

Gesamtarbeitsvertrag

**für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel,
insbesondere für kaufmännische Angestellte**

vom 1. Januar 2025

Die Benutzung dieses Gesamtarbeitsvertrags ist den GAV-unterstellten Firmen vorbehalten. Informationen dazu finden Sie auf der folgenden Seite.

© Copyright by Paritätische Kommission des «Gesamtarbeitsvertrags für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte»

Sinn und Zweck des Gesamtarbeitsvertrags – gute Gründe für die GAV-Unterstellung eines Unternehmens

Die im Geltungsbereich des GAV tätigen Firmen können sich **freiwillig** dem «Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte» **unterstellen**. Die Benutzung des GAV ist nur den ausdrücklich unterstellten Firmen gestattet.

Eine GAV-Unterstellung bietet den Firmen und deren Angestellten zahlreiche Vorteile wie:

- Kostenlose telefonische Rechtsauskunft bei Fragen der Vertragsinterpretation oder Anwendung des GAV
- Die Verfügbarkeit des GAV in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch
- Entlastung der Personalfunktion – das Abfassen des Einzelarbeitsvertrages kann sich auf wenige individuelle Punkte beschränken (Lohn, Arbeitspensum usw.)
- Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft: Der Hinweis auf die GAV-Unterstellung der Firma kann sich in einem angespannten Arbeitsmarkt bei der Personalsuche positiv auswirken.
- Bei Aufträgen der öffentlichen Hand (Bund, Kantone, Gemeinden) ist die Unterstellung unter einen GAV auch für Dienstleistungsfirmen Voraussetzung.

Ein weiterer Vorteil des GAV sind die bescheidenen Vollzugskosten:

Grundbeitrag CHF 40.00 pro Firma und Jahr, zuzüglich folgender Pauschalbeiträge (plus Mehrwertsteuer)

für Firmen mit 1 bis 5 unterstellten Angestellten	CHF	10.00
für Firmen mit 6 bis 10 unterstellten Angestellten	CHF	50.00
für Firmen mit 11 bis 20 unterstellten Angestellten	CHF	100.00
für Firmen mit 21 bis 50 unterstellten Angestellten	CHF	200.00

usw.

(Auszug aus dem GAV-Vollzugskostenreglement)

Für **Informationen** zum «Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte» wenden Sie sich bitte an den Arbeitgeberverband Region Basel, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch, Tel. 061 205 96 00.

arbeitgeberverband

region basel

Arbeitgeberverband Region Basel

St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, 4010
Basel

Tel.: 061 205 96 00

E-Mail: info@arbeitgeberbasel.ch

Kontakt: Alexander Frei, Laetitia Block

**beider basel
handelskammer**

Handelskammer beider Basel

Verband der Industrie-, Handels-, und
Dienstleistungsunternehmen in Basel-
Stadt und Baselland

St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, 4010
Basel

Tel.: 061 270 60 60

E-Mail: info@hkbb.ch

Kontakt: Andreas Meier

**WIRTSCHAFTSKAMMER
BASELLAND**

Wirtschaftskammer Baselland

Dachverband der KMU aus Gewerbe,
Handel, Dienstleistung und Industrie
Haus der Wirtschaft

Hardstrasse 1, 4133 Pratteln

Tel.: 061 927 64 64

E-Mail: info@kmu.org

Kontakt: Tobias Eggimann

arb

Angestelltenvereinigung Region Basel

Angestelltenvereinigung Region Basel

Steinentorstrasse 13, Postfach 223, 4010
Basel

Tel.: 061 261 45 45

E-Mail: info@arb-basel.ch

Kontakt: Regula Steinemann

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
basel*

Kaufmännischer Verband Basel

Aeschengraben 15, 4051 Basel

Tel.: 061 271 54 70

E-Mail: info@kvbasel.ch

Kontakt: Carlo Leone-Eicher, Andreas Roth

**kaufmännischer
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.
in baselland.*

Kaufmännischer Verband Baselland

Gestadeckplatz 8, 4410 Liestal

Tel.: 061 926 70 10

E-Mail: info@kfmv-baselland.ch

Kontakt: Urs Hofmann, Christine Mangold

**Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel,
insbesondere für kaufmännische Angestellte**

Zwischen

Arbeitgeberverband Region Basel

Handelskammer beider Basel

Wirtschaftskammer Baselland

und

Angestelltenvereinigung Region Basel

Kaufmännischer Verband Basel

Kaufmännischer Verband Baselland

ist der nachstehende Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
Allgemeine Bestimmungen	1
Art. 1 Zweck	1
Art. 2 Geltungsbereich.....	1
Art. 3 Anschluss.....	2
Art. 4 Uneingeschränkte Friedenspflicht.....	2
Art. 5 Koalitionsfreiheit	2
Art. 6 Chancengleichheit für alle Angestellten	2
Art. 7 Paritätische Kommission	2
Art. 8 Individualstreitigkeiten	3
Art. 9 Kollektivstreitigkeiten	3
Art. 10 Sanktionen des vertraglichen Schiedsgerichts	3
Art. 11 Kosten des vertraglichen Schiedsgerichts	4
Art. 12 Kontrollrecht.....	4
Art. 13 Vollzugskosten.....	4
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	4
Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	4
Art. 14 Aushändigung des Vertrages	4
Art. 15 Probezeit.....	4
Art. 16 Kündigung.....	4
Art. 17 Kündigungsschutz	5
Art. 18 Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen.....	5
Art. 19 Fusionen und anderweitige Übertragungen.....	6
Art. 20 Gehaltszahlung im Todesfall	6
Allgemeine Rechte und Pflichten	6
Art. 21 Schutz personenbezogener Daten	6
Art. 22 Mitwirkung.....	6
Art. 23 Aus- und Weiterbildung.....	7
Art. 24 Neue Technologien	7
Art. 25 Übernahme von Ämtern.....	7
Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht.....	8
Art. 27 Beschäftigung aus sozialen Gründen	8
Art. 28 Gleichstellung	8
Art. 29 Diskriminierungsverbot und Persönlichkeitsschutz	8
Art. 30 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8

Arbeits- und Freizeit	9
Art. 31 Arbeitszeit	9
Art. 32 Flexibilisierung der Arbeitszeit	9
Art. 33 Überstundenarbeit	9
Art. 34 Ferienanspruch.....	10
Art. 35 Mutterschaftsurlaub	11
Art. 36 Urlaub des andern Elternteils.....	11
Art. 37 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes der Mutter.....	12
Art. 38 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils	12
Art. 39 Adoptionsurlaub	12
Art. 40 Urlaub für die Betreuung von Angehörigen (329h OR)	12
Art. 41 Betreuungsurlaub für schwerkranke Kinder (329i OR)	12
Art. 42 Gesetzliche Feiertage.....	13
Art. 43 Arbeitsfreie Tage	13
Art. 44 Bezahlte Absenzen	13
Entlöhnung	14
Art. 45 Löhne und Lohnanpassungen	14
Art. 46 Empfohlene Entschädigungen für Lernende.....	14
Art. 47 Lehrmittel und Schulmaterialien der Berufsschule.....	14
Art. 48 Kinderzulagen.....	14
Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	14
Art. 49 Krankheit und Schwangerschaft	14
Art. 50 Mutterschaftsentschädigung.....	15
Art. 51 Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils.....	15
Art. 52 Adoptionsentschädigung.....	15
Art. 53 Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes.....	15
Art. 54 Kollektive Krankentaggeldversicherung	16
Art. 55 Unfall	16
Art. 56 Informationspflicht der Arbeitgebenden	16
Art. 57 Militärdienst und ziviler Ersatzdienst.....	16
Schlussbestimmungen	18
Art. 58 Anerkennung gleichwertiger Regelungen	18
Art. 59 Vertragsdauer	18
Art. 60 Überprüfung des Gesamtarbeitsvertrags.....	18

Anhang I	20
Mitwirkung der Angestellten im Betrieb	20
I. Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich	20
II. Angestelltenvertretung	20
III. Erörterung von Mitwirkungsfragen	21
Anhang II	22
Vermeidung von sozialen Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen	22
1. Kurzarbeit.....	22
2. Entlassungen	22
Anhang III	24
Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung	24
Anerkennungserklärung	26

Präambel

Im Interesse

- der Erhaltung des Arbeitsfriedens,
- der Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitgebenden und Angestellten sowie
- der Pflege der Zusammenarbeit zwischen den vertragsschliessenden Verbänden

anerkennen sich die Vertragsparteien gegenseitig als zuständig für die Behandlung und Ordnung der Arbeitsbedingungen der kaufmännischen Angestellten und weiterer Angestelltengruppen.

