Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

FINMA
0019615

Eidgenössische
Finanzmarktaufsicht FINMA
Dr. Oliver Wünsch
Einsteinstrasse 2
CH-3003 **Bern**

FINMA
ORG G | 12. AUG. 2009 | SB
Bemerkung:

Bern, 11. August 2009

Stellungnahme des Schweizerischen Bankpersonalverbandes zum Rundschreiben der Finma über die Vergütungssysteme

Sehr geehrter Herr Dr. Wünsch

Als Vertreter der Bankangestellten in der Schweiz, die von diesem Rundschreiben direkt betroffen sind, nehmen wir fristgerecht - im Rahmen der Anhörung zum FINMA-Rundschreiben über Vergütungssysteme - Stellung.

Die Bankangestellten haben ein grosses Interesse an einem vertrauenswürdigen Finanzplatz Schweiz, der sichere und interessante Arbeitsplätze bietet. Deshalb wollen sie sich auch aktiv in der Diskussion über Regulierung des Finanzmarktes beteiligen.

Wir sind zuversichtlich, dass unsere Bemerkungen auf Interesse stossen und berücksichtigt werden.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Bankpersonalverband

Peter René Wyder
Zentralpräsident

Denise Chervet
Zentralsekretärin

Beilage :
Stellungnahme
Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten 2009 VAB

Postfach 8235, 3001 Bern
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Case postale 8235, 3001 Berne
info@aseb.ch, www.aseb.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Casella postale 8235, 3001 Berna
info@asib.ch, www.asib.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Stellungname des SBPV zum Rundschreiben der FINMA über Mindeststandards für Vergütungssysteme

Allgemeines

Die aktuelle Finanzkrise ist Ausdruck der Globalisierung und Deregulierung der internationalen Finanzmärkte, welche zu einem schwer durchschaubaren und kaum mehr kontrollierbaren internationalen Kolossalkapitalismus geführt haben.

Aufgrund der enormen volkswirtschaftlichen Bedeutung der Banken im Rahmen der regionalen, nationalen und auch internationalen Zahlungsabläufe und Kreditvergabe ist eine strenge staatliche Aufsicht mit Interventionsmöglichkeiten absolut notwendig. Falls eine wirkungsvolle Aufsicht aufgrund der Grösse eines Instituts oder aufgrund der Komplexität der bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr gewährleistet ist, hat der Staat zum Schutz der gesamten Volkswirtschaft die Pflicht, die Risiken des Bankgeschäfts mittels Auflagen zu reduzieren, damit im Falle eines Konkurses einer Bank keine Systemkrise mehr eintreten kann.

In diesem Zusammenhang sind die nun vorgesehenen Regulierungen der Vergütungssysteme bei Finanzinstituten der FINMA als einer von vielen aufsichtsrechtlichen Bausteinen anzusehen, welche das Eingehen von Risiken durch übermässige Entlöhnungsanreize künftig verhindern soll.

In eine ähnliche Richtung zielen die momentan laufende Revision des Aktienrechts und auch die zur Abstimmung gelangende Volksinitiative „gegen die Abzockerei". In beiden Vorlagen soll die Entlöhnungspolitik der Firmen durch bessere Einflussnahme der Unternehmenseigener (Aktionäre) transparenter werden.

Die Aktionäre haben immer ihre eigene Optik und Interessen, die nicht zwingend auch makroökonomische oder Arbeitnehmer seitige Gesichtspunkte berücksichtigen. Diese beiden Vorstösse können somit die FINMA-Richtlinie nicht ersetzen.

Handlungsbedarf besteht bezüglich den gesetzlichen Regelungen über den Arbeitsvertrag. Die momentanen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über Lohn, Akkordlohn, Provision und Gratifikation vermögen den heutigen Anfroderungen über eine zeitgemässe Entlöhnung nicht mehr zu genügen und führen häufig zu Rechtsunsicherheit. Eine neue Regelung müsste vorab dem Arbeitnehmer klar und transparent aufzeigen, welche Lohnteile fix und welche Lohnteile variabel sind, d.h. entweder von seiner eigenen Leistung abhängen und somit einen Rechtsanspruch begründen und welche Teile nach welchen Kriterien durch das Unternehmen bestimmt werden.

