orts- und branchenüblichen Usanzen. Den Salär-Empfehlungen des kfmv wird dabei Beachtung geschenkt.
- 21.3 Die Salärabtretung an Dritte ist ausgeschlossen. Die Mitgliedgesellschaften leisten Salärzahlungen ausschliesslich an die Angestellten. Ausnahmen bilden richterliche Entscheide und betreibungsrechtliche Salärpfändungen.
- 21.4 Durch eine schriftliche Abrede kann ein Teil des Salärs aus Provisionen bestehen, sofern die Provisionen ein angemessenes Entgelt für die Tätigkeit der Angestellten ergeben.

Art. 22 Spesenvergütung

- 22.1 Die Mitgliedgesellschaften haben den Angestellten alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.
- 22.2 Durch schriftliche Abrede kann als Auslagenersatz eine Spesenpauschale wie namentlich ein Taggeld oder eine feste Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen.
- 22.3 Abreden, dass die Angestellten die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen haben oder dass der Auslagenersatz ganz oder teilweise im festen Salär oder in den Provisionen eingeschlossen sein soll, sind nichtig.
- 22.4 Benützen die Angestellten im Einverständnis mit den Mitgliedgesellschaften für ihre Arbeit ein von diesem oder ein von ihnen selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihnen die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten (Art. 327b Abs. 1 OR).
- 22.5 Stellen die Angestellten im Einverständnis mit den Mitgliedgesellschaften selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihnen überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten (Art. 327b Abs. 2 OR).

Art. 23 Jahresendzulage

Die Angestellten erhalten in der Regel eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatssalärs. Die Jahresendzulage wird bei unterjährigem Ein- oder Austritt pro rata temporis ausgerichtet.

Art. 24 Familienzulagen

Die Höhe der Zulagen muss mindestens den kantonalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Art. 25 Anerkennung der Dienstreue

Die Mitgliedsgesellschaften sollen die Betriebstreue langjähriger Angestellter bei der Salärbemessung und/oder durch Gewährung besonderer Dienstaltersleistungen entsprechend berücksichtigen.

Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 26 Krankheit und Unfall

26.1 Sind Angestellte durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie pro Anstellungsjahr Anspruch auf volle Salärzahlung:

während des 1. Anstellungsjahres	1 Monat
vom 2. bis und mit 3. Anstellungsjahr	2 Monate
vom 4. bis und mit 10. Anstellungsjahr	4 Monate
Nach 10 Anstellungsjahren	6 Monate

Mit den genannten Leistungen sind die Saläransprüche gemäss Art. 324a und 324b OR abgegolten. Die Salärzahlung gemäss dieser Tabelle kann auch durch eine gleichwertige Taggeldversicherung abgedeckt werden.

26.2 Im Krankheitsfall gewähren die Mitgliedsgesellschaften den Angestellten über die vorstehende Salärzahlung hinaus einen zusätzlichen Schutz, sei es durch eine weitergehende Salärzahlung oder eine die Lohnfortzahlung ersetzende gleichwertige Taggeldversicherung oder durch Leistungen der Pensionskasse. Im Falle einer Taggeldversicherung können die dafür erforderlichen Prämien zwischen den Mitgliedsgesellschaften und den Angestellten je zur Hälfte geteilt werden.

26.3 Die Angestellten sind gemäss Gesetz von den Mitgliedsgesellschaften gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu versichern. Die Prämien für die Berufsunfall- sowie für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zulasten der Mitgliedsgesellschaften.

26.4 Alle Angestellten haben Anspruch auf insgesamt mindestens 14 Wochen bezahlten und ununterbrochenen Mutterschaftsurlaub unmittelbar vor und nach der Niederkunft. Der Urlaub gilt nicht als Krankheitsabsenz und bleibt daher ohne Einfluss auf die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und den Ferienanspruch. Es wird empfohlen, nach betrieblichen Möglichkeiten weitergehende Leistungen anzubieten.

26.5 Es wird ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen gewährt. Dieser richtet sich grundsätzlich nach der Erwerbsersatzordnung (EO). Es wird empfohlen, nach betrieblichen Möglichkeiten weitergehende Leistungen anzubieten (z.B. längerer Vaterschaftsurlaub, voller Lohnausgleich). Weiter soll den Angestellten die Möglichkeit gegeben werden, einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub zu beziehen, sofern dies aus betrieblichen und organisatorischen Gründen möglich ist.

