

Staff Regulations

Gültig ab 01.01.2024

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	7
1. Allgemeines.....	8
1.1. Grundlage.....	8
1.2. Ziel und Zweck.....	8
1.3. Betrieblicher Geltungsbereich	8
1.4. Persönlicher Geltungsbereich.....	8
1.5. Anwendbares Recht.....	9
2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses.....	9
2.1. Anstellungsvertrag.....	9
2.2. Probezeit	9
2.3. Dienstjahre.....	9
2.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	9
2.5. Form der Kündigung.....	10
2.6. Kündigungsfristen.....	10
2.7. Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen	10
2.8. Fristlose Kündigung	10
2.9. Kündigung durch die Arbeitgeberin	10
2.10. Verhinderter Stellenantritt	11
2.11. Kündigung zur Unzeit	11
2.12. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen.....	11
3. Arbeitszeit.....	11
3.1. Wöchentliche Arbeitszeit.....	11
3.2. Wöchentliche Ruhezeit	11
3.3. Tägliche Arbeitszeit	11
3.4. Arbeitsunterbrüche und Pausen.....	12
3.5. Zeiterfassung	12

3.6.	Überstunden/Überzeit	12
3.6.1.	Grundsatz	12
3.6.2.	Regelung für Kadermitarbeitende	13
3.6.3.	Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung	13
3.7.	Sonn- und Feiertage	13
3.7.1.	Grundsatz	13
3.7.2.	Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung	14
3.8.	Nachtarbeit	14
3.8.1.	Grundsatz	14
3.8.2.	Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung	14
3.9.	Arbeitsorganisation	14
4.	Absenzen	14
4.1.	Kommunikation der Absenzen und Arztzeugnisse	14
4.2.	Arztbesuche und Therapien	15
4.3.	Betreuung von Angehörigen	15
4.4.	Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes	15
4.5.	Bezahlte Absenzen von Mitarbeitenden im Stundenlohn	15
5.	Ferien und Urlaub	15
5.1.	Grundsatz	15
5.2.	Regelung für Kadermitarbeitende	15
5.3.	Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung	16
5.4.	Vergütung des Ferienanspruches für Mitarbeitende im Stundenlohn	16
5.5.	Ferienbezug	16
5.6.	Ferien während einer Krankheit bzw. eines Unfalls	16
5.7.	Unterbruch der Ferien infolge einer Krankheit bzw. eines Unfalls	16
5.8.	Kürzung des Ferienanspruchs	16
5.9.	Feiertage	17

5.10.	Bezahlte freie Tage	17
5.11.	Zusätzliche freie Tage.....	17
5.12.	Öffentliche Ämter	17
5.13.	Unbezahlter Urlaub.....	18
5.14.	Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit	18
6.	Lohn.....	18
6.1.	Allgemeines.....	18
6.2.	Lohnauszahlung.....	19
7.	Dienstaltersgeschenk.....	19
8.	Sozialzulagen.....	19
9.	Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung.....	19
9.1.	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.....	19
9.2.	Krankentaggeldversicherung.....	20
9.3.	Unfallversicherung.....	20
9.4.	Koordination mit Leistungen Dritter.....	21
9.5.	Schwangerschaft, Mutterschaft	21
9.6.	Vaterschaft.....	21
9.7.	Adoption	21
9.8.	Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz, Rotkreuz-Dienst.....	22
9.9.	Lohnnachzahlung im Todesfall (inkl. Lohnnachgenuss).....	22
10.	Berufliche Vorsorge	23
11.	Pflichten.....	23
11.1.	Vorsorgepflicht der Arbeitgeberin	23
11.2.	Arbeitspflicht der Arbeitnehmenden.....	23
11.3.	Geheimhaltungspflicht.....	23
11.4.	Sorgfaltspflicht.....	23
11.5.	Einhaltung betrieblicher Anordnungen	23
11.6.	Informationspflicht.....	23

11.7.	Meldepflicht	24
11.8.	Nebenbeschäftigung.....	24
11.9.	Elektronische Kommunikationsmittel	24
11.10.	Umgang mit Aggression und Gewalt	24
11.11.	Annahme von Geschenken	24
12.	Rechte	24
12.1.	Schutz der Persönlichkeit.....	24
12.2.	Gesundheitsschutz.....	25
12.3.	Datenschutz	25
12.4.	Umgang mit Social Media	26
12.5.	Haftpflichtversicherung.....	26
12.6.	Immaterialgüterrechte.....	27
12.7.	Weiterbildung	27
12.8.	Sicherheitsüberprüfung.....	27
12.9.	Alkohol, Drogen und drogenähnliche Substanzen	27
13.	Streitigkeiten, Inkrafttreten	28
13.1.	Anwendbares Recht und Gerichtsstand.....	28
13.2.	Inkrafttreten	28
13.3.	Abänderungen durch die Arbeitgeberin	28

Vorbemerkung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung gleichermassen für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

1. Allgemeines

1.1. Grundlage

Grundlage der Staff Regulations ist der individuell abgeschlossene Einzelarbeitsvertrag zwischen SwissSalary Ltd. und den Mitarbeitenden. Die Staff Regulations gelten als Ergänzung zum Arbeitsvertrag und sind rechtlicher Bestandteil dessen.

1.2. Ziel und Zweck

Die vorliegenden Staff Regulations haben im Interesse von SwissSalary Ltd. (auch «Arbeitgeberin» genannt) und deren Mitarbeitenden zum Ziel:

- fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen anzubieten;
- Voraussetzungen zu schaffen, damit Mitarbeitende ihre beruflichen Eignungen und Fähigkeiten entwickeln können;
- sicherzustellen, dass Mitarbeitende die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten;
- die soziale und wirtschaftliche Entwicklung zu sichern;
- die Mitarbeitenden bei der Vorbereitung unternehmerischer Entscheide in die Verantwortung mit einzubeziehen;
- die gegenseitigen Rechte und Pflichten in verbindlicher Form darzustellen;
- Meinungsverschiedenheiten und beidseitige Interessen in einer Kultur der Partnerschaft zu regeln und zu würdigen;
- die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden zu gewährleisten;
- Frauen und Männern den Zugang zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen zu ermöglichen und Entwicklungen zu unterstützen, damit Erwerbs-, Betreuungs- und Hausarbeit vereinbar sind;
- diskriminierendes Verhalten nicht zu dulden und namentlich die nötigen Massnahmen gegen sexuelle und psychische Belästigungen zu ergreifen;
- sich dem Grundsatz von Treu und Glauben zu verpflichten;
- den Arbeitsfrieden zu wahren.

1.3. Betrieblicher Geltungsbereich

Dem betrieblichen Geltungsbereich unterstellt sind der Hauptsitz sowie sämtliche Niederlassungen von SwissSalary Ltd.