Die Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Mitarbeiter widerspricht dem Arbeitsvertragsrecht grundlegend, deshalb muss die variable Entlöhnungsmöglichkeit im Verhältnis zum Fixlohn eingeschränkt werden. Eine vernünftige Lösung scheint eine Begrenzung des variablen Lohnbestandteils auf maximal 20% zu sein, bei niedrigen Gehältern ist von einem tieferen Anteil auszugehen. In Rz. 8 der Mindeststandards für

Postfach 8235, 3001 Bern
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Case postale 8235, 3001 Berne
info@aseb.ch, www.aseb.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Casella postale 8235, 3001 Berna
info@asib.ch, www.asib.ch
T 0848 000 885, F 0848 000 887

Vergütungssysteme bei Finanzinstituten der FINMA wird die Relation von 20% bereits aufgeführt.

Zu den einzelnen Punkten der Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten

Rz 2
Für die Bankangestellten sollen die variablen Lohnteile im Verhältnis zum fixen Lohn so klein wie möglich bleiben. Dabei soll besonders auf die niedrigeren Löhne Rücksicht genommen werden. Wenn der Fixlohn mit dem variablen Lohnteil für das Leben und die Vorsorge ausgeschöpft wird, können sich die Betroffenen den Konsequenzen von Lohnschwankungen nur gering anpassen, da die Fixkosten – Miete, Versicherungen, Transport, Unterhalt, usw., nicht kurzfristig geändert werden können. Die variable Vergütung soll immer den Charakter eines Zusatzes haben, der nicht für die normalen Lebenskosten aufgebraucht wird.

Rz 3
Jene Bankangestellten, die unter der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) stehen, sollen nicht gleich wie die obersten Entscheidungsträger (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung) behandelt werden- sei es aufgrund der Höhe ihres Lohnes (siehe Rz 2), ihrer Entscheidungskompetenzen, aber auch aufgrund der rechtlichen Stellung der Angestellten: Der normal Angestellte erhält einen Lohn für die Zeit, die er dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Mit Art. 324 OR wollte das Gesetz verhindern, dass anstelle der Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden das mit der Wirtschaftstätigkeit verbundene Risiko zu tragen haben. Die soziale Entwicklung hat Akkordlöhne weitgehend abgeschafft und damit den Arbeitnehmenden eine gewisse wirtschaftliche Sicherheit gewährleistet.

Rz 8 bis 10
Der SBPV begrüsst die drei Kriterien, unter denen die Richtlinien nicht angewendet werden, zumal mindestens zwei davon erfüllt sein müssen und einer vernünftigen Lohnpolitik entsprechen. Das Nichtunterstelltsein aufgrund eines variablen Lohnteils von höchstens 20% und dem höchsten Salär von max. CHF 800'000.- ist ein vernünftiger Rahmen für die Lohnpolitik und kann als solcher auch dem Bankkunden gegenüber als gutes Label dienen (siehe auch Rz 2).

Rz 13
Die Definition des Mitarbeiterkreises sollte noch präzisiert werden, da es auch die folgenden Arbeitsverträge gibt:

- schweizerische Arbeitsverträge für Angestellte in der Schweiz;
- schweizerische Arbeitsverträge für Angestellte, die in ausländischen Filialen arbeiten;
- ausländische Arbeitsverträge für Angestellte, die in der Schweiz arbeiten;

- ausländische Verträge für Angestellte, die in ausländischen Filialen arbeiten.

Die Frage stellt sich nun, ob alle diese Mitarbeitenden diesem Rundschreiben unterstehen. Dies sollte noch klar definiert werden.
Aus der Optik der Rechtsgleichheit ist ein möglichst umfassender Geltungsbereich für alle Mitarbeitenden wünschenswert.

Rz 21
Das aufgeführte Vergütungsreglement sollte auch den Sozialpartnern zugänglich sein (vgl. Art. 43.4 VAB).
Es sollte auch präzisiert werden, wer unter „alle Mitarbeiter" gemeint ist (siehe Bemerkung unter Rz 13). Dabei stellt sich insbesondere die Frage, wie die ausländischen Institute behandelt werden, die Mitarbeiter mit ausländischen Arbeitsverträgen in der Schweiz beschäftigen.
Der Grundsatz sollte dabei sein: Die Schweizer Banken sollen gegenüber den ausländischen Banken nicht schlechter gestellt werden.

Rz 22
Der Verwaltungsrat soll zu den Vorschlägen der Sozialpartner Stellung nehmen.
Die in der VAB vereinbarten Lohnverhandlungen dürfen dadurch nicht eingeschränkt werden.

