

Studierendenschaft der Universität Bern (SUB)  
Vorstand  
Telefon 031 631 54 11 [vorstand@sub.unibe.ch](mailto:vorstand@sub.unibe.ch)  
Lerchenweg 32 [www.sub.unibe.ch](http://www.sub.unibe.ch)  
CH-3012 Bern

## **RAHMENARBEITSVERTRAG**

Für Mitarbeitende der Studierendenschaft der Universität Bern (SUB)

Fassung vom 31.12.2019

### **Art. 1 Geltungsbereich**

Der vorliegende Rahmenvertrag wird zwischen der SUB und den Mitarbeitenden der SUB geschlossen

### **Art. 2 Verhältnis zu Einzelarbeitsverträgen und SUB-Erlassen**

1 Der Rahmenvertrag geht den persönlichen Einzelarbeitsverträgen vor. Abweichungen sind nur schriftlich in gegenseitigem Einvernehmen und nur bei der Probezeit, Kündigungsfristen und dem Arbeitspensum zulässig. Die Mitarbeitenden erhalten zusammen mit ihrem persönlichen Arbeitsvertrag ein Exemplar des Rahmenvertrages.

2 Die Statuten, Reglemente und sonstigen Erlasse der SUB sind integraler Bestandteil aller Arbeitsverträge. Sie gehen den persönlichen Arbeitsverträgen und diesem Rahmenarbeitsvertrag vor.

3 Soweit Änderung an SUB-Erlassen die Rechtsstellung der Mitarbeitenden wesentlich verschlechtern, werden sie nur in den Arbeitsvertrag übernommen, wenn die Mitarbeitenden ihnen zustimmen. Eine Zustimmung gilt als stillschweigend erteilt, wenn der\*die Mitarbeitende nicht umgehend seine\*ihre Ablehnung mitteilt und seinen\*ihre persönlichen Arbeitsvertrag kündigt, sobald ihm\*ihr die Änderung bekannt sind oder bei pflichtgemässen Verhalten hätte bekannt sein müssen.

### **A. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

#### **Art. 3 Anstellung und Probezeit**

1 Die Anstellung erfolgt durch den Vorstand

2 Die ersten drei Monate effektiver Tätigkeit gelten als Probezeit.

#### **Art. 4 Verwarnung**

1 Bei definitiv angestellten Mitarbeitenden mit mehr als einem Dienstjahr hat einer Kündigung durch die SUB eine schriftliche Verwarnung des\*der Mitarbeitenden durch den SUB-Vorstand voranzugehen. Dies gilt nicht bei fristlosen Kündigungen im Sinne von Art. 337 OR.

2 Bevor der SUB-Vorstand eine Verwarnung ausspricht, hört er den\*die Mitarbeitende an.

3 Dem\*der Mitarbeitenden steht das Recht zu, innert fünf Arbeitstagen gegen die angekündigte Verwarnung bei der Geschäftsprüfungskommission (GPK) der SUB Einsprache zu erheben. Die GPK entscheidet über die Bestätigung oder Aufhebung der Verwarnung. Sie überprüft sowohl die Rechtmässigkeit als auch die Angemessenheit der Verwarnung.

4 Erfolgt keine Einsprache, wird die Verwarnung fünf Arbeitstage nach der Ankündigung rechtskräftig. Verwarnungen werden hinfällig, wenn sich der\*die Verwarnte während einer Frist von sechs Monaten bewährt hat.

### **Art. 5 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1 Die gegenseitige Kündigungsfristen betragen:

- a) Während der Probezeit 7 Tage.
- b) Nach definitiver Anstellung 3 Monate.

2 Während der Probezeit kann auf Ende der kommenden Woche, bei definitiver Anstellung nur auf Monatsende gekündigt werden.

3 Die Kündigung hat durch einen eingeschriebenen Brief oder durch persönliche Überreichung der schriftlichen Kündigung zu erfolgen.

4 Die Kündigung durch die SUB wird durch den SUB-Vorstand ausgesprochen. Der Entlassungsgrund ist mit separatem Schreiben anzugeben.

5 Es besteht ein vollständiger Kündigungsschutz:

- a) Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft.
- b) Bei Elternschaft ohne Schwangerschaft: Bis zu 16 Wochen nach der Geburt eines Kindes.
- c) Bei Adoption: Bis zu 16 Wochen nach der Adoption
- d) Während des obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes oder von Behörden angeordneten Diensten sowie vier Wochen vor- und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert.
- e) Während einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit gemäss den gesetzlichen Regeln (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Im Einzelfall kann in gegenseitigem Einvernehmen eine Verlängerung vereinbart werden.