1.4. Persönlicher Geltungsbereich

Die Staff Regulations gelten für Mitarbeitende, die bei SwissSalary Ltd. voll- oder teilzeitlich angestellt sind. Mitarbeitende, die über das ordentliche AHV-Alter hinaus arbeiten, bleiben diesen Staff Regulations ebenfalls unterstellt.

Ausgenommen sind:

- Lernende mit kantonalem Lehrvertrag, Praktikantinnen und Praktikanten;
- Mitarbeitende ohne schriftlichen Vertrag mit und ohne Lohn von SwissSalary Ltd.

Die Arbeitgeberin kann in Einzelfällen weitere Spezial- bzw. Führungsfunktionen benennen, welche den Staff Regulations nicht unterstellt sind.

Wo nichts anderes geregelt ist oder explizit ausgeschlossen, gelten die Bestimmungen auch für Kadermitarbeitende und für Mitglieder der Geschäftsleitung.

1.5. Anwendbares Recht

Soweit in den vorliegenden Staff Regulations nichts anderes vereinbart ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen im Obligationenrecht, Gleichstellungsgesetz, Mitwirkungsgesetz und Arbeitsgesetz. Anwendbar sind ferner die sozialversicherungsrechtlichen Erlasse zu AHV, IV, ALV, UV, EO, BVG sowie weitere eidgenössische und kantonale Gesetze wie Datenschutzgesetz, Urheberrechtsgesetz usw., samt dazugehörigen Verordnungen. Anwendbar bleiben ferner Weisungen, Richtlinien und andere betriebliche Regelungen und Anordnungen von SwissSalary Ltd., unabhängig davon, ob sie in diesen Staff Regulations erwähnt werden oder nicht.

2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

2.1. Anstellungsvertrag

Die Anstellung erfolgt durch gegenseitige Unterzeichnung des Einzelarbeitsvertrags. Dieser enthält zwingend folgenden minimalen Inhalt: Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer, Arbeitsort, Funktion, Arbeitszeit, Lohn, Verweise auf Regulations.

2.2. Probezeit

Die ersten drei Anstellungsmonate gelten als Probezeit. Wird die Arbeit während der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht unterbrochen, so erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

2.3. Dienstjahre

Die Dienstjahre werden ab dem Eintrittsdatum bei SwissSalary Ltd. gerechnet. Im Falle einer Wiederanstellung nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses werden die bisher geleisteten Dienstjahre berücksichtigt (diese Regelung gilt für alle Mitarbeitende ungeachtet, ob die Anstellung durch Prime Vision AG oder durch SwissSalary Ltd. erfolgte).

2.4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet

- bei einer Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist;
- ohne Kündigung mit Ablauf des befristeten Vertrages;

- bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zum vereinbarten Datum;
- ohne Kündigung mit Eintritt des Pensionsalters.

Bei langdauernder Krankheit oder Unfall kann das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist und unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen auf das Ende der Lohnfortzahlungspflicht (Lohn 100%) aufgelöst werden.

2.5. Form der Kündigung

Eine Kündigung hat schriftlich oder per E-Mail zu erfolgen. Sie muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Arbeitgeberin eintreffen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist damit der Zeitpunkt des Empfangs entscheidend und nicht etwa das Datum des Poststempels.

2.6. Kündigungsfristen

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Tage. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit bei der Arbeitgeberin eintreffen.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats:

- 3 Monate bei einer Anstellungsdauer bis zu 10 Jahren;
- 6 Monate bei einer Anstellungsdauer von mehr als 10 Jahren.

Im Falle von befristeten Wiedereintritten gehen die Kündigungsfristen gemäss Ziff. 2.7. vor.

2.7. Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Nach Ablauf der Probezeit können befristete Verträge beidseitig unter Wahrung folgender Fristen jeweils auf das Ende eines Monats aufgelöst werden:

- 1 Monat bei einer Anstellungsdauer bis zu einem Jahr;
- 3 Monate bei einer Anstellungsdauer ab einem Jahr;

2.8. Fristlose Kündigung

Aus wichtigem Grund im Sinne von Art. 337 OR kann das Arbeitsverhältnis beidseitig fristlos aufgelöst werden.

2.9. Kündigung durch die Arbeitgeberin

Die Kündigung eines Einzelarbeitsvertrages durch die Arbeitgeberin ist grundsätzlich jederzeit möglich (vorbehalten anderslautenden Bestimmungen im Einzelvertrag oder in den Regulations).

Mitarbeitende sollen in der Regel vor der Vertragsauflösung, namentlich mittels Verwarnung, Gespräch oder Hinweis im Mitarbeitergespräch, auf die unbefriedigende Situation hingewiesen werden.

2.10. Verhinderter Stellenantritt

Treten Mitarbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an, so hat die Arbeitgeberin Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 337d OR.

Wenn die Arbeitgeberin den Stellenantritt ohne wichtigen Grund verhindert, haben Mitarbeitende ebenfalls Anspruch auf eine Entschädigung.

2.11. Kündigung zur Unzeit

Nach Ablauf der Probezeit gilt der Kündigungsschutz gemäss Art. 336c und 336d OR.

2.12. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Staff Regulations schriftlich aufgelöst werden.

3. Arbeitszeit

Mitarbeitende haben die anfallenden Aufgaben grundsätzlich innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und im Rahmen des geltenden Arbeitszeitmodells zu erfüllen. Sie sind unter Beachtung zwingender arbeitsrechtlicher Vorschriften und Einhaltung abweichender vertraglicher Vereinbarungen für bestimmte Aufgaben und Funktionen in der Einteilung der Arbeitszeit grundsätzlich frei. In jedem Fall steht die Aufgabenerfüllung im Vordergrund.

3.1. Wöchentliche Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100%. Die wöchentlichen und monatlichen Arbeitsstunden können aufgrund des Arbeitsvolumens schwanken.

Zeitlich befristete Abweichungen von der vereinbarten Wochenstundenzahl sind nur in Absprache mit den Beteiligten möglich. Sie sind zu begründen und die Modalitäten sind schriftlich festzuhalten.

Auf vereinbarte freie Tage sowie auf Teilzeitarbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird Rücksicht genommen.

3.2. Wöchentliche Ruhezeit

Alle Mitarbeitenden haben in der Regel Anspruch auf 2 freie Tage pro Woche oder einen freien Tag und 2 halbe Tage.

3.3. Tägliche Arbeitszeit

In der Regel soll die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigen und ist nur in begründeten Fällen toleriert.

3.4. Arbeitsunterbrüche und Pausen

Arbeitsunterbrüche aus privaten Gründen und Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Sie sind grundsätzlich nicht bezahlt und müssen im Zeiterfassungssystem erfasst werden.

Folgende Arbeitsunterbrüche – mit einer Mindestpausendauer von 15 Minuten – sind gesetzlich zwingend einzuhalten:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden: 15 Minuten;
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 30 Minuten;
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: 60 Minuten.

Diese Minimalpausen dürfen nicht unterschritten werden. Werden sie nicht eingehalten, erfolgt der entsprechende Zeitabzug automatisch via System.

