

RAHMENVERTRAG

FÜR ANGESTELLTE DER STUDENTINNENSCHAFT DER UNIVERSITÄT BERN (SUB)

Fassung vom 5. September 2006

In diesem Vertrag wird zwecks besserer Lesbarkeit für gemischtgeschlechtliche Gruppen jeweils die weibliche Form verwendet.

Art. 1 Geltungsbereich

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

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 Zusatzvereinbarungen 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 ihrer persönlichen Zusatzvereinbarung 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 der Angestellten durch den SUB-Vorstand vorauszugehen.

Der 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 der Angestellten. Erfolgt keine Einsprache, wird die Verwarnung fünf Arbeitstage nach der Ankündigung rechtskräftig. Verwarnungen werden hinfällig, wenn sich 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 der Angestellten liegenden Gründen wie Abschaffung der allgemeinen Mitgliedschaft in der SUB, Restrukturierungsmassnahmen etc. sind vorausgehend mit den Angestellten zu besprechen. Sie werden alsdann 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 eine durch die SUB gekündigte 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. Angeordnete Überzeit muss in der Regel durch Freizeit kompensiert werden. Diese Kompensation hat nach Möglichkeit innerhalb von drei Monaten 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.

Die Löhne richten sich nach dem vom SUB-Vorstand festgelegten Lohnstatut. Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des vorliegenden Vertrages.

Art. 9 Anpassung der Löhne an die Teuerung

Die Teuerung wird jährlich per 1. Januar gemäss November-Stand des Landes-Indexes 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 kantonalbernerischen Bestimmungen geregelt.

Bei der Geburt 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 Aprilsalär und 50% mit dem Oktobersalär.

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 bei der Gemeinsamen Personalvorsorgestiftung alternativer bernischer Unternehmen (GEPABU) nach dem Sparplan A (BVG-Obligatorium) versichert. Die SUB übernimmt die gesamten Prämien.

Für nicht unter das BVG-Obligatorium fallende SUB-Angestellte wird auf deren Wunsch bei der Versicherungsgesellschaft Convia eine Versicherung für die Risiken Tod und Invalidität abgeschlossen. Die Versicherungssumme beträgt im Unfall- und Krankheitsfall je Fr. 100'000.-. Näheres regelt die Versicherungspolice. Für die Dauer der Anstellung übernimmt die SUB die Prämien. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss die austretende Angestellte die durch die SUB vorausbezahlte Jahresprämie pro rata temporis zurückzahlen, falls nicht bereits Zweidrittel der Jahresprämie verstrichen sind.

Art. 13 Verbot der Lohnzession

Es ist den Angestellten der SUB untersagt, ihren Lohnanspruch an Dritte abzutreten.

Art. 14 Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst

14.1 Lohnzahlung bei Krankheit

Bei Krankheit bezahlt die SUB während 30 Tagen den vollen Lohn. Für länger dauernde Krankheit sind Angestellte mit mindestens 8 Wochenarbeitsstunden für 100% des Lohnes während weiterer 720 Tagen innerhalb einer Rahmenfrist von 900 Tagen taggeldversichert. Die Prämien werden von der SUB gedeckt. Angestellte mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden sind nach den ersten 30 Krankheitstagen gemäss OR versichert.

14.2 Lohnzahlung bei Unfall

- Angestellte mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden: Sie sind nur gegen Betriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 80 % des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.
- Angestellte mit 8 bis 11 Wochenarbeitsstunden: Sie sind gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 80 % des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.
- Angestellte mit mindestens 12 Wochenarbeitsstunden: Sie sind gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 100 % des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.

Die Prämien gehen zulasten der SUB.

14.3 Lohnzahlung bei Militärdienst

Während dem obligatorischen Zivildienst und schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten wird bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr das volle Salär bezahlt.

Für länger als vier Wochen dauernde obligatorische Dienstleistungen und während der ganzen Dauer der Rekrutenschule werden vom monatlichen Lohn ausbezahlt, wenn der Angestellte:

- ledig ist 60 %,
- verheiratet, im Konkubinat lebend oder unterstützungspflichtig ist 80 %.

Die Leistungen der Erwerbsausgleichskasse fallen im Rahmen des anspruchsberechtigten Lohnes der SUB zu.

14.4 Lohnzahlung im Todesfall

Die SUB zahlt den individuellen Monatslohn gemäss Art. 338 OR, sofern die in ihren Diensten verstorbene Angestellte den Ehegatten, den Lebenspartner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Anspruchsberechtigten andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hatte.

Art. 15 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. 16 Feiertage

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

Art. 17 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. 18 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.

Art. 19 Mutterschafts- und Elternurlaub

Die weiblichen Angestellten der SUB haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen Dauer. Bei den männlichen Angestellten (unbezahlter Elternurlaub) wird eine vorherige Absprache mit dem SUB-Vorstand verlangt.

Sofern das Arbeitsverhältnis mit der SUB mindestens 270 Tage gedauert hat (Karenzzeit), wird den weiblichen Angestellten ein Mutterschaftsgeld von 100% des letzten Lohnes während folgender Dauer ausgerichtet:

- Sofern das Arbeitsverhältnis mit der SUB während mindestens einem Jahr ab der Niederkunft fortgesetzt wird: 16 Wochen.

-
- Sofern das Arbeitsverhältnis mit der SUB während der Schwangerschaft oder innerhalb eines Jahres nach der Niederkunft beendet wird: 12 Wochen.

Das Mutterschaftsgeld wird frühestens ab Beginn der vierten Woche vor dem Geburtstermin ausgerichtet. Während der ganzen Leistungsdauer werden die bisherigen Sozialversicherungsprämien erhoben.

Art. 20 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: 5 Tage
- Todesfall von Eltern: 2 Tage
- Todesfall von Schwiegereltern: 1 Tag
- Todesfall von anderen Familienangehörigen: 1 Tag
- Eigene Hochzeit: 3 Tage
- Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin 2 Tage
- Eigener Umzug, in der Region des Wohnortes 1 Tag
bei weiterer Entfernung bis 2 Tage
- Militärische Rekrutierung/Inspektion: 1 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. 21 Überstunden

Wurden durch die Angestellte Überstunden geleistet, ist diese verpflichtet das Stundensaldo dem Vorstand der SUB innerhalb eines Monats schriftlich anzuzeigen. Dabei ist es irrelevant ob es sich um angeordnete oder unangeordnete Überstundenarbeit handelt.

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

Art. 22 Bildschirmarbeitsplätze

Bildschirmarbeitsplätze sind so zu gestalten, dass der Angestellten daraus keine gesundheitlichen Schäden erwachsen.

Weiter haben die betroffenen Angestellten Anspruch auf jährlich 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. 23 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. 24 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. 25 Verschwiegenheitspflicht

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

Art. 26 Vertragsdauer

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

Bern, 5. September 2006

Für den Vorstand der SUB

Für die Angestellten der SUB

Alain Gabus / Pawel Sakrul

Marianne Corti