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Dieser Gesamtarbeitsvertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien sowie die minimalen Arbeitsbedingungen der ihm unterstellten Angestellten und des ihm unterstellten beruflichen Nachwuchses.

Art. 2 Geltungsbereich

1. Der Vertrag ist verbindlich für die vorerwähnten Verbände und Firmen, die ihn unterzeichnen, sowie für die von diesen Firmen beschäftigten gelernten kaufmännischen Angestellten, gelernten, angelernten und ungelerten Büroangestellten sowie Praktikantinnen und Praktikanten und den kaufmännischen Berufsnachwuchs, vorbehältlich zwingender Bestimmungen der Lehrverträge. Durch schriftliche Mitteilung in der Unterstellungserklärung zuhanden der Vertragsparteien können die Firmen

- a) den räumlichen Geltungsbereich des Vertrags auf einzelne Kantone oder auf einen Kanton einschränken;
- b) den persönlichen Geltungsbereich auf Angestellte ausdehnen, die nicht kaufmännische Angestellte im Sinne von Art. 2 Ziffern 2 bis 6 sind, wie z.B. kaufmännisch-technische Angestellte, Angestellte in Handels-, IT-, Planungs- und Werbeunternehmen sowie das Verkaufspersonal.

In der Unterstellungserklärung sind die Angestellten bzw. die Angestelltengruppen, auf welche der Geltungsbereich des Vertrags ausgedehnt wird, zu bezeichnen.

Die Unterstellungserklärung ist an den Arbeitgeberverband Region Basel zu richten.

2. Gelernte kaufmännische Angestellte im Sinne dieses Vertrages sind Angestellte, die

- a) eine kaufmännische Lehre mit eidgenössischer Lehrabschlussprüfung bestanden haben, oder
- b) sich über einen mindestens dreijährigen Besuch einer vom Bund anerkannten Handelsschule mit Diplomabschluss ausweisen können.

3. Gelernte Büroangestellte sind Angestellte, die eine Bürolehre mit eidgenössischer Lehrabschlussprüfung bestanden haben.
4. Angelernte Büroangestellte sind Angestellte, die regelmässig Büroarbeiten verrichten, welche besondere berufliche Teilkenntnisse erfordern.
5. Ungelernte Büroangestellte sind Angestellte, die regelmässig Büroarbeiten verrichten.
6. Als kaufmännischer Berufsnachwuchs gelten:
 - a) Lernende, welche eine Lehre als kaufmännische oder Büroangestellte nach den Bestimmungen des eidgenössischen Berufsbildungsgesetzes absolvieren;
 - b) Angestellte, mit denen ein anderer Ausbildungsvertrag, jedoch kein Lehrvertrag, abgeschlossen worden ist.
7. Ebenso unterstehen diesem Vertrag jene Angestellten, die sich über eine von der Paritätischen Kommission als gleichwertig anerkannte Ausbildung ausweisen können.
8. Der Vertrag ist jedoch nicht anwendbar:
 - a) auf Angestellte, die im Monatsdurchschnitt weniger als 20 % eines vollzeitlichen Arbeitspensums ausüben;
 - b) auf Angestellte, die ausdrücklich als Aushilfen eingestellt werden, während der ersten zwei Monate des Aushilfsarbeitsverhältnisses.

Art. 3 Anschluss

Firmen, die den vertragsschliessenden Arbeitgeberverbänden nicht angehören, können sich mit Zustimmung aller Vertragsparteien dem Vertrag anschliessen.

Art. 4 Uneingeschränkte Friedenspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, den Arbeitsfrieden zu wahren und zu seiner Erhaltung nötigenfalls auf ihre Mitglieder einzuwirken. Die uneingeschränkte Friedenspflicht gilt auch für die einzelnen Arbeitgebenden und deren Angestellte.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband sowie aus loyaler Tätigkeit als Vertrauensperson eines Berufsverbandes oder als Mitglied einer Personalvertretung darf den Angestellten kein Nachteil erwachsen.

Art. 6 Chancengleichheit für alle Angestellten

Die Vertragsparteien fördern die Chancengleichheit aller Angestellten. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen innerhalb der Paritätischen Kommission.

Art. 7 Paritätische Kommission

1. Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung dieses Vertrags bestellen die Vertragsparteien eine ständige Paritätische Kommission, bestehend aus je sechs Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Angestelltenseite.

Die Paritätische Kommission konstituiert sich selbst und tritt mindestens einmal jährlich zusammen.

2. Die Paritätische Kommission behandelt alle Fragen, die sich aus Individual- oder Kollektivstreitigkeiten im Rahmen dieses Vertrags ergeben. Sie hat insbesondere zur Aufgabe, im Falle von Streitigkeiten bei der Auslegung und Durchführung des Vertrages auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.
3. Die Anrufung der Paritätischen Kommission ist bei Individualstreitigkeiten fakultativ, bei Kollektivstreitigkeiten obligatorisch. Die Partei, welche an die Paritätische Kommission gelangt, hat einen schriftlichen und begründeten Antrag einzureichen.
4. Beschlüsse können nur mit Dreiviertelmehrheit gefasst werden.

Art. 8 Individualstreitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis steht jeder Partei der ordentliche Rechtsweg offen, gleichgültig, ob die Paritätische Kommission angerufen worden ist oder nicht.

Art. 9 Kollektivstreitigkeiten

1. Kommt bei Streitigkeiten zwischen den vertragsschliessenden Verbänden ein Beschluss der Paritätischen Kommission zustande, so kann die ganz oder teilweise unterlegene Partei das vertragliche Schiedsgericht anrufen. Kommt hingegen kein Beschluss der Paritätischen Kommission zustande, so kann jede Partei an das vertragliche Schiedsgericht gelangen.
2. Der Rekurs an das vertragliche Schiedsgericht ist innert 10 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag beim Präsidium der Paritätischen Kommission einzureichen. Die Frist beginnt mit der schriftlichen Mitteilung der Entscheidung der Paritätischen Kommission.
3. Das vertragliche Schiedsgericht besteht aus zwei Mitgliedern und einem Präsidium. Jeder Parteigruppe steht das Recht zu, einen Schiedsrichter bzw. eine Schiedsrichterin zu bestimmen. Diese Schiedsrichter bzw. Schiedsrichterinnen ernennen den Präsidenten oder die Präsidentin des vertraglichen Schiedsgerichts.
4. Ist eine Einigung innert nützlicher Frist nicht möglich, so bezeichnet das Präsidium des Kantonsgerichts des Kantons Basel-Landschaft den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des vertraglichen Schiedsgerichts.
5. Das vertragliche Schiedsgericht bestimmt das Verfahren selbst. Seine Entscheidungen sind endgültig und verbindlich.