Zusätzlich zu den oben erwähnten gesetzlichen Bestimmungen und sofern die tägliche Arbeitszeit mindestens 4 Stunden beträgt, hat der Mitarbeitende Anspruch auf eine bezahlte Pause von 15 Minuten pro Tag. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden hat der Mitarbeitende Anspruch auf zwei bezahlte Pausen von je 15 Minuten. In Absprache kann:

- die Pause am Morgen und/oder am Nachmittag bezogen werden;
- eine kürzere oder längere Pause eingelegt werden;
- mehr als eine Pause bezogen werden.

Wenn der Mitarbeitende aus arbeitsorganisatorischen Gründen die Pause am Arbeitsplatz verbringen muss, da allenfalls eine Arbeitsleistung verlangt werden könnte, gilt die Pause als Arbeitszeit.

3.5. Zeiterfassung

Die Arbeitszeiten werden von den Mitarbeitenden in ein hierfür geeignetes Zeiterfassungssystem erfasst. Für die Einrichtung eines solchen Systems ist die Arbeitgeberin besorgt. Die Mitarbeitenden stimmen der Erfassung der Arbeitszeit und Nutzung des vorgegebenen Zeiterfassungssystems zu.

3.6. Überstunden/Überzeit

3.6.1. Grundsatz

Überstundenarbeit liegt vor, wenn per Ende der Kalenderwoche die wöchentliche Soll-Arbeitszeit innerhalb der wöchentlichen Höchstarbeitszeit überschritten wird.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden. Sie darf nur ausnahmsweise überschritten werden, insbesondere wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges. Mehrarbeit über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus gilt als Überzeit; sie darf 170 Stunden pro Kalenderjahr und 2 Stunden pro Tag nicht überschreiten.

Die Arbeitgeberin kann betriebsbedingt Überstunden- bzw. Überzeitarbeit anordnen.

Die zwischen 40 und 45 Arbeitsstunden pro Woche geleistete Überstundenarbeit wird durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Ist dies nicht möglich, werden Überstunden zum Normallohn, ohne Zuschlag, entlohnt.

Die über 45 Arbeitsstunden pro Woche geleistete Überzeitarbeit muss im Laufe der folgenden 12 Monate durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, wird die Überzeit mit einem Zuschlag von 25% zum Normallohn entlohnt.

Die Kompensation der Stunden erfolgt nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten und/oder dem Team.

3.6.2. Regelung für Kadermitarbeitende

Die Abgeltung für Überstundenarbeit ist im Monatslohn enthalten, auf eine separate Entschädigung oder Kompensation mit Freizeit haben die Kadermitarbeitenden keinen Anspruch.

Überzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche bei einem Beschäftigungsgrad von 100% überschritten wird (prozentuale Anpassung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach Beschäftigungsgrad).

Überzeit sollen die Kadermitarbeitenden wenn immer betrieblich möglich und persönlich zumutbar, selbständig innert der nächsten drei Monate, spätestens aber innert einem Jahr mit Freizeit im entsprechenden Umfang kompensieren. Werden die Überzeitstunden nicht innert dieser Frist selbständig kompensiert, legt die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Kadermitarbeitenden die Kompensation fest.

Werden in einer Kalenderwoche weniger Stunden erfasst als die Soll-Arbeitszeit, gilt dies als Kompensation von Überzeit. Wird die Soll-Arbeitszeit innert einer Kalenderwoche im Stundenumfang von insgesamt einem Arbeitstag gemäss Beschäftigungsgrad unterschritten und besteht kein abzubauenender Überzeitsaldo, ist für diese Abwesenheit Ferienbezug zu erfassen.

Fallen vorübergehend weniger Arbeiten an oder können diese effizienter als geplant erledigt werden, kann die Soll-Arbeitszeit temporär unterschritten werden, insofern dies weniger als einen Arbeitstag gemäss Beschäftigungsgrad ausmacht. Auf eine direkte Aufarbeitung dieser temporären Unterschreitung der Soll-Arbeitszeit wird verzichtet.

Sollte ausnahmsweise eine Kompensation der Überzeit durch Freizeit nicht möglich sein, erfolgt eine Entschädigung der Überzeit.

3.6.3. Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung

Infolge ihrer Position und gemäss Arbeitsvertrag haben Mitglieder der Geschäftsleitung keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung von Überstunden- oder Überzeitarbeit.

3.7. Sonn- und Feiertage

3.7.1. Grundsatz

Bei vorübergehender und explizit angeordneter Arbeit an Sonntagen (zwischen Samstag 23.00 Uhr und Sonntag 23.00 Uhr) und an den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen werden die geleisteten Stunden mit einem Lohnzuschlag von 50% ausbezahlt.

Sonntagsarbeit von bis zu fünf Stunden wird als Arbeitszeit erfasst und durch Freizeit gleicher Dauer unter der Woche ausgeglichen. Arbeiten Mitarbeitende an einem Sonntag mehr als fünf Stunden, haben sie Anspruch auf einen Ersatzruhetag unter der Woche.

Regelmässig wiederkehrende Sonn- und Feiertagsarbeit sowie nicht explizit angeordnete Arbeitstätigkeiten berechtigen den Mitarbeitenden weder zu einem Lohn- noch zu einem Zeitzuschlag.

3.7.2. Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung

Infolge ihrer Position und gemäss Arbeitsvertrag haben Mitglieder der Geschäftsleitung keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung.

3.8. Nachtarbeit

3.8.1. Grundsatz

Bei vorübergehender und explizit angeordneter Nachtarbeit (zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr) werden die geleisteten Stunden mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt.

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit (ab 25 Nächte pro Jahr) gibt Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10% der Zeit, während der Nachtarbeit geleistet wird. Die Kompensation durch Freizeit muss innerhalb eines Jahres erfolgen.

3.8.2. Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung

Infolge ihrer Position und gemäss Arbeitsvertrag haben Mitglieder der Geschäftsleitung keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung.

3.9. Arbeitsorganisation

Die Arbeitszeiten, die freien Tage und die Pausen werden individuell innerhalb der Teams geregelt. Dabei werden die geschäftlichen Bedürfnisse sowie die Wünsche der Mitarbeitenden gleichermaßen berücksichtigt.

4. Absenzen

4.1. Kommunikation der Absenzen und Arztzeugnisse

Alle Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder anderer Gründe müssen sofort dem direkten Vorgesetzten oder deren Vertretung gemeldet werden (das Kommunikationsmittel wird innerhalb des Teams festgelegt).

Ein Arztzeugnis, welches durch einen von der Versicherung anerkannten Arzt bzw. Chiropraktiker ausgestellt wird, muss spätestens am 4. Krankheitstag beigebracht oder gesandt werden. Die Versicherung akzeptiert nur Arztzeugnisse, die in deutscher, französischer, italienischer oder englischer Sprache ausgestellt sind (Arztzeugnisse in einer anderen Sprache sind auf Kosten des Arbeitnehmenden in einer der vorgängig erwähnten Sprache und durch einen amtlichen Dolmetscher zu übersetzen). Im Falle von längeren Absenzen muss der Mitarbeitende die Arbeitgeberin regelmässig informieren und ihm die Arztzeugnisse monatlich zukommen lassen.