Art. 27 Militärdienst

27.1 Bei Arbeitsverhinderung durch obligatorischen schweizerischen Militärdienst, worunter jeder Dienst in Armee und Zivilschutz und Zivildienst gilt, wird folgende Salärauszahlung im Kalenderjahr ausgerichtet:

	Angestellte mit Unterhaltspflicht	Angestellte ohne Unterhaltspflicht
Rekrutenschule/Zivildienst	100%	50%
Beförderungsdienst	100%	80%
Wiederholungskurse	100%	100%
Zivilschutz	100%	100%

27.2 Treten Angestellte weniger als sechs Monate seit Abschluss des geleisteten Beförderungsdienstes aus, so können die Mitgliedgesellschaften die ausgerichtete Entschädigung pro rata temporis unter Verrechnung der Erwerbsausfallentschädigung zurückverlangen.

27.3 Soweit die Mitgliedgesellschaften das Salär bezahlen, kommen ihr die Leistungen der Erwerbsersatzordnung zu.

Art. 28 Bezahlung bei Ausübung von Ämtern und Erfüllung gesetzlicher Pflichten

Tritt die Verhinderung der Arbeitsleistung in Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder in Ausübung eines öffentlichen Amtes ein, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem Gesetz.

Vorsorge

Art. 29 Personalvorsorge

29.1 Die Vorsorge für die Angestellten ist mindestens nach den Bestimmungen des BVG und FZG zu regeln. Ein bisher erreichter, weitergehender Vorsorgeschutz soll erhalten bleiben.

29.2 Bei Stellenwechseln richten sich die Freizügigkeitsleistungen nach den gesetzlichen Vorschriften.

29.3 Es wird empfohlen, in den Vorsorgereglementen die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters mit entsprechender Leistungsanpassung vorzusehen.

Art. 30 Entschädigung im Todesfall

Die Entschädigung im Todesfall richtet sich nach Art. 338 OR, wonach die Mitgliedgesellschaften das Salär für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten haben, sofern die Angestellten Ehemann/Ehefrau, der eingetragene Partner/ die eingetragene Partnerin oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

Schlussbestimmungen

Art. 31 Bisherige Arbeitsbedingungen

Falls firmeninterne Regelungen günstigere Arbeitsbedingungen vorsehen, gehen sie den vorliegenden Empfehlungen vor.

Art. 32 Verhandlungsbereitschaft

Die Partner dieser Empfehlungen erklären sich bereit, alle Fragen, die mit den Empfehlungen im Zusammenhang stehen, bei Bedarf miteinander zu besprechen.

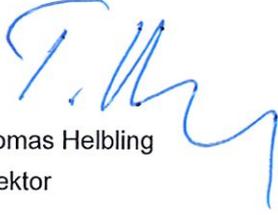
Art. 33 Inkrafttreten und Dauer der Empfehlungen

Die vorliegenden Empfehlungen ersetzen die Vereinbarungen über die Anstellungsbedingungen im Innen- und Aussendienst vom 1. Januar 2003 und treten auf 1. August 2021 in Kraft. Sie gelten auf unbestimmte Zeit und können von jedem Partner erstmals per 31. Juli 2024 (3 Jahre) unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

Änderungen einzelner Artikel und/oder Ergänzungen dieser Empfehlungen können von den Partnern auch während der gesamten Gültigkeitsdauer (inkl. Minimalgeltungsdauer) der Empfehlungen jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden.

Zürich, 15. Juli 2021

Schweizerischer Versicherungsverband SVV



Thomas Helbling
Direktor



Barbara Zimmermann-Gerster
Leiterin Bereich Bildungs- und Arbeitgeberpolitik

Kaufmännischer Verband Schweiz kfmv



Christian Zünd
CEO



Caroline Schubiger
Leiterin Beruf und Beratung

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband SVV

Conrad-Ferdinand-Meyer-Strasse 14
Postfach
CH-8022 Zürich
Tel. +41 44 208 28 28
info@svv.ch
svv.ch

Ressort Direktion

Barbara Zimmermann-Gerster
Leiterin Bereich Bildungs- und Arbeitgeberpolitik
barbara.zimmermann@svv.ch
+41 44 208 28 28

**kaufmännischer
verband**

Kaufmännischer Verband Schweiz

Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich
Tel. +41 44 283 45 66
berufspolitik@kfmv.ch
kfmv.ch

Abteilung Beruf und Beratung

Caroline Schubiger
Leiterin Beruf und Beratung
caroline.schubiger@kfmv.ch
+41 44 283 45 66