Art. 10 Sanktionen des vertraglichen Schiedsgerichts

1. Das vertragliche Schiedsgericht kann der fehlbaren Partei eine Konventionalstrafe auferlegen und sie zum Ersatz des durch die Vertragsverletzung entstandenen Schadens verurteilen.
2. Konventionalstrafen sind in einen Fonds der Paritätischen Kommission einzubezahlen, der für die Durchführung dieses Vertrages und, soweit die Mittel ausreichen, für die Förderung der beruflichen Bildung zu verwenden ist. Das

Recht, Zahlung in den Fonds der Paritätischen Kommission zu verlangen, steht jeder einzelnen Vertragspartei als Solidargläubigerin zu.

Art. 11 Kosten des vertraglichen Schiedsgerichts

Das vertragliche Schiedsgericht entscheidet über die Kostenverteilung entsprechend dem Ausgang der Streitigkeit.

Art. 12 Kontrollrecht

Die Vertragsparteien sind ermächtigt, die Einhaltung dieses Vertrages zu überwachen. Die Paritätische Kommission entscheidet über das Verfahren im Einzelfall, wobei sie die Kontrolle entweder durch eigene oder von ihr beauftragte Organe ausüben kann.

Art. 13 Vollzugskosten

1. Die Vertragsparteien stellen zur Deckung des durch die Aushandlung und Durchführung dieses Vertrags entstehenden Aufwandes den Firmen einen angemessenen Beitrag in Rechnung. Der jährliche Vollzugskostenbeitrag unterteilt sich in einen Grundbeitrag von CHF 40.00 pro Firma und einen Pro-Kopf-Beitrag von höchstens CHF 10.00 pro angestellte Person gemäss Art. 2 Ziffer 1.
2. Die Einzelheiten, insbesondere die Aufteilung der Mittel unter den Vertragsparteien, bestimmt ein von der Paritätischen Kommission zu erlassendes Reglement.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Art. 14 Aushändigung des Vertrages

Die Firmen bringen den Vertrag ihren Angestellten zur Kenntnis. Sie nehmen einen Verweis auf den Gesamtarbeitsvertrag in geeigneter Form im Einzelarbeitsvertrag oder im firmeneigenen Anstellungsreglement auf oder bilden den Inhalt des GAV in diesem ab.

Art. 15 Probezeit

1. Ohne anderslautende Abrede gelten die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Abweichende Regelungen sind schriftlich zu vereinbaren (Art. 335b des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR]).
2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 16 Kündigung

1. Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:

– während der Probezeit:

7 Tage auf einen beliebigen Termin

- nach Ablauf der Probezeit je auf Ende eines Kalendermonats:

im ersten Dienstjahr	1 Monat
vom zweiten Dienstjahr an	2 Monate
vom zehnten Dienstjahr an	3 Monate
ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr und nach mindestens 5 Dienstjahren	5 Monate

Diese Fristen können durch schriftliche Abrede anders festgelegt, jedoch nicht unter einen Monat angesetzt werden.

2. Bei Vorliegen wichtiger Gründe gemäss Art. 337 OR kann das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits fristlos aufgelöst werden.
3. Bei der leistungs- oder verhaltensbedingten Kündigung von langjährigen älteren Angestellten haben Arbeitgebende gemäss jeweils geltender bundesgerichtlicher Rechtsprechung einer erhöhten Fürsorgepflicht Rechnung zu tragen. Es wird empfohlen, diese Angestellten vor Aussprache einer Kündigung zu informieren, anzuhören und nach Lösungen für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen oder eine Bewährungsfrist zu vereinbaren.
4. Wird das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen durch schriftliche oder mündliche Abrede für die Angestellten kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.
5. Die Kündigung ist schriftlich zu begründen, wenn die Vertragspartei, an welche sie gerichtet ist, dies verlangt.

Art. 17 Kündigungsschutz

1. Bezüglich des Kündigungsschutzes bei Militärdienst, Zivildienst, zivilem Ersatzdienst, während einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, während der Schwangerschaft, nach der Niederkunft, während des Betreuungsurlaubs oder im Falle einer angeordneten Hilfsaktion im Ausland gelten die Bestimmungen von Art. 336c OR.
2. Kündigt das Unternehmen das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils im Sinne von Art. 329g OR, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

Art. 18 Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen

1. Bei Massenentlassungen sind die gesetzlichen Vorschriften (Art. 335d bis k OR) massgebend. Darüber hinaus empfehlen die Vertragsparteien den Arbeitgebenden, den Anhang II betreffend die Vermeidung von sozialen Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zu beachten.
2. Allen Unternehmen wird unabhängig von der Anzahl der Angestellten bzw. der Anzahl von Entlassungen empfohlen, ein besonderes Augenmerk auf soziale Härtefälle zu legen und diese im Rahmen der Möglichkeiten zu verhindern bzw. zu mildern. Dementsprechend sollen die Empfehlungen in Anhang II sinngemäss Beachtung finden.

Art. 19 Fusionen und anderweitige Übertragungen

1. Übertragen Arbeitgebende den Betrieb oder einen Betriebsteil auf eine Drittpartei, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber bzw. die Erwerberin über, sofern die einzelnen Angestellten den Übergang nicht ablehnen.
2. Der Erwerber bzw. die Erwerberin kann das übernommene überjährige Arbeitsverhältnis frühestens auf Ende des sechsten Monats, gerechnet vom Datum des Übergangs, auflösen.
3. Der Erwerber bzw. die Erwerberin muss diesen Vertrag mindestens während eines Jahres einhalten, sofern der Vertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
4. Das Unternehmen hat die Angestelltenvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Angestellten rechtzeitig vor dem Vollzug des Betriebsübergangs zu informieren über:
 - a) den Grund des Übergangs;
 - b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Angestellten.

Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Angestellten betreffen, so ist die Angestelltenvertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Angestellten rechtzeitig vor dem Entscheid zu konsultieren.

5. Im Übrigen gilt Art. 333 OR.

Art. 20 Gehaltszahlung im Todesfall

Über die gesetzliche Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 338 OR hinaus hat das Unternehmen den Lohn für einen weiteren Monat zu entrichten, wenn die verstorbene angestellte Person den Ehegatten bzw. die Ehegattin oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, und sofern die Hinterlassenen keinen Rechtsanspruch auf Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung besitzen.

Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 21 Schutz personenbezogener Daten

Arbeitgebende dürfen Daten über die Angestellten nur bearbeiten, soweit sie deren Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 25. September 2020 über den Datenschutz (DSG).

Art. 22 Mitwirkung

1. Im betrieblichen Bereich haben die Angestellten oder – wo vorhanden – die Angestelltenvertretung Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz).

2. Arbeitgebende fördern darüber hinaus die Mitwirkung der Angestellten im Sinne von Anhang I über die Förderung der Mitwirkung der Angestellten im Betrieb.
3. Für die Bestellung einer allfälligen Angestelltenvertretung sind die einschlägigen Regeln des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6) massgebend. Sofern im Betrieb zwischen Arbeitgebenden- und Angestelltenseite nichts anderes vereinbart wurde, bilden die Angestellten einen eigenen Wahlkreis.