Unabhängig von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit kann die Arbeitgeberin ein Arztzeugnis ab dem 1. Absenztage verlangen.

Unterlässt es der Mitarbeitende, der Arbeitgeberin die Arztzeugnisse zu senden, so können die Versicherungstagelder bzw. der Lohn gesperrt werden.

Jeglicher Betriebs- oder Nichtbetriebsunfall, mit oder ohne Arbeitsunfähigkeit, muss zwingend umgehend der zuständigen Person im HR oder deren Vertretung gemeldet werden.

Im Falle einer Teilarbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall darf die effektive tägliche Arbeitszeit die ärztlich erlaubte Arbeitszeit nicht überschreiten. Überzählige Stunden werden keinesfalls gutgeschrieben.

4.2. Arztbesuche und Therapien

Die Konsultationen gelten nicht als Arbeitszeit.

4.3. Betreuung von Angehörigen

Gegen Vorlage eines Arztzeugnisses wird dem Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von maximal 3 Tagen pro Ereignis und maximal 10 Tage pro Jahr für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gewährt. Ein Arztzeugnis betreffend die gesundheitliche Beeinträchtigung des Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners ist ab dem ersten Absenztage einzureichen. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht nicht während der Ferien oder an geplanten freien Tagen des Mitarbeitenden.

4.4. Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes haben berufstätige Eltern Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen.

4.5. Bezahlte Absenzen von Mitarbeitenden im Stundenlohn

Mitarbeitenden im Stundenlohn werden krankheits- oder unfallbedingte Absenztage sowie unter Ziff. 5.10. erwähnte freie Tage aufgrund des Durchschnitts, der im Laufe der letzten 12 Monate geleisteten Arbeitsstunden ausbezahlt. Ist der Mitarbeitende seit weniger als 12 Monaten im Stundenlohn angestellt, so werden die Absenztage aufgrund des Durchschnitts, der seit Inkrafttreten des entsprechenden Vertrags geleisteten Arbeitsstunden ausbezahlt.

5. Ferien und Urlaub

5.1. Grundsatz

Der Ferienanspruch beginnt ab dem 1. Anstellungstag und beträgt 5 Wochen pro Kalenderjahr.

5.2. Regelung für Kadermitarbeitende

Der Ferienanspruch beginnt ab dem 1. Anstellungstag und beträgt 7 Wochen pro Kalenderjahr.

5.3. Regelung für Mitglieder der Geschäftsleitung

Der Ferienanspruch beginnt ab dem 1. Anstellungstag und beträgt 7 Wochen pro Kalenderjahr.

5.4. Vergütung des Ferienanspruches für Mitarbeitende im Stundenlohn

Der Ferienanspruch richtet sich nach Ziffer 5.1 und der Ferienbezug richten sich nach Ziffer 5.5.

Die Vergütung wird wie folgt berechnet:

- 5 Wochen: 10.64%

Mitarbeitende im Stundenlohn sind verpflichtet, sämtliche ihnen zustehenden Ferientage zu beziehen.

5.5. Ferienbezug

Die Ferien müssen in der Regel im Verlauf des entsprechenden Kalenderjahres bezogen werden. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen. Ein Übertrag des Ferienanspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

5.6. Ferien während einer Krankheit bzw. eines Unfalls

Der Mitarbeitende, der infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig ist und während dieser Zeit Ferien beziehen möchte, ist verpflichtet, die Arbeitgeberin darüber zu informieren. Der Ferienbezug setzt Ferienfähigkeit voraus und darf den Heilungsprozess keinesfalls beeinträchtigen. Die Arbeitgeberin kann eine ärztliche Bestätigung über die Ferienfähigkeit einverlangen.

5.7. Unterbruch der Ferien infolge einer Krankheit bzw. eines Unfalls

Beim Auftreten einer Krankheit oder eines Unfalls während den Ferien gelten die Ferien als unterbrochen, wenn ein Arztzeugnis über die Arbeitsunfähigkeit, welche zu einer Ferienunfähigkeit geführt hat, vorliegt. Bei Ferienaufenthalt im Ausland muss das Arztzeugnis von einem Arzt am Aufenthaltsort ausgestellt werden.

5.8. Kürzung des Ferienanspruchs

Bei unverschuldeten Absenzen (wie z.B. Krankheit, Unfall, Militärdienst) von insgesamt mehr als 30 Tagen pro Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt.

Bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft werden die Ferien ab dem dritten Monat für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt.

Bei gesetzlichem Mutterschaftsurlaub werden keine Kürzungen vorgenommen.

Die 30-tägige Karenzfrist, während der keine Kürzung des Ferienanspruchs vorgenommen wird, gilt pro Kalenderjahr. Als Berechnungsjahr wird somit anstelle des Dienstjahres auf das Kalenderjahr abgestellt.

Bei verschuldeten Absenzen (wie z. B. bei unbezahltem Urlaub) wird der Ferienanspruch wie folgt gekürzt:

- wenn die Absenz am 1. Tag des Monats beginnt und mindestens einen Monat dauert: 1/12 für jeden vollen Kalendermonat;
- wenn die Absenz nicht am 1. Tag des Monats beginnt und mindestens 30 Tage dauert: 1/12 für jede Absenzenperiode von 30 Tagen.

5.9. Feiertage

Gilt nebst dem Bundesfeiertag ein Tag am Arbeitsort des Mitarbeiters gemäss kantonalem Ruhetagsgesetz oder örtlicher Regelung als Feiertag (ganzer oder halber Ruhetag) so ist dieser Tag oder Halbtage für den Mitarbeiter arbeitsfrei. Fällt ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Wochentag, so entsteht kein Anrecht auf Kompensation oder Bezahlung.

5.10. Bezahlte freie Tage

Bezahlte freie Tage (entsprechend der täglichen Sollarbeitszeit) werden für folgende aussergewöhnliche Anlässe gewährt:

- eigene Heirat 3 Tage;
- der eigene Geburtstag (Kann nicht vor- oder nachbezogen werden. Ausnahme: Fällt der Geburtstag auf einen Feiertag der Arbeitswoche, so kann der freie Tag am Werktag direkt vor oder nach dem Geburtstag bezogen werden.);
- Heirat eines Bruders, einer Schwester, eines Kindes, eines Elternteils 1 Tag;
- Tod eines Elternteils, des Ehepartners, eigener Kinder 3 Tage;
- Tod eines Schwiegerelternteils, der Geschwister 2 Tage;
- Tod eines Grosselternteils, eines Enkels, einer Tante, eines Onkels, einer Schwägerin oder eines Schwagers 1 Tag;
- Wohnungswechsel (höchstens 1-mal pro Kalenderjahr, bei ungekündigtem Anstellungsverhältnis) 1 Tag.