### **Art. 6 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

2 In einem solchen Fall hat der SUB-Vorstand die GPK über die wichtigen Gründe zu orientieren.

### **Art. 7 Kündigung aus Restrukturierungsgründen**

1 Kündigungen, deren Gründe nicht der betroffenen Person zuzurechnen sind, wie Abschaffung der allgemeinen Mitgliedschaft in der SUB, Restrukturierungsmassnahmen etc. sind vorausgehend mit den Mitarbeitenden zu besprechen. Sie werden in der Folge mit dem SUB-Vorstand einen Vorschlag erarbeiten, mit dem gemeinsamen Ziel, nach Möglichkeit Entlassungen zu vermeiden bzw. einen Sozialplan zu verabschieden. Nach Möglichkeit ist über die Kündigungsfrist hinaus Lohn zu zahlen.

2 Den über 45-jährigen Mitarbeitenden wird in einem in Abs. 1 beschriebenen Fall der Lohn für mindestens sechs Monate über die Kündigungsfrist hinaus gewährt.

3 Den unter 45-jährigen Mitarbeitenden wird in einem in Abs. 1 beschriebenen Fall der Lohn für mindestens drei Monate über die Kündigungsfrist hinaus gewährt.

4 Gemäss Zusatzvereinbarung können in einem in Abs. 1 beschriebenen Fall allenfalls weitergehende Leistungen vereinbart werden.

5 Sofern ein\*eine durch die SUB gekündigte\*r Mitarbeitende\*r innerhalb der arbeitsvertraglich festgelegten Kündigungsfrist eine neue Stelle findet, entfällt der Anspruch auf Lohnersatzzahlung bzw. diese wird während der obenerwähnten Dauer bezüglich der Differenz zwischen dem bisherigen Lohn bei der SUB und dem allenfalls tieferen Lohn bei einer\*inem neuen Arbeitgeber\*in ausgerichtet.

## **B. Arbeitszeit**

### **Art. 8 Präsenzzeit**

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeits- oder Einsatzort. Die Präsenzzeiten werden vom SUB-Vorstand nach Absprache mit dem\*der Mitarbeitenden festgelegt.

### **Art. 9 Wochenarbeitszeit**

Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Arbeitsstunden.

### **Art. 10 Pausen**

1 Es müssen folgende Pausen gemacht werden:

- a) bei einer Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden an einem Tag: für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer von einer Viertelstunde (Art. 15 Abs. 1 lit. a ArG).
- b) bei einer Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden an einem Tag: für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer von einer halben Stunde (Art. 15 Abs. 1 lit. b ArG).
- c) bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden an einem Tag: für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer von einer Stunde (Art. 15 Abs. 1 lit. c ArG).

2 Pausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit.

### **Art. 11 Überstunden**

#### ***Für Mitarbeitende im Monatslohn gilt:***

1 Überstunden sind zu vermeiden. Überstunden müssen im Voraus durch den Vorstand angeordnet werden. Sobald das Monatspensum überschritten wird, muss der Vorstand informiert werden.

2 Wurden durch die Angestellten Überstunden geleistet, sind diese verpflichtet, das Stundensaldo dem Vorstand der SUB innerhalb eines Monats schriftlich anzuzeigen. Überstunden, welche nicht innerhalb der gesetzten Frist angezeigt werden, gelten als verwirkt.

3 Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit zu kompensieren. Diese Kompensation hat nach Möglichkeit innerhalb von einem Jahr zu erfolgen.

4 Ausnahmsweise können Überstunden ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt gemäss dem auf eine Stunde umgerechneten Monatslohn.

5 Angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird mit einem Zuschlag von 50% ausbezahlt (Art. 19 Abs. 3 ArG).

***Für Mitarbeitende im Stundenlohn gilt:***

6 In den persönlichen Arbeitsverträgen werden obere Grenzwerte für die Arbeitsstunden festgehalten, welche der\*die Mitarbeitende mutmasslich zu leisten hat. Erwähnt ein Arbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden ohne nähere Spezifizierung, gilt diese als oberer Grenzwert.