Art. 23 Aus- und Weiterbildung

1. Die berufliche Aus- und Weiterbildung unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Angestellten ist ein zentrales Anliegen der Sozialpartner, welches im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgebenden als auch der Angestellten liegt.
2. Arbeitgebende unterstützen und fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung, besonders bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien im Rahmen der technischen Entwicklung auf Betriebsebene (vgl. Art. 24). Sie unterstützen und fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung im Weiteren durch Bereicherung¹ oder Erweiterung² des Aufgabengebietes sowie durch gezielte Ausbildung am Arbeitsplatz³. Als weitere Massnahmen werden empfohlen: Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, interne Weiterbildungsprogramme und Kursangebote, Beteiligung an externen Weiterbildungseinrichtungen, Freistellung von der Arbeit sowie teilweise oder vollständige Übernahme der Aus- und Weiterbildungskosten.
3. Stellen die Arbeitgebenden die Angestellten von der Arbeit frei oder leisten sie einen Beitrag an ihre Aus- und Weiterbildungskosten, so können die Arbeitgebenden die Angestellten für eine angemessene Zeit verpflichten, in ihrem Dienst zu verbleiben.
4. Die Angestellten sind aufgefordert, ihre persönlichen und fachlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.
5. Die Arbeitgebenden informieren die Angestellten in geeigneter Weise über interne und externe Aus- und Weiterbildungsangebote.

Art. 24 Neue Technologien

Die Vertragsparteien stehen der Einführung und Anwendung neuer Technologien im Verwaltungs- und Bürobereich grundsätzlich positiv gegenüber. Sie empfehlen den Arbeitgebenden, bei der Einführung neuer Technologien die Angestellten bzw. deren Vertretungen nicht nur rechtzeitig und umfassend zu informieren und auszubilden, sondern sie auch bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe angemessen mitwirken zu lassen.

Art. 25 Übernahme von Ämtern

Die Übernahme von öffentlichen Ämtern und von Funktionen in einem Berufsverband bedarf der Einwilligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, soweit sie zu Arbeitsversäumnissen führen. Die Einwilligung ist zu erteilen, wenn keine wichtigen

¹ Job enrichment.

² Job enlargement.

³ On the job.

Gründe dagegensprechen. Bei Ausübung solcher Funktionen während der Arbeitszeit findet kein Gehaltsabzug statt, sofern dem Unternehmen keine Unkosten entstehen.

Art. 26 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Angestellten haben die ihnen übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen auszuführen und die Interessen des Unternehmens zu wahren. Die Weisungen der Vorgesetzten sind gewissenhaft zu befolgen. Die Angestellten haben das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln. Sie sind verpflichtet, über die ihnen bekannten geschäftlichen Vorgänge Verschwiegenheit zu bewahren.

Art. 27 Beschäftigung aus sozialen Gründen

Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebenden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung oder schwervermittelbare Angestellte zu beschäftigen.

Art. 28 Gleichstellung

1. Die Arbeitgebenden fördern die Chancengleichheit nach Massgabe des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG). Zu diesem Zweck wird den Arbeitgebenden insbesondere empfohlen, die berufliche Entwicklung und Weiterbildung zu fördern sowie den Wiedereinstieg in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern.
2. Alle Angestellten, die gleichwertige Arbeit leisten sowie gleichwertige Ausbildungs- und Berufserfahrung aufweisen, haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Funktion und Leistung.

Art. 29 Diskriminierungsverbot und Persönlichkeitsschutz

Arbeitgebende und Angestellte wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Verhalten, Handlungen, Sprache, Bildern usw. verhindern kann.

Art. 30 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Die Vertragsparteien setzen sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen innerhalb der Paritätischen Kommission.
2. Die Arbeitgebenden unterstützen und fördern Strukturen, die es den Angestellten erleichtern, familiäre und berufliche Verpflichtungen gleichzeitig in geeigneter Weise wahrzunehmen. Zu diesem Zweck können im Rahmen der firmenspezifischen Gegebenheiten insbesondere die folgenden zusätzlichen Massnahmen getroffen werden:
 - Einführung flexibler und partnerschaftlicher Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, namentlich auch für Angehörige des Kadern
 - Gewährung eines zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaub des andern Elternteils
 - Gewährung von zusätzlichen bezahlten oder unbezahlten Betreuungstagen

- Einrichtung von eigenen oder Beteiligung an externen Betreuungseinrichtungen für Kinder
- Information der Angestellten über bestehende Kinderbetreuungsangebote
- Unterstützung der Angestellten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit

Arbeits- und Freizeit

Art. 31 Arbeitszeit

1. Die normale wöchentliche Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt 41 Stunden nicht überschreiten. Vorbehalten bleiben die Regelungen für das Verkaufspersonal sowie über die Flexibilisierung der Arbeitszeit (Art. 32).
2. Arbeitszeit, welche aufgrund der in Art. 11 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) genannten Gründe ausgefallen ist, kann unter Einhaltung der im Gesetz genannten Voraussetzungen und Einschränkungen ausgeglichen werden.

Art. 32 Flexibilisierung der Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit kann im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen unter Vorbehalt der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes frei festgelegt werden; im Jahresdurchschnitt ist jedoch die in Art. 31 Ziffer 1 festgelegte wöchentliche Arbeitszeit einzuhalten. Änderungen der Arbeitszeit sind den Angestellten frühzeitig anzukündigen. Vorbehalten sind Notfälle und andere unvorhersehbare dringliche Umstände.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit kann, unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse, für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsteile um höchstens eine Stunde pro Woche erhöht werden, sofern den betroffenen Angestellten ein entsprechender Ausgleich durch freie Zeit gewährt wird. Dabei entspricht eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde pro Jahr einem zusätzlichen Freizeitanspruch von einer Arbeitswoche. Der Ausgleich in Freizeit ist im Minimum tageweise zu gewähren. Den Zeitpunkt des Bezuges bestimmt das Unternehmen unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen der Angestellten. Im Weiteren gelten analog Art. 34 Ziffer 5, 7 und 8 (Ferienanspruch) sowie Art. 42 Ziffer 2 (gesetzliche Feiertage).

Art. 33 Überstundenarbeit

1. Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so sind die Angestellten dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
2. Ein Anspruch auf eine Vergütung der Überstundenarbeit besteht nur, wenn diese ausdrücklich angeordnet oder nachträglich genehmigt worden ist.
3. Überstundenarbeit soll nach Möglichkeit durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, so wird für Überstundenarbeit bis und mit 43 Wochenstunden der Lohn ohne Zuschlag

ausgerichtet. Für die 43 Wochenstunden übersteigende Arbeit, die nicht durch Freizeit kompensiert wird, beträgt der Zuschlag mindestens 25 %. Für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit gelten die Bestimmungen des eidgenössischen Arbeitsgesetzes.

4. Bei Überstunden im Teilzeitarbeitsverhältnis besteht ein Anspruch auf den Lohnzuschlag von 25 % nur, sofern die geleistete Arbeits- und Überstundenzeit 43 Stunden pro Woche übersteigt.
5. Ziffern 2, 3 und 4 hievon finden auf Angestellte, die eine höhere leitende Tätigkeit, eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben, keine Anwendung.

Art. 34 Ferienanspruch

1. Der Ferienanspruch beträgt bei 5-Tage-Woche und einer Vollzeitbeschäftigung:

– im Minimum	20 Arbeitstage
– für Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie während des Lehrverhältnisses	25 Arbeitstage
– vom Kalenderjahr an, in welchem das 40. Altersjahr vollendet wird	21 Arbeitstage
– das 41. Altersjahr vollendet wird	22 Arbeitstage
– das 42. Altersjahr vollendet wird	23 Arbeitstage
– das 43. Altersjahr vollendet wird	24 Arbeitstage
– das 44. Altersjahr vollendet wird	25 Arbeitstage
– das 60. Altersjahr vollendet wird	30 Arbeitstage

Bei 6-Tage-Woche erhöhen sich obige Ansätze entsprechend.