Die Lebenspartner sind für die Gewährung der zusätzlichen freien Tage den Ehegatten gleichgestellt. Diese zusätzlichen freien Tage können nicht nachbezogen werden. Mitarbeitenden im Stundenlohn werden sie im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades gewährt.

5.11. Zusätzliche freie Tage

Zusätzliche freie Tage, welche anderen weltanschaulichen oder religiösen Anlässen entsprechen, können den Mitarbeitenden gewährt werden. Mitarbeitende müssen die Arbeitgeberin mindestens 2 Wochen im Voraus über ihre Abwesenheit informieren. Diese Urlaubstage werden nicht entlohnt; sie können entweder vom Ferien- bzw. Gleitzeitsaldo oder vom Lohn abgezogen werden.

5.12. Öffentliche Ämter

Ein öffentliches Amt übt aus, wer als Mitglied eines Parlaments, einer Exekutive, eines Gerichts oder einer Kommission der Eidgenossenschaft, eines Kantons, einer Gemeinde, einer Kirchgemeinde oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts tätig ist.

Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, sofern diese mit ihrer Funktion vereinbar sind und die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflicht nicht beeinträchtigt wird. Die betroffenen Mitarbeitenden haben vor Antritt des Amtes die Arbeitgeberin zu informieren.

Die mit der Ausübung des öffentlichen Amtes verbundenen Verpflichtungen sind so weit als möglich in die dienstfreie Zeit zu verlegen.

Fällt die Ausübung des öffentlichen Amtes in die übliche Arbeitszeit, so haben Mitarbeitende Anspruch auf bis zu 15 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr.

Arbeitgeberin und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter können sich auf eine darüberhinausgehende Ausübung während der Arbeitszeit respektive über eine Anpassung des vertraglichen Arbeitspensums einigen.

5.13. Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub ist antrags- sowie bewilligungspflichtig. Der Antrag muss mittels definiertem Ferienprozess und mind. 2 Monate vor Beginn gestellt werden. Ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub besteht grundsätzlich nicht.

Ein unbezahlter Urlaub bis zu zwei Monaten im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gemäss Ziff. 9.5 beziehungsweise Vaterschaftsurlaub im Sinne von Ziff. 9.6 oder Adoption gemäss Ziff. 9.7 wird antragslos gewährt.

Während des unbezahlten Urlaubs ist die Arbeitgeberin von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Unfall oder Krankheit während eines unbezahlten Urlaubs geben weder Anspruch auf Vergütungen irgendwelcher Art noch auf Abbruch, Verschiebung, Verkürzung oder auf Verlängerung. Feiertage, die in den unbezahlten Urlaub fallen, werden weder vergütet, noch nachgewährt.

Während dem Bezug von unbezahltem Urlaub besteht kein Ferienanspruch.

5.14. Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit

Die Arbeitgeberin gewährt Mitarbeitenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung pro Dienstjahr bis zu insgesamt einer Arbeitswoche Urlaub. Die Mitarbeitenden haben während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch.

6. Lohn

6.1. Allgemeines

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die Anwendung der Lohnsystematik darf nicht zu Diskriminierungen führen.

6.2. Lohnauszahlung

Die Mitarbeitenden haben mit dem Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Der Anspruch erlischt mit dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in jedem Fall spätestens jedoch mit dem Ende einer Fortzahlungspflicht.

Grundsätzlich wird der Lohn im Monatslohn ausgerichtet. In begründeten Fällen kann er im Stundenlohn ausgerichtet werden.

Nacht- und Wochenendzulagen werden in der Regel monatlich abgerechnet und zusammen mit dem ordentlichen Lohn des Folgemonats überwiesen.

Der Lohn wird jeweils zwischen dem 25. und dem Letzten des Kalendermonats auf die persönlichen Lohnkonti der Mitarbeitenden überwiesen.

7. Dienstaltersgeschenk

Nach Vollendung des 5. Dienstjahres sowie nach allen weiteren 5 Jahre erhält jeder Mitarbeitende ein Bargeldgeschenk in der Höhe von Fr. 500.00 bei einem Beschäftigungsgrad von 100%. Das Dienstaltersgeschenk bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der vergangenen 3 Jahren.

8. Sozialzulagen

Die Sozialzulagen (z.B. gesetzliche Familienzulagen, etc.) richten sich nach den jeweiligen bundes- und kantonalrechtlichen Vorgaben.

Die Anspruchsberechtigung ist durch die Mitarbeitenden geltend zu machen. Jede Änderung des Zivilstands oder eines die Sozialzulagen betreffenden Ereignisses ist der dafür zuständigen Stelle binnen Wochenfrist zu melden.

Zu Unrecht bezogene Sozialzulagen sind rückzahlungspflichtig.

9. Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

9.1. Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Bei Krankheit oder Unfall der Mitarbeitenden wird der Lohn inklusive Sozialzulagen, jedoch exklusive Spesen durch die Arbeitgeberin wie folgt ausgerichtet:

- im ersten Jahr: zu 100%;
- im zweiten Jahr: zu 80%.

Ein neuer vollständiger Anspruch auf die 100%-Lohnfortzahlung entsteht nach vollständiger und ununterbrochener Wiederaufnahme der Arbeit während 12 Monaten.

Für alle Mitarbeitenden hat die Arbeitgeberin spätestens auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Probezeit eine Deckung sicherzustellen, die für die Dauer von 730 Tagen mindestens 80% des Bruttolohns vorsieht.

Der Anspruch auf 730 Tage Taggeld besteht auch im Fall einer Kündigung durch die Arbeitgeberin oder nach Ablauf der befristeten Anstellung.

Bei mehreren Dienstabwesenheiten infolge Krankheit oder Unfall entsteht ein neuer vollständiger Anspruch auf das Taggeld ausschliesslich gemäss den vom Versicherer vorgesehenen Regelungen.

Die teilweise Arbeitsunfähigkeit verlängert den Gesamtanspruch auf Gehaltsfortzahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Probezeit richtet sich nach den Bedingungen der Krankentaggeldversicherung oder der Unfallversicherung.

9.2. Krankentaggeldversicherung

Die Mitarbeitenden werden durch die Arbeitgeberin kollektiv für ein Krankentaggeld versichert.

Solange das Arbeitsverhältnis dauert, erfolgen die Zahlungen der Versicherung an die Arbeitgeberin, welche die Abrechnung gegenüber der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vornimmt, danach direkt an die Mitarbeitenden.

Wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung gekürzt, so kann im gleichen Mass auch die Zusatzleistung der Arbeitgeberin gekürzt werden.

Bereits geleistete Lohnzahlungen werden angerechnet.

Die Finanzierung der Taggeldversicherung erfolgt vollumfänglich über die Arbeitgeberin.