Rz 24 , 30
Die Offenlegung des Vergütungsberichts erfolgt auch gegenüber der Personalkommission.

Rz 25
Sofern alle Mitarbeiter vom Vergütungsreglement betroffen sind, sollen sie auch darüber informiert sein und je ein Exemplar davon erhalten.

Rz 28
In der Bankbranche hat sich die Sozialpartnerschaft bewährt. Die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen der Bankangestellten (VAB) wird jährlich verhandelt. Das Rundschreiben der FINMA über Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten soll diese Sozialpartnerschaft nicht schwächen. Deshalb sollten die Sozialpartner in der Diskussion über das Vergütungssystem berücksichtigt werden.

Rz 29 und 30
Im Sinne des Mitwirkungsgesetzes und der VAB (Art. 43.3) sollen die Sozialpartner bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems beigezogen werden. Sie bekommen die nötigen Informationen dazu und können sich auch auf Kosten der Banken weiterbilden (inkl. externe Weiterbildung).

Rz 28
Die VAB soll unter anderem auch berücksichtigt werden. Das Mitwirken der Sozialpartner ist deshalb wichtig.

Rz 43, 46 und 47
Die Sozialpartner sollen ein Recht haben, den Teil des variablen Lohnes, der den Angestellten reserviert wird, zu verhandeln, die Kriterien der Verteilung zu diskutieren und dann auch diese zu kontrollieren.
Die VAB sieht vor, dass Lohnverhandlungen stattfinden. Variable Vergütungen, resp. Vergütungssysteme, sollen dementsprechend auch der Personalkommission zur Stellungnahme/ zur Verhandlung unterbreitet werden. Das Mitwirken der Personalkommission trägt dazu bei, Exzesse in der Lohnpolitik einer Bank zu dämpfen.

Rz 48
Es soll bei diesem Punkt präzisiert werden, dass auch Vorgesetzte/Führungskräfte von dieser Massnahme betroffen sind.

Rz 51
Eine Aufschiebung des variablen Lohns soll für VAB-Angestellte nicht gelten, da sie keinen wesentlichen Einfluss auf Entscheide des Betriebes oder auf das Ergebnis des Betriebsresultates haben. Betroffen wären somit nur jene VAB-Angestellte, welche über die Kompetenz zur Übernahme entsprechender Risiken verfügen.
Für diese soll die FINMA eine Übergangslösung für die ersten zwei Jahre vorsehen, um Lohnschwankungen zu vermeiden.

Rz 64
Der jährliche Vergütungsbericht soll den Teil der Vergütungen für die mittleren und unteren Kader sowie die Angestellten separat ausweisen und die Stellungnahme der Personalkommission erwähnen .

Rz 66
Der Vergütungsbericht soll ausweisen, welcher Anteil vom variablen Lohn für die VAB-Angestellten und welcher Anteil für die Direktionsmitglieder zur Verfügung gestellt wird. Er soll auch aufführen, wie viel in der Schweiz und im Ausland verteilt wird.

Rz 73
Die Offenlegung des Vergütungsberichts erfolgt auch gegenüber der Personalkommission

VI. Umsetzung (Rz 78 bis 81)
Es sind keine Sanktionen im Falle eines Verstosses gegen diese Vorschriften erwähnt. Es ist notwendig, auf die betreffenden Sanktionen zu verweisen und sie klar aufzuzeigen.

Rz 81
Die FINMA soll jährlich einen Bericht über die Umsetzung dieser Vorschriften schreiben. Dabei soll die Selbstbeurteilung der Finanzinstitute durch unabhängige Kontrolle ergänzt werden. Die Krise hat die Grenzen der Selbstkontrolle klar genug bewiesen.

Rz 82
Gemäss Medienmitteilung sollte die UBS bereits 2009 die Grundsätze des Rundschreibens einhalten. Ist eine rückwirkende Umsetzung gesetzeskonform?
Zudem ist es stossend, eine solche Aussage in der Medienmitteilung und nicht im Rundschreiben selber zu lesen. In den Übergangsbestimmungen soll erwähnt werden, ob

und wie die UBS diese Vorschriften bereits im Jahre 2009 einhalten muss. Es betrifft immerhin ungefähr 24'000 Mitarbeiter.