7 Die SUB darf ohne Zustimmung des\*der betroffenen Mitarbeitenden keine Arbeitszeit anordnen, die per Monat mehr als 15 Stunden über den oberen Grenzwert hinausgeht. Sind im Arbeitsvertrag Jahresarbeitsstunden angegeben, ist mit jener Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Monate zu vergleichen, von welcher die Hilfskraft bei Vertragsunterzeichnung ausgehen konnte.

8 Überstunden werden mit dem üblichen Stundenansatz gemäss Art. 14 Abs. 2 entschädigt.

9 Mitarbeitende im Stundenlohn haben den SUB-Vorstand zu benachrichtigen, sobald absehbar ist, dass der Arbeitsaufwand den oberen Grenzwert voraussichtlich erschöpfen wird. Unterlassen sie dies, muss die SUB die darüberhinausgehenden Überstunden nicht bezahlen.

**Art. 12 Überzeit**

Auf Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG) überschreiten, zahlt die SUB einen Zuschlag von 25% aus.

**Art. 13 Mindestbeschäftigung**

Mitarbeitende im Stundenlohn haben keinen Anspruch auf eine Mindestbeschäftigung. Vertraglich festgehaltene Mindeststundenzahlen gelten als oberer Grenzwert, aus dem keine Rechte abgeleitet werden können.

**C. Lohn**

**Art. 14 Lohnhöhe**

1 Die SUB hat ein dreistufiges Lohnsystem:

- Stufe 1: Fr. 25.- pro Stunde plus 13. Monatslohn brutto.
- Stufe 2: Fr. 27.- pro Stunde plus 13. Monatslohn brutto.
- Stufe 3: Fr. 32.- pro Stunde plus 13. Monatslohn brutto.

2 Der Vorstand stuft die Stellen nach den folgenden Kriterien ein: Verantwortung, Anforderung, Voraussetzung.

**Art. 15 Dreizehnter Monatslohn**

1 Die SUB gewährt ein 13. Monatsgehalt, zahlbar zu 50% mit dem Juni- und 50% mit dem Dezembersalär. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so hat der\*die Mitarbeitende für jeden Monat Arbeit Anspruch auf einen Zwölftel des 13. Monatslohnes.

2 Bei den Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der Anteil des 13. Monatslohnes auf den Stundenlohn gerechnet und direkt ausbezahlt.

## **Art. 16 Anpassung der Löhne an die Teuerung**

1 Die Löhne werden jährlich per 1. Januar an die Teuerung angepasst. Massgebend für den Teuerungsausgleich ist dabei jeweils der vom Bundesamt für Statistik veröffentlichte Landesindex der Konsumentenpreise, Monatsindex August. Dies gilt auch bei negativer Teuerung.

Bei finanziellen Problemen der SUB besteht die Möglichkeit, auf dem Verhandlungsweg andere Formen des Teuerungsausgleiches zu vereinbaren (z.B. Plafonierung).

Die Teuerung wird auf dem Bruttolohn (ohne allfällige Zulagen) berechnet.

2 Bei negativer Teuerung kann der Vorstand ausnahmsweise auf die Weitergabe der Teuerung verzichten.

## **Art. 17 Auszahlung der Löhne**

Der Lohn wird Mitarbeitenden im Monatslohn spätestens am 26. eines Monats, für Mitarbeitende im Stundenlohn spätestens am 4. des Folgemonates ausbezahlt.

## **Art. 18 Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst**

### ***Für Mitarbeitende im Monatslohn gilt:***

1 Bei Krankheit bezahlt die SUB während 30 Tagen den vollen Lohn. Für länger dauernde Krankheit sind Festangestellte der SUB für 90% des Lohnes während weiteren 730 Tagen taggeldversichert. Die Prämien werden von der SUB gedeckt. Allfällige Deckungseinreden des Versicherers (z.B. wegen fehlender Mitwirkung) gehen zu Lasten der/des Angestellten.

2 Bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei aufeinanderfolgenden Tagen muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden.

3 Lohnzahlung bei Unfall

- Angestellte mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden: Sie sind nur gegen Betriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90% des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.
- Angestellte mit mindestens 8 Wochenarbeitsstunden: Sie sind gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90% des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.

Die Prämien gehen zu Lasten der SUB. Allfällige gesetzliche Kürzungen (z.B. bei grober Fahrlässigkeit) tragen die Angestellten.

4 Lohnzahlung bei Militärdienst: Während dem obligatorischen Zivildienst und schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten wird der Lohn gemäss OR ausgerichtet.