9.3. Unfallversicherung

Mitarbeitende mit einem Pensum von mindestens 8 Stunden pro Woche sind gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen nach dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) durch die Arbeitgeberin versichert. Das Taggeld beträgt 80% des Lohns.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen erlittenen Unfall unverzüglich der zuständigen Stelle (Vorgesetzten oder HR) zu melden.

Mitarbeitende mit einem Pensum unter 8 Stunden/Woche sind nur gegen die Folgen von Berufsunfall versichert. Es wird empfohlen, die Deckung für NBU bei der obligatorischen Krankenversicherung abzuschliessen.

Solange das Arbeitsverhältnis dauert, erfolgen die Zahlungen aus Taggeldern an die Arbeitgeberin, welche die Abrechnung gegenüber den Mitarbeitenden vornimmt, danach direkt an die Mitarbeitenden.

Wird die Leistung der Unfalltaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Mass auch die Zusatzleistung der Arbeitgeberin gekürzt.

Bereits geleistete Lohnzahlungen werden angerechnet.

Die Finanzierung für die obligatorische Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung wird durch die Arbeitgeberin entrichtet.



Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt und dauert bis längstens 31 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

9.4. Koordination mit Leistungen Dritter

Während der Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin treten die Mitarbeitenden das Taggeld und allfällige andere Versicherungsleistungen (z.B. Pensionskasse, IV, EO) aus Krankheit oder Unfall an die Arbeitgeberin ab.

Ebenso werden allfällige Regress- und Haftpflichtansprüche der Mitarbeitenden gegenüber Dritten für diese Zeit an die Arbeitgeberin abgetreten.

9.5. Schwangerschaft, Mutterschaft

Ist die Mitarbeiterin während der Schwangerschaft infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, richtet sich die Fortzahlung nach Ziff. 9.1., dauert jedoch längstens bis zum Beginn ihres bezahlten Mutterschaftsurlaubs.

Bei Mutterschaft wird der Mitarbeiterin ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt, entsprechend dem zuletzt gültigen Gehalt.

Die Modalitäten des Mutterschaftsurlaubs richten sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft.

Die Arbeitgeberin kann den Beginn des Mutterschaftsurlaubs frühestens 2 Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin bewilligen.

Wünscht die Mitarbeiterin im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub eine Verlängerung der Abwesenheit im Sinne von Ziff. 5.13, ist die Verlängerung zuerst mit bestehenden Ferien- und/oder Überstunden-/Überzeitsaldi und erst dann mit unbezahltem Urlaub abzudecken.

Sofern der Ablauf des Vertrags in die Zeit der Schwangerschaft bzw. des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung fällt, wird der Vertrag bis zu dem Tag, an dem der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet, verlängert.

9.6. Vaterschaft

Bei Vaterschaft wird dem Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen gewährt, entsprechend dem zuletzt gültigen Gehalt. Dieser Urlaub ist innert 6 Monaten nach Geburt des Kindes zu beziehen.

9.7. Adoption

Bei Adoption eines Kindes (Väter und Mütter) wird den Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub von 4 Wochen gewährt, entsprechend dem zuletzt gültigen Gehalt. Dieser Urlaub ist innert 6 Monaten nach Geburt des Kindes zu beziehen. Ausgenommen von dieser Regelung ist die Stiefkindadoption.

9.8. Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz, Rotkreuz-Dienst

Mitarbeitende, die in Friedenszeiten obligatorischen Militärdienst oder andere erwerbsersatzpflichtige Dienste leisten, erhalten den ordentlichen Lohn während

- Rekrutenschule/Zivildienst und anderen obligatorischen Diensten (bspw. WK) zu 100%
- Beförderungsdiensten zu 100%, sofern das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin nach Abschluss des Beförderungsdienstes während mind. 12 vollen Arbeitsmonaten weitergeführt wird. Lösen die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Frist auf, sind sie für die Summe aus der Differenz des effektiv bezogenen Lohns zum gesetzlichen Minimalanspruch an die Arbeitgeberin rückerstattungspflichtig. Die rückerstattungspflichtige Summe reduziert sich um 1/12 je geleisteten Arbeitsmonat nach Abschluss eines Beförderungsdienstes.

Für freiwillige Dienste als Kursleitende in J+S-Kursen kann die Arbeitgeberin den uneingeschränkten Lohn für die Dauer des Kurses gewähren. Pro Kalenderjahr werden höchstens 10 Arbeitstage für freiwillige Dienste bewilligt;

Die Vergütung des Lohnausgleichs (EO) für die unter Abs. 1 aufgeführten Dienste fällt an die Arbeitgeberin, soweit dieser den Lohn nicht übersteigt;

Sozialzulagen werden nicht gekürzt.

Bei Erkrankung oder Unfall im Militärdienst wird der Lohn für die Zeit geleistet, in der die Militärpatientin oder der Militärpatient den Sold erhält. Erhält die Militärpatientin oder der Militärpatient anstelle des Solds eine Entschädigung aus der Militärversicherung, wird der Lohn um den Anteil der Versicherungsentschädigung gekürzt.

Im Anschluss an jede besoldete Dienstleistung ist innert Monatsfrist die ausgefüllte und unterzeichnete EO-Anmeldung der zuständigen Stelle abzugeben. Unterlassen es die Mitarbeitenden, die EO-Anmeldung rechtzeitig abzugeben, wird der Lohn um die der Arbeitgeberin entgehende EO-Entschädigung gekürzt.

9.9. Lohnnachzahlung im Todesfall (inkl. Lohnnachgenuss)

Im Todesfall eines Mitarbeitenden entsteht ein Anspruch auf Lohnnachzahlung für den Rest des Monats und für drei weitere Monate ab dem Todestag in folgender Anspruchshierarchie:

- Wenn die/der Verstorbene einen Ehegatten/eine Ehegattin, eine eingetragene Partnerin/einen eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder hinterlässt, unabhängig davon, ob sie/er diesen gegenüber zu finanziellen Leistungen verpflichtet war und diesen auch nachkam;
- Wenn die/der Verstorbene anderen Personen gegenüber eine Unterstützungspflicht hatte und diese auch erfüllte (z.B. gegenüber dem Lebenspartner und seinen Kindern oder gegenüber den Schwiegereltern). Ob die Pflicht zur Unterstützung gesetzlicher, vertraglicher oder moralischer Natur war, fällt nicht ins Gewicht.

Fehlt es gänzlich an Anspruchsberechtigten, fällt der Anspruch an die gesetzlichen Erben, sofern diese Ergänzungsleistungen der AHV oder Fürsorgeleistungen beziehen.

10. Berufliche Vorsorge

Mitarbeitende von SwissSalary Ltd. sind grundsätzlich für die Risiken Alter, Invalidität und Tod versichert. Im Übrigen gelten die jeweiligen Reglemente der entsprechenden Vorsorgeeinrichtung.

11. Pflichten

11.1. Vorsorgepflicht der Arbeitgeberin

Die Arbeitgeberin trifft alle nötigen Massnahmen, um die nach Gesetz vorgesehenen Versicherungs- und Vorsorgerechte der Mitarbeitenden sicherzustellen.