Zusammenfassung

Der SBPV begrüsst dieses Rundschreiben, möchte aber, dass es in folgenden Bereichen ergänzt oder präzisiert wird

- Einbezug der Sozialpartner bei der Diskussion über das Vergütungsreglement und die Vergütungen;
- Unterschiedliche Behandlung für VAB-Angestellte und Direktionsmitglieder sowie andere Angestellte, welche dem Top-Management angehören;
- Ausweisen der Auszahlungen an VAB-Angestellte;
- Ergänzung/Präzisierung des Begriffes „Vergütung" und der damit verbunden Ansprüche für die Arbeitnehmer;
- Massnahmen, die Kontrollen und Sanktionen aufzeigen.

Bern, 10. August 2009

Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten 2009

zwischen der
Arbeitgeberorganisation der Banken in der Schweiz[1]

und dem
Schweizerischen Bankpersonalverband

sowie dem
Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)

Inhalt Seite

A Geltungsbereich **2**

B Arbeitsvertragliche Bestimmungen **2**

I. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 2

II. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber 2

III. Arbeitszeit 4

IV. Ferien und Freizeit 5

V. Salär 6

VI. Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung 7

VII. Vorsorgebestimmungen 8

C Mitwirkung der Arbeitnehmer **8**

D Meinungsverschiedenheiten bei Salärverhandlungen **11**

E Massnahmen bei Bankschliessungen und Entlassung von Angestellten .. **11**

F Schlussbestimmungen **13**

G Kündigungsbestimmungen **14**

Anhang **15**

---

1 *gebildet aus dem Verband Zürcherischer Kreditinstitute und den Organisationen der Plätze Basel, Bern, Neuenburg, St. Gallen und der Associazione Bancaria Ticinese.*

A Geltungsbereich

1. Anwendung der Vereinbarung

Die Vereinbarung gilt für alle auf mehr als drei Monate eingegangene, eine regelmässige Arbeitsleistung aufweisenden Arbeitsverhältnisse.

B Arbeitsvertragliche Bestimmungen

I. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2. Abschluss des Arbeitsvertrages

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geregelt. Die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten ist jedem Arbeitnehmer auszuhändigen oder in der jeweils gültigen Fassung in die Reglemente der Bank aufzunehmen und bildet einen integrierenden Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen der Art. 334–337d OR (s. Anhang).

4. Fristlose Entlassung

Als wichtiger Grund, welcher zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337 des Obligationenrechtes berechtigt, gilt namentlich jede Verletzung des Geschäfts- oder Bankgeheimnisses, die Vornahme von verbotenen Eigengeschäften oder die Verletzung der Vorschriften über die gleichmässige Interessenwahrung.

II. Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

5. Treuepflicht

Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit gemäss den allgemeinen Instruktionen und den besonderen Weisungen der Bank sorgfältig auszuführen und deren berechtigte Interessen in guten Treuen zu wahren.

6. Nebenbeschäftigung

6.1 Der Arbeitnehmer hat seine berufliche Tätigkeit ausschliesslich der Bank zu widmen. Ohne Zustimmung der Bank darf er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, wenn dadurch seine Arbeitszeit in Anspruch genommen oder seine Leistungsfähigkeit in der Bank oder seine Treuepflicht beeinträchtigt wird. Jede Betätigung im Interesse eines Konkurrenzinstitutes ist verboten.

6.2 Zur Ausübung von Funktionen in einer Berufsorganisation während der Arbeitszeit sowie zur Ausübung öffentlicher Ämter, soweit dadurch das Arbeitsverhältnis berührt wird, ist das Einverständnis der Bank erforderlich. Es kann nur bei Vorliegen wichtiger Gründe verweigert werden.

2 In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c

b. bei Grund, ungerechtfertigter das Entlassung Ablauf

1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre.
2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 337d

c. bei an ungerechtfertigtem Nichtantritt entspricht; oder Verlassen der Arbeitsstelle

1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen,
als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, 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;
c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsleistung im Ausland teilnimmt.

2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten 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.

3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, 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.

Art. 336d

b. durch den Arbeitnehmer er

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

2 Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337

IV. Fristlose Auflösung
1. Voraussetzungen
a. aus wichtigen Gründen

1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 337a

b. wegen Lohngefährdung aus geleistet

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit wird.