2. Wenn es die Strukturen und die Grösse der Firma sowie deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlauben, empfehlen die Sozialpartner im Interesse der Förderung und der Attraktivität der dualen Berufsbildung, den Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Lebensjahr sowie während des Lehrverhältnisses 30 Tage Ferien pro Jahr zu gewähren.
3. Wenn es die Strukturen und die Grösse der Firma sowie deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erlauben, empfehlen die Sozialpartner im Interesse der Förderung der Arbeitsplatzattraktivität, den Angestellten 25 Tage Ferien pro Jahr zu gewähren. Dabei sind Ferienansprüche bis zu 25 Tagen gemäss der Skala von Art. 34 Ziff. 1 nicht kumulativ anzurechnen.
4. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt das Unternehmen unter Berücksichtigung der Wünsche und Interessen der Angestellten. Der Beginn der Ferien ist den Angestellten mindestens 2 Monate zum Voraus anzuzeigen. Eine Verkürzung dieser Frist bedarf der Zustimmung der Angestellten.

Es sind mindestens einmal 2 Wochen Ferien am Stück zu gewähren.
5. Erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmende während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Angestellte haben die Firma sofort darüber zu orientieren, ihr das Arztzeugnis zu

übermitteln und sie anzufragen, wann die ausgefallenen Ferientage nachbezogen werden können.

6. Sind Arbeitnehmende durch Gründe, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so können die Ferien ab und inkl. dem zweiten Monat der Absenz für jeden vollen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Bei Verhinderung infolge Schwangerschaft darf die Kürzung erst ab und inkl. dem dritten Monat vorgenommen werden.

Für die Dauer des Bezugs eines Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f OR, eines Urlaubs des andern Elternteils nach Art. 329g OR, eines Betreuungsurlaubs nach Art. 329i OR oder eines Adoptionsurlaubs nach Art. 329j OR erfolgt keine Kürzung des vertraglichen Ferienanspruchs.

7. Haben Angestellte im Zeitpunkt der Kündigung noch einen Anspruch auf Ferien, so sind diese nach Möglichkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Andernfalls ist ihnen für die nichtbezogenen Ferientage das darauf entfallende Gehalt zu entrichten.
8. Löst der/die Angestellte das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien auf oder wird das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien aus Verschulden des/der Angestellten fristlos aufgelöst, so kann das Unternehmen die Rückerstattung des bezahlten Gehaltes für diejenigen Tage verlangen, zu deren Gewährung es nicht verpflichtet gewesen wäre.

Art. 35 Mutterschaftsurlaub

1. Ab Niederkunft wird ein gesetzlicher Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen gewährt (Art. 329f OR). Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Geburt des Kindes und endet in der Regel 98 Tage (14 Wochen) nach seinem Beginn.
2. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 50 (Mutterschaftsentschädigung).
3. Die Arbeitgebenden sind bestrebt, den Angestellten nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Weiterbeschäftigung in der gleichen oder einer vergleichbaren Funktion zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad zu ermöglichen, falls dies gewünscht wird. Voraussetzung ist, dass im Unternehmen ein geeigneter Arbeitsplatz im massgeblichen Zeitpunkt zur Verfügung steht. Ein Rechtsanspruch kann daraus nicht abgeleitet werden.

Art. 36 Urlaub des andern Elternteils

1. Erwerbstätigen Vätern, bzw. der Arbeitnehmerin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist, wird gestützt auf Art. 329g OR ein zweiwöchiger Urlaub gewährt. Der Urlaub kann in Absprache mit dem Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Wird der Urlaub nicht innerhalb von 6 Monaten bezogen, so verfällt der Anspruch.
2. Die Entschädigung des Urlaubs des andern Elternteils richtet sich nach Art. 51 (Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils).

Art. 37 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes der Mutter

1. Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach, so werden dem anderen Elternteil gestützt auf Art. 16k^{bis} des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (EOG) zusätzliche 98 Taggelder gewährt. Diese Taggelder müssen an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.
2. Die Ansprüche und Entschädigung auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes der Mutter richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des EOG.

Art. 38 Anspruch auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils

1. Stirbt der andere Elternteil während der 6 Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Mutter gestützt auf Art. 16c^{bis} EOG Anspruch auf zusätzliche 14 Taggelder. Diese Taggelder können innerhalb einer Rahmenfrist von 6 Monaten ab dem Tag nach dem Tod bezogen werden.
2. Die Ansprüche und Entschädigung auf zusätzliche Taggelder im Falle des Todes des andern Elternteils richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen des EOG.

Art. 39 Adoptionsurlaub

1. Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ein Kind zur Adoption auf, so hat sie oder er bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16t EOG Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von 2 Wochen. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen. Der Adoptionsurlaub kann in Absprache mit dem Unternehmen wochen- oder tageweise bezogen werden.
2. Die Entschädigung richtet sich nach Art. 52 (Adoptionsentschädigung).

Art. 40 Urlaub für die Betreuung von Angehörigen (329h OR)

Den Angestellten wird gemäss Art. 329h OR ein bezahlter Urlaub gewährt für die Zeit, die zur Betreuung eines kranken Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners notwendig ist. Die Dauer des Urlaubs beträgt maximal 3 Tage pro Krankheitsereignis. Dauert die Krankheit länger, endet der Urlaub für dieses Ereignis trotzdem nach 3 Tagen. Pro Jahr ist der Urlaubsanspruch gemäss Art. 329h OR auf insgesamt 10 Tage begrenzt. Es muss mittels Arztzeugnis nachgewiesen werden, dass ein Familienmitglied, die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner krank ist.

Art. 41 Betreuungsurlaub für schwerkranke Kinder (329i OR)

1. Berufstätigen Eltern wird ein 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes gewährt. Der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht nur, wenn der/die Angestellte einen Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach EOG hat. Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das schwergesundheitlich beeinträchtigt ist. Es wird an das Kindesverhältnis nach Art. 252 des Schweizerischen

Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB) angeknüpft, d.h. der Zivilstand der Eltern ist unerheblich.

2. Die Entschädigung des Betreuungsurlaubs für schwerkranke Kinder richtet sich nach Art. 53 (Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes).

Art. 42 Gesetzliche Feiertage

1. In den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft sind folgende Tage gesetzliche Feiertage:
Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachtstag (25. Dezember), Stephanstag (26. Dezember).
2. In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage zählen nicht als Ferien.
3. An Vorabenden von gesetzlichen Feiertagen wird die Arbeit 1 Stunde vor normalem Arbeitsschluss beendet, spätestens jedoch um 16.00 Uhr. Vorbehalten bleiben gleichwertige, schriftlich festgelegte Gleitzeitsysteme sowie anderslautende Bestimmungen für das Verkaufspersonal.

Art. 43 Arbeitsfreie Tage

1. Während der Basler Fasnacht sind entweder der Montag oder der Mittwoch oder die Nachmittage des Montags und des Mittwochs arbeitsfrei. Für diese arbeitsfreien Tage bzw. Halbtage ist die ausgefallene Arbeitszeit zu entschädigen.
2. Auf nicht im Kanton Basel-Stadt beschäftigte Angestellte findet Art. 43 Ziffer 1 keine Anwendung, falls am Arbeitsort andere Regelungen üblich sind.