11.2. Arbeitspflicht der Arbeitnehmenden

Die Mitarbeitenden haben die übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen, die Anweisungen der Vorgesetzten zu befolgen und die Interessen der Arbeitgeberin innerhalb und ausserhalb des Betriebs durch entsprechendes persönliches Verhalten zu wahren.

11.3. Geheimhaltungspflicht

Die Mitarbeitenden sind zur absoluten Verschwiegenheit über alles, was sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit im Betrieb erfahren, verpflichtet. Sie dürfen keine Informationen jeglicher Art Dritten zugänglich machen. Diese Geheimhaltungspflichten bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Die Strafbarkeit bei Verletzung der Geheimhaltungspflichten richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

11.4. Sorgfaltspflicht

Die Mitarbeitenden haben, die ihnen anvertrauten bzw. zur Verfügung gestellten Materialien und Einrichtungen mit Sorgfalt zu behandeln. Verursachen die Mitarbeitenden absichtlich oder grobfahrlässig Schaden, so kann die Arbeitgeberin Schadenersatz verlangen.

11.5. Einhaltung betrieblicher Anordnungen

Die Mitarbeitenden haben die von den Vorgesetzten mündlich oder schriftlich gegebenen Anordnungen sowie die Bestimmungen und Vorschriften aus den betriebsinternen Regelungen zu beachten und einzuhalten.

Verstösse gegen die allgemein gültige Rechtsnorm sowie gegen intern gültige Regulations und Policies werden gemäss dem Massregelungsprozess geahndet.

11.6. Informationspflicht

Vorgesetzte und Mitarbeitende haben sich gegenseitig über alle den Dienstbetrieb direkt betreffenden Angelegenheiten unverzüglich zu informieren.

11.7. Meldepflicht

Die Mitarbeitenden haben jede Änderung ihrer persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung ist, insbesondere Änderungen der Wohnadresse und der familiären Verhältnisse, unverzüglich der zuständigen Stelle zu melden.

11.8. Nebenbeschäftigung

- Eine bereits bei Stellenantritt bestehende andere Erwerbstätigkeit ist zu melden;
- Eine während der Anstellung beabsichtigte andere Erwerbstätigkeit ist bewilligungspflichtig;
- Eine andere Erwerbstätigkeit darf weder die betrieblichen Abläufe noch die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden beeinträchtigen;
- Bei einer Mehrfachbeschäftigung darf die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 45 respektive 50 Wochenstunden (für alle Arbeitgebende zusammengezählt) nicht überschritten werden.

11.9. Elektronische Kommunikationsmittel

Gegen den Missbrauch von elektronischen Kommunikationsmitteln kann die Arbeitgeberin entsprechende Weisungen erlassen.

11.10. Umgang mit Aggression und Gewalt

Mitarbeitende sind aufgefordert, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten sowie Kunden und Partnern mit Respekt zu begegnen und damit zu einem angenehmen Arbeitsklima beizutragen. Offensichtliche Verstösse oder Verdachtsfälle sollen gemäss dem definierten Meldeprozess (s. Anhang) an die entsprechenden Anlaufstellen weitergeleitet werden.

11.11. Annahme von Geschenken

Den Mitarbeitenden ist es untersagt, von Dritten Geschenke und Vergünstigungen entgegenzunehmen oder sich solche zusichern zu lassen. Davon ausgenommen sind übliche Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

12. Rechte

12.1. Schutz der Persönlichkeit

Gegenseitiger Respekt bildet die Grundlage für ein von Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld. Alle Mitarbeitenden von SwissSalary haben Anspruch auf einen umfassenden Schutz ihrer Persönlichkeit und Integrität am Arbeitsplatz.

SwissSalary Ltd. und die Mitarbeitenden verpflichten sich, die Menschenwürde und die Menschenrechte zu respektieren und lehnen jegliche Art von Diskriminierung, insbesondere aufgrund von (Liste nicht abschliessend), ab:

- Geschlecht
- Sexueller Orientierung
- Geschlechteridentität oder -ausdruck



- Abstammung, Hautfarbe und Rasse
- Genetischen Informationen
- Alter
- Familienstand
- Schwangerschaft (einschliesslich stillender Mütter)
- Urlaub aus familiären oder medizinischen Gründen
- Gesundheitszustand
- Körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung
- Religionszugehörigkeit
- Politischen Ansichten und Zugehörigkeiten (z.B. Vereine und Verbände)
- oder anderen persönlichen und durch geltende Gesetze, Vorschriften und Verordnungen geschützten Merkmalen.

Dies gilt insbesondere für Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungen, Lohn, Beförderung und Entlassung.

SwissSalary Ltd. toleriert keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dies umfasst unerwünschte Annäherungen und Berührungen, anzügliche Witze, anderweitig sexuell motivierter Sprachgebrauch, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen sowie das Fordern von sexuellen Gefälligkeiten durch Ausübung von Druck oder Versprechungen. SwissSalary Ltd. akzeptiert keine anderweitigen diskriminierenden Belästigungen, keine Missbräuche, Übergriffe, Drohungen, Einschüchterungen, kein Rassismus und kein Mobbing am Arbeitsplatz. Mitarbeitende werden nicht lächerlich gemacht und auch nicht ausgeschlossen.

All diese Punkte werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet.

12.2. Gesundheitsschutz

Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen sind die für die Branche allgemein gültigen Vorgaben des Arbeitsgesetzes (inklusive Verordnungen) einzuhalten.

12.3. Datenschutz

Datenschutz- und Datensicherheit sind von grosser Bedeutung für SwissSalary Ltd.

SwissSalary Ltd. verarbeitet personenbezogene Daten von Mitarbeitenden ausschliesslich zum Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten, soweit dies zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeits-, dem Sozialversicherungs- und Steuerrecht notwendig ist.

Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung eigener, durch die Arbeitgeberin beschaffter und bearbeiteter personenbezogener Daten. Zudem gibt die Arbeitgeberin Auskunft darüber, wer Zugriff zu diesen personenbezogenen Daten hat. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen nur diejenigen Daten aufbewahrt werden, die weiterhin zur ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung erforderlich sind oder für die eine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht.

Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer Funktion mitarbeiterbezogene Daten erfassen, verwenden oder aufbewahren, verpflichten sich die Daten ausschliesslich für den jeweils vorgesehenen betrieblichen Zweck zu

bearbeiten. Sie verpflichten sich zudem, diese Daten stets vertraulich zu behandeln und die datenschutzrechtlichen Anforderungen zu wahren.

Auskünfte an Dritte dürfen grundsätzlich nur nach Einwilligung oder an die von Amtes wegen zur Informationsbeschaffung berechtigten Stellen erteilt werden. Sofern sich die Mitarbeitenden nicht ausdrücklich dagegen aussprechen, können Mitarbeiterstammdaten ausnahmsweise, insoweit dies für die Ausführung von beispielsweise Anlässen (wie Team-Events, Messen usw.) zwingend erforderlich ist, an Dritte weitergegeben werden.

Sofern sich die Mitarbeitenden nicht ausdrücklich dagegen aussprechen, werden Name, Stellenbezeichnung und Mitarbeiterportrait auf der Homepage publiziert.

Sofern sich die Mitarbeitenden nicht ausdrücklich dagegen aussprechen, können während der Arbeitszeit oder auf internen Events gemachte Fotos für geschäftliche Zwecke (Verwendung für Webseite, Soziale Medien sowie Prospektmaterial) verwendet werden.

12.4. Umgang mit Social Media

Die Mitarbeitenden sind sich bewusst, dass auch bei Äusserungen im Internet die Datenschutz- und Geheimhaltungsvereinbarung gilt. Aus diesem Grund ist ein sorgsamer Umgang mit SwissSalary-bezogenen Informationen unabdingbar. Ist sich der Mitarbeitende im Einzelfall nicht sicher, ob und wie eine bestimmte Information weitergegeben werden darf, spricht er sich bitte zuerst mit einem Vertreter der Geschäftsleitung, dem HR oder Legal & Compliance ab.

Die Mitarbeitenden sind Augen und Ohren von SwissSalary Ltd.: Wenn ein Mitarbeitender auf Social Media etwas über SwissSalary Ltd. hört, z.B. Kritik von Kunden/Partner oder Konkurrenz, leitet er die Informationen an einen Vertreter der Geschäftsleitung, dem HR oder Legal & Compliance weiter.

Alle Mitarbeitenden von SwissSalary Ltd. sind aufgefordert keine Aussagen zu Geschäftspartnern von SwissSalary Ltd. zu machen.

Äusserungen mit anstössigem, beleidigendem, diskriminierendem, rassistischem oder unsittlichem Charakter werden von SwissSalary Ltd. in keiner Weise akzeptiert.

Das Recht am Medium (Fotos, Filme und andere Medien) ist jederzeit zu wahren. Vor einer Veröffentlichung ist zwingend das Einverständnis der betroffenen Personen (Mitarbeitende, Familien, Freunde, Bekannte, SWS-Stakeholder, etc.) einzuholen.

Private Meinungsäusserungen dürfen nicht in einen Zusammenhang mit SWS veröffentlicht werden.

12.5. Haftpflichtversicherung

Mitarbeitende sind für Schaden gegenüber Dritten aus der ihnen übertragenen Arbeit durch die Arbeitgeberin versichert.

Sofern Schaden durch grobes Eigenverschulden, insbesondere aus vorsätzlichen Handlungen, verursacht worden ist, können die Mitarbeitenden haftbar gemacht werden.

Jeder Schadenfall ist sofort der zuständigen Stelle zu melden.

Die Versicherungsprämien gehen zu Lasten der Arbeitgeberin.



12.6. Immaterialgüterrechte

Die von Mitarbeitenden in Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit für die Arbeitgeberin geschaffenen oder mitgeschaffenen Arbeitsresultate (Texte, Grafiken, Computerprogramme, Konzepte, Bilder, Töne, Animationen usw.) einschliesslich der daran bestehenden Urheberrechte und gewerblichen Schutzrechte (Patente, Muster und Modelle, Kennzeichen usw.) gehören ausschliesslich der Arbeitgeberin, welche frei über deren Verwendung entscheiden kann. Die Rechtsübertragung erfolgt für die gesamte Dauer der jeweiligen Schutzfrist einschliesslich allfälliger Verlängerungen derselben, für das gesamte Universum sowie für alle heute bekannten und noch zu entwickelnden Nutzungsarten. Die Arbeitgeberin ist insbesondere berechtigt, die Arbeitsresultate zu nutzen, zu bearbeiten, mit anderen Erzeugnissen zu verbinden oder sie Dritten zur Nutzung zu überlassen. Die Mitarbeitenden verzichtet auf die Ausübung von Urheberpersönlichkeitsrechten, insbesondere das Recht zur Urheberbezeichnung. Die Arbeitgeberin stellt dem Mitarbeitenden auf Wunsch eine Bescheinigung über die von ihm während der Vertragsdauer geschaffenen Werke aus.

Schafft der Mitarbeitende zwar nicht im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, jedoch bei Gelegenheit der Vertragserfüllung schutz- und verwertungsfähige Arbeitsresultate, ist die Arbeitgeberin berechtigt, diese gegen eine angemessene Entschädigung zu erwerben. Der Mitarbeitende ist verpflichtet, solche Arbeitsresultate der Arbeitgeberin umgehend zu melden.

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, bei seiner Tätigkeit das geistige Eigentum Dritter zu respektieren und dieses nicht zu verletzen. Verwendet der Mitarbeitende bei der Schaffung von Arbeitsresultaten bestehende Werke firmenfremder Dritter, (Bilder, Texte, Grafiken, Animationen, Ton und Filmaufnahmen usw.), ist er für die Einholung der erforderlichen Nutzungsrechte verantwortlich.

12.7. Weiterbildung

SwissSalary Ltd. ist es ein Anliegen, dass sich die Mitarbeitenden regelmässig weiterbilden und entsprechend das Aus- und Weiterbildungsangebot nutzen.

Das Vorgehen sowie die Detailregelung zu Aus- und Weiterbildung werden separat geregelt.

12.8. Sicherheitsüberprüfung

In regelmässigen Abständen führt SwissSalary Ltd. eine Sicherheitsüberprüfung durch. Das Prozedere erfolgt gemäss Sicherheitsüberprüfungsprozess.

12.9. Alkohol, Drogen und drogenähnliche Substanzen

Grundsätzlich ist die Arbeitsaufnahme in alkoholisiertem Zustand oder unter Einfluss von Drogen und drogenähnlichen Substanzen sowie der Konsum von Alkohol, Drogen und drogenähnlichen Substanzen während der Arbeitszeit verboten und kann zu einer fristlosen Entlassung führen. Bei Anlässen, die durch SwissSalary Ltd. organisiert werden und ganz oder teilweise zur Arbeitszeit zählen, ist der Konsum von Alkohol in einem vernünftigen und nicht störenden Mass erlaubt.

13. Streitigkeiten, Inkrafttreten

13.1. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Das anwendbare Recht richtet sich nach schweizerischem Recht. Der anwendbare Gerichtsstand richtet sich nach der Zivilprozessordnung (ZPO). Ein Gerichtsstand ausserhalb der Schweiz ist ausgeschlossen.

13.2. Inkrafttreten

Die vorliegenden Regulations treten am 1. Juli 2023 in Kraft. Sie ersetzen alle bisherigen Regulations.

13.3. Abänderungen durch die Arbeitgeberin

Soweit keine Normen mit zwingend rechtlichem Charakter verletzt werden, hat SwissSalary Ltd. die Möglichkeit die vorangehenden Regelungen anzupassen.