Art. 337b

2. Folgen Arbeitsverhältnisses
a. bei gerechtfertigter Auflösung

1 Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

7. Geschäfts- und Bankgeheimnis

7.1 Der Arbeitnehmer ist gegen jedermann zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was er bei seiner beruflichen Tätigkeit in der Bank erfährt (Geschäftsgeheimnis).

7.2 Er hat für eine absolute Geheimhaltung aller Geschäftsbeziehungen der Bankkunden zu sorgen (Bankgeheimnis). Die Verletzung des Bankgeheimnisses wird gemäss Bundesgesetz über die Banken und Sparkassen bestraft. Die Pflicht zur Geheimhaltung gilt auch nach dem Austritt aus der Bank.

8. Wahrung der Kundeninteressen, Zuwendungen

8.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Interessen aller Bankkunden im Rahmen der geltenden Vorschriften gleichmässig zu wahren und zu vertreten.

8.2 Er darf im Zusammenhang mit seinen beruflichen Tätigkeiten keine Zuwendungen annehmen oder sich mittelbar oder unmittelbar Vorteile einräumen lassen.

9. Eigengeschäfte und Bürgschaften

9.1 Der Arbeitnehmer wird für die von ihm getätigten Bankgeschäfte grundsätzlich gleich behandelt wie die Kunden der Bank. Die Eigengeschäfte müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Vermögenslage des Arbeitnehmers stehen und dürfen keine übermässige zeitliche Belastung verursachen. Die Bank bezeichnet die verbotenen Eigengeschäfte.

9.2 Das Eingehen von Bürgschaften bedarf der Zustimmung der Bank.

10. Berufliche Weiterbildung

10.1 Die Bank unterstützt und fördert den Arbeitnehmer in seinen Bestrebungen zur beruflichen Weiterbildung.

10.2 In Abstimmung zwischen Bank und Arbeitnehmer hat dieser Kurse zur beruflichen Weiterbildung und zum Erhalt seiner Arbeitsmarktfähigkeit zu besuchen. Die Bank legt die anzurechnende Arbeitszeit und Kostenbeteiligung fest.

11. Einführung neuer Technologien

11.1 Bei der Einführung neuer Technologien gestaltet die Bank die Arbeitsabläufe rationell und sicher und trägt der Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Arbeitnehmer Rechnung.

11.2 Bei gesundheitlicher Belastung an Arbeitsplätzen mit neuen Technologien können generelle oder personenbezogene medizinische Untersuchungen durchgeführt werden.

11.3 Sofern aus medizinischen Gründen die angestammte Tätigkeit wegen Arbeitsumstellungen nicht mehr ausgeübt werden kann, unternimmt die Bank besondere Anstrengungen, um Arbeitnehmern, die dazu bereit sind, eine andere, möglichst gleichwertige Arbeit zuzuweisen.

12. Normalarbeitszeit

12.1 Die Norttialarbeitszeit berechnet sich auf der Basis von 42 Stunden pro Woche. Sie muss im Jahresdurchschnitt eingehalten werden. Die Bank legt die jahriiche Sollartieitszeit fest.

12.2 Artœitnehmer, deren Arbeitszeit lângere Perioden blosser Anwesenheit umfasst, vine beispielsweise Hauswarte und Portiers, kônnen, sofem es die Verhâltnisse erfordem, iiber die Normalarbeitszeit hinaus beschâftigt werden, jedoch soli die Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 47 Stunden pro Woche nicht iibersteigen.

13. Individuelle Arbeitszeit

13.1 Die Normalarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche wird im Rahmen der Vorschriften des Artjeitsgesetzes in der Regel auf fiinf Tage mit zwei aufeinander folgenden artieitsfreien Tagen verteilt. Regelmassige Samstagsarbeit kann nur im schriftlichen Einverstândnis mit dem Artjeitnehmer angeordnet werden.

13.2 Die flexibilisierte Arbeitszeit ist die Regel. Die Bank legt sie nach den Bedurfnissen des Betriebes und der Artieitnehmer unter Beriicksichtigung der ôrtiichen Verhâltnisse fest.

13.3. Falls die Bank fiir die Zeiterfassung keine Vorschriften aufstellt, kann der Arbeitnehmer die geleistete Artieitszeit erfassen und ein Zeitausgleichskonto fUhren. Die Bank stelli dazu geeignete Instmmente zur Verfugung.

14. Uberstunden

14.1 Uberstunden liegen vor, falls sie von der Bank ausdriicklich angeordnet oder nachtrâglich genehmigt werden und wenn die jahriiche Sollartieitszeit uberschritten wird.