Art. 44 Bezahlte Absenzen

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug und keine Anrechnung an die Ferien:

- | | |
|--|-------------------------------|
| – Eigene Hochzeit | 2 Tage |
| – Hochzeit von Familienangehörigen
(Eltern, Geschwister, eigene Kinder, Enkelkinder) | 1 Tag |
| – Betreuung bzw. Organisation der Betreuung kranker Kinder von Angestellten mit Familienpflichten gegen Vorlage eines Arztzeugnisses | bis 3 Tage pro Krankheitsfall |
| – Tod der Lebenspartnerin, des Lebenspartners, von Kindern, Eltern sowie anderen mit dem betreffenden Angestellten im gleichen Haushalt lebenden nahen Verwandten vom Todestag bis nach erfolgter Bestattung | bis 3 Tage |
| – Tod von übrigen Verwandten oder nahen Bekannten, Teilnahme an der Bestattung | bis 1 Tag |
| – Militärische Rekrutierung | erforderliche Zeit |
| – Militärische Inspektion und Entlassung aus der Wehrpflicht | bis 1 Tag |

- | | |
|--|------------|
| – Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt | 1 Tag |
| – Höhere Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Schalexamen | bis 6 Tage |

Entlöhnung

Art. 45 Löhne und Lohnanpassungen

1. Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden individuell festgelegt und periodisch entsprechend den Verhältnissen überprüft. Bei der Lohnfestsetzung und der Lohnanpassung sollen insbesondere Ausbildung, Stellung im Betrieb, fachliche Qualifikation und Leistung, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, die Arbeitsmarktlage sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden.
2. Als Orientierungshilfe bei der Lohnbemessung bestehen Salär-Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz.

Art. 46 Empfohlene Entschädigungen für Lernende

Die Sozialpartner verweisen betreffend die Festsetzung der Entschädigungen für Lernende im kaufmännischen Berufsfeld und im Detailhandel auf die jeweils aktuellen Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz.

Soweit in anderen Branchen keine branchenspezifischen Anstellungsbedingungen für Lernende existieren, können ebenfalls die jeweils aktuellen Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz herangezogen werden.

Art. 47 Lehrmittel und Schulmaterialien der Berufsschule

1. Die Kosten für die obligatorischen Lehrmittel der Berufsschule und die von der Berufsschule erhobenen Materialgelder werden von der Lehrfirma übernommen.
2. Die Berufsschulen legen die entsprechenden Ansätze nach Konsultation der Vertragsparteien fest.

Art. 48 Kinderzulagen

Für den Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs- und allfällige sonstige Familienzulagen sind die jeweiligen kantonalen Gesetzesbestimmungen des Arbeitsortes massgebend. Diese haben die Arbeitgebenden im Minimum zu erfüllen.

Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 49 Krankheit und Schwangerschaft

1. Bei unverschuldeter vorübergehender Arbeitsverhinderung infolge Krankheit sowie bei Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft haben die Angestellten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Lohnfortzahlung (100 % des Gehalts) von:

Effektive Dienstleistung

im 1. Dienstjahr
wovon während der Probezeit
nach 1 Dienstjahr
nach 3 Dienstjahren
nach 7 Dienstjahren
nach 11 Dienstjahren
nach 15 Dienstjahren
nach 19 Dienstjahren
nach 24 Dienstjahren

Lohnfortzahlung

1 Monat,
1 Woche pro Monat
2 Monate
3 Monate
4 Monate
5 Monate
6 Monate
7 Monate
8 Monate

2. Die Arbeitgebenden haben das Recht, ein Arzzeugnis zu verlangen. Ausserdem können sie auf ihre Kosten die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihnen bezeichneten Vertrauensarzt verlangen.
3. Allfällige Taggelder oder andere Lohnersatzleistungen einer obligatorischen Versicherung können von Arbeitgebenden am Gehalt angerechnet werden; ebenso die Leistungen aus freiwilligen Versicherungen, sofern die Arbeitgebenden mindestens die Hälfte der Prämie tragen.

Art. 50 Mutterschaftsentschädigung

Ab Niederkunft besteht unabhängig vom Anspruch gemäss Art. 49 Anspruch auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung in der Höhe von 80 % des Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Massgeblich für sämtliche Ansprüche auf Mutterschaftsentschädigung und Mutterschaftsurlaub sind die gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.

Art. 51 Entschädigung für den Urlaub des andern Elternteils

Die Entschädigung des Urlaubs des andern Elternteils wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Urlaub und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.

Art. 52 Adoptionsentschädigung

Die Adoptionsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des durchschnittlichen Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Adoptionsurlaub und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.

Art. 53 Entschädigung bei Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des durchschnittlichen Gehalts bzw. 80 % des höchstversicherbaren Lohnes gemäss EOG. Der Betreuungsurlaub eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes und dessen Entschädigung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des OR und des EOG.

Art. 54 Kollektive Krankentaggeldversicherung

1. Den Arbeitgebenden wird empfohlen, sich und ihre Angestellten gegen die finanziellen Folgen von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Versicherungslösung muss mit den zu versichernden Angestellten vertraglich vereinbart werden. Anhang III enthält ein Beispiel einer marktüblichen Versicherungsdeckung.
2. Die Angestellten sind höchstens zur Hälfte an der Prämie zu beteiligen. Für sämtliche Angestellten gilt der gleiche Prämienatz.
3. Während der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung bemisst sich der Gehaltsanspruch der Angestellten nach der Skala von Art. 49 Ziffer 1.
4. Wird nach der Niederkunft der Versicherungsschutz unterbrochen, so bemisst sich während der Dauer der Mutterschaftsentschädigung der Lohnanspruch der Angestellten gemäss Art. 50.
5. Die Arbeitgebenden müssen ihre Angestellten über den wesentlichen Inhalt des Versicherungsvertrags (z.B. Höhe der Taggelder, Wartezeiten, Beginn- und Ende des Versicherungsschutzes, direkter Leistungsanspruch der Angestellten, Zügerrecht, etc.) und dessen Änderungen sowie eine Vertragsauflösung informieren. Die hierzu erforderlichen Unterlagen werden den Arbeitgebenden und Angestellten von der Versicherung zur Verfügung gestellt.
6. Krankentaggeldversicherungen können für Grenzgängerinnen und Grenzgänger besondere Bestimmungen vorsehen (z.B. kein Übertrittsrecht in die Einzelversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die dazu erforderlichen Informationen werden den Arbeitgebenden und Angestellten von der Versicherung zur Verfügung gestellt.

Art. 55 Unfall

1. Bei Unfall haben die Arbeitgebenden den Angestellten mindestens die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung auszurichten. Sind diese Leistungen geringer als 80 % des Lohnes, so haben die Arbeitgebenden (ausser im Fall der Kürzung der Versicherungsleistungen wegen Selbstverschuldens) zusätzlich die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und 80 % des Gehalts für die beschränkte Zeitdauer gemäss Skala von Art. 49 Ziffer 1 zu bezahlen.
2. Während der beiden Karenztage der Unfallversicherung entrichten die Arbeitgebenden 100 % des Gehalts.

Art. 56 Informationspflicht der Arbeitgebenden

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Angestellten bei Stellenantritt umfassend über ihren Lohnanspruch bzw. Versicherungsschutz bei Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft und Unfall zu informieren.

Art. 57 Militärdienst und ziviler Ersatzdienst

1. Bei Leistung von schweizerischem obligatorischem Militärdienst, militärischem Frauendienst, Zivilschutzdienst oder zivilem Ersatzdienst sind folgende Entschädigungen für Gehaltsausfall auszuzahlen, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate gedauert hat:

100 %	während des Wiederholungskurses und ähnlicher Dienstleistungen
80 %	an Verheiratete und unterstützungspflichtige Ledige und Geschiedene, sofern die Unterstützungspflicht von der zuständigen Ausgleichskasse anerkannt ist, während der Rekrutierung, der Rekrutenschule, Ausbildungs- und Beförderungsdiensten
70 %	an Ledige und Geschiedene während der Rekrutierung und der Rekrutenschule
80 %	an Ledige und Geschiedene während Ausbildungs- und Beförderungsdiensten (z.B. für Durchdiener)

Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung werden mit diesen Entschädigungen verrechnet.

2. Über die Leistungen der Erwerbsersatzordnung hinausgehende Gehaltszahlungen müssen den Arbeitgebenden rückerstattet werden
 - wenn, bei einer Dienstabwesenheit von mehr als 4 Wochen, der/die Angestellte sein/ihr Arbeitsverhältnis innert 6 Monaten nach Ende der Dienstperiode auflöst;
 - wenn, bei einer Dienstabwesenheit von mehr als 5 Monaten innerhalb von 540 Tagen (z.B. für Durchdiener), der/die Angestellte sein/ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 2 Jahren auflöst;
 - wenn das Unternehmen das Arbeitsverhältnis innert 6 Monaten nach Abschluss der Dienstperiode aus einem vom/von der Angestellten verschuldeten wichtigen Grund auflösen muss.

Bereits bezahlte Entschädigungen können mit dem laufenden Gehalt verrechnet werden.

Durch schriftliche Vereinbarung können die Fälligkeitstermine der Entschädigungszahlungen für Gehaltsausfall um den die Leistungen der Erwerbsersatzordnung überschreitenden Anteil hinausgeschoben werden.

Durch schriftliche Vereinbarung kann eine für den/die Angestellte(n) günstigere Regelung vereinbart werden.

3. Die Anrechnung der Militärdienste an die Ferien erfolgt gemäss Art. 34 Ziffer 6. In jedem Fall besteht ein Mindestferienanspruch von einer Woche.
4. Wegen schweizerischer obligatorischer Militärdienste darf nicht gekündigt werden. Bevorstehender Militärdienst soll kein Hinderungsgrund für die Anstellung sein.
5. Die Vertragsparteien treten für die absolute Gleichstellung der Militärdienstpflichtigen bei der Vergebung von Stellen ein.

Schlussbestimmungen

Art. 58 Anerkennung gleichwertiger Regelungen

In begründeten Fällen kann die Paritätische Kommission eine firmeninterne Regelung anerkennen, die in einzelnen Punkten weniger weit geht als dieser Vertrag, sofern diese Regelung gesamthaft mindestens gleichwertig und schriftlich niedergelegt ist.

Art. 59 Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Er kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist von einem vertragsschliessenden Verband durch eingeschriebenen Brief auf Jahresende, frühestens auf Ende 2028, gekündigt werden. Der kündigende Verband hat spätestens 2 Monate nach erfolgter Kündigung seine Abänderungsvorschläge für eine allfällige Vertragserneuerung einzureichen.
2. Allfällige Vertragsrevisionen können von den vertragsschliessenden Verbänden jederzeit beantragt werden.
3. Die dem Vertrag beigetretenen Verbände und Firmen können diesen unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist durch eingeschriebenen Brief an die vertragsschliessenden Verbände auf Jahresende, frühestens auf Ende 2028, kündigen. Kündigungen sind an den Arbeitgeberverband Region Basel zu senden.
4. Bei Inkrafttreten eines neuen Vertrages gelten die dem bisherigen Vertrag unterstellten Firmen als dem neu abgeschlossenen beigetreten, falls sie nicht innert zweier Monate ab Zustellung des neuen Wortlautes durch eingeschriebenen Brief an den Arbeitgeberverband Region Basel erklären, dem Vertrag nicht beitreten zu wollen.

Art. 60 Überprüfung des Gesamtarbeitsvertrags

Die Sozialpartner überprüfen die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen periodisch alle 3 Jahre auf deren Aktualität.

Basel und Liestal, den 1. Januar 2025

ARBEITGEBERVERBAND REGION BASEL

B. Hauenstein, Präsident

S. Schenker, Direktorin

HANDELSKAMMER BEIDER BASEL

E. Schneider-Schneiter, Präsidentin

M. Dätwyler, Direktor

WIRTSCHAFTSKAMMER BASELSTADT

R. Mayer, Präsident

Ch. Buser, Direktor

ANGESTELLTENVEREINIGUNG REGION BASEL

Ch. Plattner, Präsident

R. Steinemann, Geschäftsführerin

KAUFMÄNNISCHER VERBAND BASEL

A. Felder, Präsident

C. Leone-Eicher, Geschäftsleiter

KAUFMÄNNISCHER VERBAND BASELSTADT

U. Hofmann, Präsident

Ch. Mangold, Vorstandsmitglied

Anhang I

Mitwirkung der Angestellten im Betrieb

Die Vertragsparteien,

in der Absicht

- die persönliche und berufliche Entfaltung am Arbeitsplatz
- das Interesse an der Arbeit
- die Mitverantwortung
- die Zusammenarbeit zwischen Firma und Angestellten
- das Betriebsklima und
- die Leistungsfähigkeit der Firma

zu fördern, empfehlen, ergänzend zu den Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes, die Mitwirkung der Angestellten im Betrieb im Rahmen nachstehender Grundsätze zu verwirklichen:

I. Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich

Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung namentlich im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Den Angestellten sind demzufolge klare Aufgabenbereiche und damit übereinstimmende Kompetenzen und Verantwortungen zu übertragen. Die Aufgabenbereiche sind entsprechend den Fachkenntnissen und Fähigkeiten sowie, nach Möglichkeit entsprechend den Interessen der Angestellten, im Rahmen der betrieblichen Zielsetzungen festzulegen.

II. Angestelltenvertretung

1. Bestellung

Die Angestellten können gemäss Art. 22 dieses Vertrags in Firmen mit mehr als 50 Angestellten eine Angestelltenvertretung bestellen.

2. Aufgabenbereich

Die Angestelltenvertretung nimmt die ihr gemäss Mitwirkungsgesetz zustehenden Aufgaben wahr. Darüber hinaus nimmt sie Stellung zu den Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung zur Beratung vorgelegt werden.

3. Mitsprache

Geschäftsleitung und Angestelltenvertretung bestimmen die Bereiche, in denen die Angestelltenvertretung über die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes hinaus ein Mitspracherecht besitzt. Dieses besteht im Recht der Angestelltenvertretung, über die in den betreffenden Bereichen auftauchenden Fragen vor deren Entscheidung mitzuberaten. Die Angestelltenvertretung ist alsdann zu informieren; eine von der Stellungnahme der Angestelltenvertretung abweichende Entscheidung ist von der Geschäftsleitung zu begründen.

Die Mitsprache kann sich insbesondere auf folgende Bereiche beziehen:

- Einteilung der Arbeitszeit
- Pausen

- Gestaltung der Arbeitsplätze und -abläufe, namentlich bei der Anwendung neuer Technologien
- Vor- und Nachholen von Ausfallzeiten
- Ferienplan allgemein
- Urlaubsregelung
- Festlegung arbeitsfreier Tage
- System der Arbeitsplatzbewertung, der persönlichen Bewertung usw.
- Vorschlagswesen
- Hygienische Anlagen, Garderoben, Lüftung, Heizung, Beleuchtung
- Kantine
- Personalvorsorge und -fürsorge
- Betriebs- und Hausordnung

In gegenseitigem Einvernehmen können einzelne Fragen aus weiteren Bereichen oder weitere Bereiche als Gesamtes der Mitsprache unterstellt werden.

4. Mitentscheidung

Von den unter Ziffer II.3. aufgeführten Bereichen sowie in weiteren Bereichen allgemein oder im Einzelfall können im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Angestelltenvertretung solche bezeichnet werden, in denen die Angestelltenvertretung mit Stimmrecht an der Entscheidung teilnehmen kann oder über die ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Angestelltenvertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann.

III. Erörterung von Mitwirkungsfragen

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, auf Antrag eines vertragsschliessenden Verbandes Mitwirkungsprobleme im Rahmen der in dieser Vereinbarung festgelegten Grundsätze gemeinsam zu erörtern.

Anhang II

Vermeidung von sozialen Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen

Im Bestreben, soziale Härten bei Entlassungen und Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen nach Möglichkeit zu mildern und die Wiedereingliederung der betroffenen Angestellten zu fördern, in der Meinung aber, dass der Entscheid über derartige Massnahmen in der Kompetenz und Verantwortung der Arbeitgebenden liegt, empfehlen die Vertragsparteien was folgt:

1. Kurzarbeit

Sofern eine im Verhältnis zur Belegschaft erhebliche Zahl von Angestellten betroffen wird, haben die Arbeitgebenden, die aus wirtschaftlichen Gründen die Einführung von Kurzarbeit vorsehen, ihre Angestellten, deren betriebliche Vertretungen und, falls notwendig, die zuständigen Angestellten- und Arbeitgeberverbände möglichst frühzeitig zu informieren. Die Information soll so umfassend wie möglich sein und Angaben über die Gründe sowie über die in Aussicht genommenen Massnahmen enthalten.

2. Entlassungen

Sofern eine erhebliche Zahl von Angestellten betroffen wird, ist im Falle von Entlassungen rechtzeitig ein Sozialplan auszuarbeiten. Dieser hat die Massnahmen festzuhalten, welche die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassungen mildern sollen. Dazu gehören die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche und Verpflichtungen wie

- Kündigungsfristen
- Lohnzahlungspflicht inkl. Nebenleistungen, die Lohnbestandteile sind
- betriebliche Personalvorsorge
- Abgangsentschädigung, soweit nicht durch Freizügigkeitsleistung ersetzt.

Ferner sind im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten weitere Leistungen und Massnahmen zu prüfen, wie

- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen bei teilweiser Betriebsschliessung
- innerbetriebliche Umschulung
- zusätzliche Zahlungen in individuellen Härtefällen
- Mithilfe des Unternehmens bei der Stellensuche
- Verlängerung oder, auf Wunsch des/der Angestellten, Verkürzung der Frist der vom Unternehmen ausgesprochenen Kündigung
- Durchhalteprämien für Angestellte, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
- Umzugserleichterungen
- Betriebswohnungen
- vorzeitige Pensionierung oder besondere Leistungen aus der Personalvorsorge.

Soweit notwendig, wird eine Kontaktnahme mit den zuständigen Behörden empfohlen.

3. Die Verhandlungen über den Sozialplan gemäss Ziffer 2 hievore sind mit der zuständigen Angestelltenvertretung und in Betrieben, wo keine besteht, mit den betroffenen Angestellten zu führen. Das Unternehmen und die Angestelltenvertretung bzw. die betroffenen Angestellten können den Beizug der zuständigen Arbeitgeber- und Angestelltenorganisationen verlangen. Soweit es die Verhältnisse nahelegen, können die Verhandlungen mit den zuständigen Arbeitgeber- und Angestelltenorganisationen vor Begrüssung der Angestelltenvertretung bzw. der Angestellten aufgenommen werden.
4. Bei Einführung von Kurzarbeit ist sinngemäss vorzugehen.
5. Die Vertragsparteien verpflichten sich, sich über Massnahmen aus wirtschaftlichen Gründen erst nach vorheriger Konsultation öffentlich zu äussern.
6. Der vorliegende Anhang findet keine Anwendung auf Betriebe und Branchen, für die ähnliche Vereinbarungen bestehen oder noch abgeschlossen werden.

Anhang III

Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung

Im Einzelfall gelten die von der Krankentaggeldversicherung an Arbeitgebende und Angestellte abgegebenen Informationen und Versicherungsbedingungen.

Eine marktübliche Versicherungsdeckung im Kollektiv-Krankentaggeldbereich umfasst i.d.R. die nachfolgenden Inhalte:

1. Marktüblich ist eine privatversicherungsrechtliche sog. «BVG-Koordinationsdeckung».

Versichert sind bei Krankheit und Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft 730 Taggelder pro Versicherungsfall, abzüglich einer mindestens 30-tägigen Wartefrist. Die Höhe des Taggeldes beträgt 80 % des AHV-pflichtigen Lohnes und richtet sich nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.
2. Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Stellenantritt, sofern die Angestellten zu diesem Zeitpunkt voll arbeitsfähig sind, bzw. mit der vollen Aufnahme der Tätigkeit.
3. Angestellte, die das AHV-Pensionsalter erreicht haben, haben Anspruch auf Taggelder für höchstens 180 Tage. Die Anspruchsberechtigung erlischt endgültig mit der Vollendung des 70. Altersjahres.
4. Der Versicherungsschutz endet an dem Tag, an welchem die Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Die Bestimmung gilt jedoch nicht für einen Versicherungsfall, der bereits eingetreten ist. In diesem Falle haben die Versicherten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und bei ununterbrochener Erwerbsunfähigkeit weiterhin Anspruch auf Taggelder, jedoch für höchstens 730 Tage unter Anrechnung der für denselben Fall bereits bezogenen Taggelder, sofern sie bei einem neuen Unternehmen nicht mindestens in den Genuss derselben Deckung gelangen.

Die Versicherung kann gemäss den jeweiligen Versicherungsbedingungen innert 30 Tagen nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis auf freiwilliger Basis von den Angestellten weitergeführt werden; sie tragen die entsprechende Prämie, berechnet zum Einzeltarif und aufgrund des Eintrittsalters in die Kollektivversicherung.

Die Versicherungsbedingungen können für Grenzgängerinnen und Grenzgänger abweichende Bestimmungen vorsehen.

5. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zu kürzen. Ein Anspruch auf Krankentaggeld besteht indessen nur, wenn die Verminderung der Arbeitsunfähigkeit mindestens 25 % beträgt.
6. Den Versicherten darf aus der Versicherung kein Gewinn erwachsen (Nettolohnausgleich).
7. Für Krankheiten, für welche die Militärversicherung, die eidg. Invalidenversicherung oder die Unfallversicherung entschädigungspflichtig sind, besteht ein Anspruch auf Krankentaggeld nur in dem Ausmass, als der Anspruch

gemäss Ziffer 1 hiervon von der Militärversicherung, der eidg.
Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung nicht gedeckt wird.

Anerkennungserklärung

Der/die Unterzeichnende bestätigt zuhanden der Firma, dass er/sie ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrags für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte, vom 1. Januar 2025 erhalten hat.

Er/sie erklärt, vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin über seine/ihre Lohn- bzw. Versicherungsansprüche bei Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft und Unfall umfassende Information erhalten zu haben (Art. 56).

Er/sie anerkennt mit seiner/ihrer Unterschrift diesen Vertrag als für sich verbindlich.

Ort/Datum

Unterschrift des/der Angestellten

Anerkennungserklärung

Der/die Unterzeichnende bestätigt zuhanden der Firma, dass er/sie ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrags für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte, vom 1. Januar 2025 erhalten hat.

Er/sie erklärt, vom Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin über seine/ihre Lohn- bzw. Versicherungsansprüche bei Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft und Unfall umfassende Information erhalten zu haben (Art. 56).

Er/sie anerkennt mit seiner/ihrer Unterschrift diesen Vertrag als für sich verbindlich.

Ort/Datum

Unterschrift des/der Angestellten