### ***Für Angestellte im Stundenlohn gilt:***

5 Lohnzahlungen bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst werden nur ausgerichtet, wenn die Mitarbeitenden im Stundenlohn die versäumte Arbeit nicht nach Ende des Arbeitsausfalls nachholen können.

6 Die Höhe der Lohnzahlung bei Krankheit, Unfall oder Militärdienst richtet sich nach Art. 18 (Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall).

7 Bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei aufeinanderfolgenden Tagen muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden.

8 Lohnzahlung bei Krankheit

- Bei länger andauernder Krankheit bezahlt die SUB den Mitarbeitenden im Stundenlohn während den ersten 30 Tagen 100% des monatlichen Durchschnittslohnes (der zwölfte Teil der oberen Grenze des Jahresarbeitspensums mal Stundenlohn). Während weiteren 730 Tagen ist 90% des Lohnes der Hilfskräfte taggeldversichert. Die Prämien werden vollumfänglich durch die SUB gedeckt. Allfällige Deckungseinreden des Versicherers (z.B. wegen fehlender Mitwirkung) gehen zu Lasten der Hilfskräfte.

#### 9 Lohnzahlung bei Unfall

- Angestellte im Stundenlohn mit weniger als 8 Wochenarbeitsstunden sind nur gegen Betriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90% des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.
- Angestellte im Stundenlohn mit mindestens 8 Wochenarbeitsstunden sind gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Das Taggeld beträgt 90% des Lohnes bis zur Auszahlung einer Invalidenrente.

#### 10 Lohnzahlung bei Militärdienst

- Während dem obligatorischen Zivildienst und schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten wird der Lohn nach den Vorschriften des OR ausgerichtet.

### **Art. 19 Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall**

1 wird Mitarbeitenden im Stundenlohn Lohn ausbezahlt, ohne dass sie Arbeitsleistung erbringen (z.B. bei Krankheit, im Elternurlaub oder nach einer Restrukturierungskündigung), berechnet sich der massgebliche Lohn nach der in dem Einzelarbeitsvertrag definierten Obergrenze der Arbeitsstunden multipliziert mit dem Stundenlohn. Bei monatlicher Auszahlung wird das Jahresarbeitspensum durch 12 geteilt.

2 Der SUB-Vorstand kann von der Formel nach Abs. 1 abweichen, sofern offensichtlich ist, dass ihr Ergebnis nicht den Stunden entspricht, welche die betreffende Person ohne den Arbeitsausfall mutmasslich gearbeitet hätte.

3 Bei teilweisem Arbeitsausfall wird der Betrag proportional angepasst.

### **Art. 20 Familienzulagen**

Die Familienzulagen werden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen entrichtet.

### **Art. 21 Geburts- und Betreuungszulagen**

1 Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes haben Mitarbeitende Anspruch auf eine einmalige Zulage von Fr. 300.- pro Kind.

2 Mitarbeitende, die Anspruch auf Familienzulage haben, erhalten zusätzlich Betreuungszulagen. Die Zulagen werden im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausbezahlt. Massgeblich für die Berechnung des Beschäftigungsgrades bei Angestellten im Stundenlohn ist die in Art. 9 geregelte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden sowie die effektiv geleisteten Arbeitsstunden.

3 Die Höhe der Betreuungszulage beträgt pro Familie und Jahr ungeachtet der Anzahl der Kinder bei einem vollen Arbeitspensum von 40 Stunden/Woche Fr. 3'000.-.

### **Art. 22 Elternurlaub**

1 Die Mitarbeitenden der SUB haben nach der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf einen Elternurlaub von 16 Wochen. Der Vorstand kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten den Anspruch kürzen oder verweigern.

2 Soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, beginnt der Anspruch auf Elternurlaub erst neun Monate nach Arbeitsbeginn. Der SUB-Vorstand kann freiwillig auch Mitarbeitenden, die vorher Eltern werden, den ganzen oder einen verkürzten Elternurlaub gewähren.

3 Die Höhe des, während des Elternurlaubs ausbezahlten Lohns richtet sich nach Art. 18 (Berechnung Lohnhöhe bei Arbeitsausfall). Bei Personen im Monatslohn richtet sich die Auszahlung nach selbigem.

### **Art. 23 Ferien**

1 Die SUB gewährt allen ihren Mitarbeitenden sechs Wochen bezahlte Ferien. Wird das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres begonnen oder beendet, so bemisst sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis des vollen Jahres.

2 Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Ferienentschädigung von 13.04% und einer Feiertagsentschädigung von 4.76% zum Grundlohn.

3 Grundsätzlich sind Ferien in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem sie anfallen. Der Vorstand muss den Zeitpunkt der Ferien genehmigen.

4 Sollte am Ende des Kalenderjahres nicht alle Ferientage bezogen worden sein, ist der\*die Mitarbeitende verpflichtet, dies dem SUB-Vorstand schriftlich innerhalb des ersten Monats des neuen Jahres mitzuteilen. Ferien verjähren nach 5 Jahren gemäss Art. 128 OR. Die Mitarbeitenden haben die jüngsten Ferienansprüche stets zuerst zu beziehen.

5 Der Vorstand kann den Bezug von in den Vorjahren nicht bezogenen Ferien auch gegen den Willen des\*der Mitarbeitenden anordnen.

6 Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten der Tag des Zibelemärits und der 1. Mai als arbeitsfreie Feiertage.

7 Bei Absenzen bis zu 80 Arbeitstagen (16 Wochen) infolge Mutterschaft, Krankheit, Unfall oder obligatorischem Militär oder Wehrpflichtersatzdienst werden keine Abzüge vom Ferienanspruch gemacht.

8 Krankheits- und Unfalltage während den Ferien werden nicht als Ferientage angerechnet, sofern ein ärztliches Zeugnis vorgewiesen wird (nach 3 Tagen muss ein Zeugnis vorgelegt werden).

9 Unbezahlte Ferien sind vom SUB-Vorstand zu bewilligen.

10 Betriebsferien gelten als Bezug von persönlichen Ferien.

### **Art. 24 Absenzen**

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

- Todesfall eines\*einer engen Familienangehörigen 5 Tage
- Todesfälle im Freundeskreis 2 Tage
- Eigene Hochzeit / Eintragen der Partnerschaft 3 Tage
- Eigener Umzug 1 Tag
- Ärztliche und zahnärztliche Konsultationen bis zu maximal 1 Stunde pro Woche
- Spitalbesuche von sehr nahen Angehörigen, namentlich Ehe- oder Lebenspartner\*in, Nachkommen oder Eltern bis zu maximal 1 Stunde pro Woche.

### **Art. 25 Pensionskasse**

Die Mitarbeitenden sind mindestens gemäss dem gesetzlichen BVG-Obligatorium versichert. Die SUB trägt mindestens 50% der Beiträge.

### **Art. 26 Treueprämien**

Eine Treueprämie wird bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis wie folgt ausgerichtet:

- Nach zwei ununterbrochenen Dienstjahren: Fr. 300.-
- Nach fünf ununterbrochenen Dienstjahren: 50% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens Fr. 300.-.
- Nach zehn ununterbrochenen Dienstjahren: 75% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens Fr. 400.-.
- Nach 15 ununterbrochenen Dienstjahren: 100% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens Fr. 500.-.
- Nach jeweils je weiteren fünf ununterbrochenen Dienstjahren: 100% des gegenwärtigen monatlichen Grundgehältes, jedoch mindestens Fr. 500.-.

Anstelle des Barbetrages ist es den Angestellten freigestellt, die Treueprämie ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub umzuwandeln. Der Vorstand muss den Zeitpunkt des Urlaubs genehmigen.

2 Der Anspruch auf eine Treueprämie besteht nur für Arbeitszeit, die nach dem erstmaligen Inkrafttreten dieses Rahmenarbeitsvertrags geleistet wird.

### **Art. 27 Weiterbildung**

1 Der Vorstand kann Kurskosten für Weiterbildungen ganz oder teilweise übernehmen und/oder bezahlter Urlaub gewähren.

2 Überschreitet eine Kostenübernahme und/oder Gewährung von bezahltem Urlaub die Summe von Fr. 1'000.- ist der\*die Mitarbeitende wie folgt zur Rückzahlung der Kosten abzüglich des Freibetrages von Fr. 1'000.- verpflichtet:

- a) Bei Kündigung während und bis zu sechs Monate nach Beendigung der Ausbildung müssen 100% der Kosten zurückbezahlt werden.
- b) Bei Kündigung ab sechs und bis zwölf Monate nach Beendigung der Ausbildung müssen 75% der Kosten zurückbezahlt werden.
- c) Bei Kündigung ab zwölf und bis achtzehn Monaten nach Beendigung der Ausbildung müssen 50% der Kosten zurückbezahlt werden.
- d) Bei Abbruch der Ausbildung müssen 100% der Kosten zurückbezahlt werden.

3 Der Vorstand kann in Härtefällen von einer Rückforderung absehen.

## ***D. Diverse Bestimmungen***

### **Art. 28 Mitsprache**

Die Mitsprache der Mitarbeitenden bei wichtigen Personalentscheiden ist gewährleistet.

### **Art. 29 Datenschutz**

1 Alle Unterlagen und Daten über das Personal sind vertraulich zu behandeln.

2 Seitens der Arbeitgeberin dürfen nur persönliche Daten der Mitarbeitenden erhoben und verarbeitet werden, die für den Betriebs- und Verwaltungsablauf absolut



notwendig sind. Daten über den Gesundheitszustand sind vertraulich. Es werden keine Daten an Dritte weitergegeben, sofern die SUB nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist.

3 Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind alle gespeicherten Daten zu löschen, ausser jenen, zu deren Aufbewahrung der Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet ist. Dem\*der Mitarbeitenden sind auf Verlangen die noch verbleibenden Daten mitzuteilen.

4 Mitarbeitende haben persönliche Daten über Privatpersonen und Unternehmen, von denen sie Kenntnis erlangt haben, vertraulich zu behandeln und dürfen sie auch nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses nicht weiterverwenden.

### **Art. 30 Verschwiegenheitspflicht**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sämtliche Informationen, welche ihnen im Rahmen der Tätigkeit bei der SUB zuteilwerden geheim zu halten. Die Verschwiegenheitspflicht gilt unverändert auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SUB.

### **Art. 31 Konkurrenzverbot**

1 Für Mitarbeitende der SUB, zu deren Aufgabenbereich Dienstleistungen gehören, bei welchen die SUB in einem Konkurrenzverhältnis zu anderen Anbietern steht (wie beispielsweise die Wohnung- und Stellenvermittlung und das Kulturangebot) und die Einblicke in den Kundenkreis oder in Geschäftsgeheimnisse hatten, gilt ein Konkurrenzverbot.

2 Dem Konkurrenzverbot unterstellte Personen dürfen während des Arbeitsverhältnisses und zwei Jahre nach dessen Ende für keine\*n Arbeitgeber\*in arbeiten, welcher entsprechende Dienstleistungen mit Ausrichtungen auf ein studierendes Zielpublikum anbietet und in der Region Bern (Umkreis von 35 km um Bern) tätig ist. Ebenso wenig dürfen sie solche Dienstleistungen selbstständig anbieten. Die Einzelarbeitsverträge können den Geltungsbereich des Konkurrenzverbots für das konkrete Arbeitsverhältnis präzisieren.

3 Verstossen Mitarbeitende gegen das Konkurrenzverbot, müssen sie eine Konventionalstrafe in der vierfachen Höhe ihres durchschnittlichen monatlichen Lohnes zahlen.

4 Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den\*die Mitarbeitende nicht von der weiteren Einhaltung des Konkurrenzverbotes.

### **Art. 32 Vertragsdauer**

Dieser Rahmenvertrag tritt am 01. Januar 2020 in Kraft und kann jeweils auf fünf Monate hinaus per Ende Jahr gekündigt werden. Nach der Kündigung haben Vorstand und Mitarbeitende einen neuen Rahmenarbeitsvertrag auszuhandeln. Solange kein Rahmenarbeitsvertrag in Kraft ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, namentlich jene des OR und des Arbeitsgesetzes.

### **Art. 33 Anwendbares Recht**

1 Sofern vorliegender Rahmenarbeitsvertrag oder die Einzelarbeitsverträge nichts anderes vorsehen, finden die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes Anwendung.

### **Art. 34 Übergangsbestimmungen**

Die unter dem alten Rahmenarbeitsvertrag angestellten Mitarbeitenden können sich auf das für sie jeweils günstigere Recht berufen, soweit es den Lohn und die Treueprämie betrifft. Alle übrigen Bestimmungen finden mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages Anwendung und ersetzen frühere Regelungen. Massgebend ist der Zeitpunkt der Unterzeichnung des aktuell gültigen Einzelarbeitsvertrages.

Bern, den 31.12.2019