14.2 Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Uberstundenarbeit (z.B. bei ausserordentlichem Arbeitsanfall, Arbeitsrûckstânden, Abwesenheiten) soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

14.3 Bel Uberstunden, welche 50 Stunden iibersteigen, entscheidet der Arbeitnehmer, ob er die Ausgleichung durch Freizeit oder die Abgeltung bevorzugt. Die Ausgleichung erfolgt in der Regel tageweise. Erfolgt keine Ausgleichung, so bezahit die Bank dem Artieitnehmer die geleisteten Uberstunden nach den in einer besonderen Tabelle aufgefiihrten Ansâtzen, die einen Zuschlag von 25% enthalten, oder entrichtet eine schriftiich vereinbarte entsprechende Gegenleistung.

15. Uberstunden bei Teilzeitarbeit

Bel Teilzeitarbeit werden die iiber die vertragliche Arlieitszelt hinaus geleisteten Arbeitsstunden, sofem nicht kompensiert wird, erst ab Überschreiten der jâhriichen Sollarbeitszeit bei Vollzeitarbeit mit dem Zuschlag von 25% entschâdigt.

16. Besondere Arbeitszeiten

Voriibergehende Arbeit an Sonn- und allgemeinen Feiertagen sowie in der Nacht kann nur ausnahmsweise und nur im Einverstândnis mit dem Artjeitnehmer angeordnet werden: fiir Arbeit in der Nacht (gemâss Arbeitsgesetz) wird ein Salârzuschlag von 25%, fur Arbeit an Sonn- und allgemeinen Feiertagen ein Zuschlag von 50% bezahit.

lich die Zusammenarbeit im Betrieb:
weil die andere Partei ein verfassungsmâssiges Recht ausiibt, es sei denn, die Rechtsausiibung verietze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhâltnis oder beeintrâchtige vresentlich die Zusammenarbeit im Betrieb:

c. ausschliesslich um die Entstehung von Anspriichen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhâltnis zu vereitein:
weil die andere Partei nach Treu und Glauben Anspriiche aus dem Arbeitsverhâltnis geltend macht:

e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militar- oder Schutzdienst Oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig ubemommene gesetzliche Pflicht erfiillt.

2 Die Kiindigung des Arbeitsverhâltnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbrâuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehôrt Oder nicht angehôrt Oder weil er eine gewerttschaftliche Tàtigkeit rechtmâssig ausiibt:

b. wâhrend der Arbeitnehmer gewâhlter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen Oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begriindeten Aniass zur Kiindigung hatte.

c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmer-vertretung Oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer konsultiert worden sind (Art. 335f).

3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstaben b, dessen Mandat infolge Obergangs des Arbeitsverhâltnisses endet (Art. 333), besteht so lange welter, als das Mandat gedauerf hatte. falls das Arbeitsverhâltnis nicht iibertragen worden ware.

Art.336a

b. Sanktionen

1 Die Partei, die das Artieitsvertiâltnis missbrâuchlich kiindigt, hat der anderen Partei eine Entschâdigung auszurichten.

2 Die Entschâdigung wird vom Richter unter Wlirdigung aller Umstande festgesetzt, darf aber den Betrag nicht iibersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers fiir sechs Menate entspricht. Schadenersatzanspriiche aus einem anderen Rechtstitel sind vort>ehalten.

3 1st die Kundigung nach Artikel 336 Absab! 2 Buchstaben c missbrâuchlich, so darf die Entschâdigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers fiir zwei Monate betragen.

Art. 336b

1 Wer gestùtzt auf Artikel 336 und 336a eine Entschâdigung geltend machen will, muss gegen die Kundigung lângstens bis zum Ende der Kundigungsfrist beim Kûndigenden schriftiich Einsprache erheben.

2 1st die Einsprache gultig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht iiber die Fortsetzung des Arbeitsverhâltnisses, so kann die Partei, der gekundigt worden ist, ihren Ansprach auf Entschâdigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhâltnisses eine Klage anhângig gemacht, ist der Ansprach ve(wiri<t.

Art. 336c

2. Kundigung zur Unzeit

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhâltnis nicht kiindigen:

a. durch den Oder Artjeitgeber die vomer

a. wâhrend die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militâr-Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofem Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, wâhrend vier Wochen und nachher: