



FERIEN & FERIENTAGE

2.13 Ferien

Der Ferienanspruch beginnt am erstem Anstellungstag.

2.13.1 Ferien für Nicht-Kader Mitarbeitende

- 5 Wochen pro Kalenderjahr
- 6 Wochen ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Mitarbeitende das 20. Dienstjahr bzw. das 50. Altersjahr mit mindestens fünf ununterbrochenen Dienstjahren vollendet

2.13.2 Ferien für Kader Mitarbeitende

- 6 Wochen pro Kalenderjahr
- 7 Wochen ab Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Mitarbeitende das 20. Dienstjahr bzw. das 50. Altersjahr mit mindestens fünf ununterbrochenen Dienstjahren vollendet

2.13.3 Ferien für Lernende

- 6 Wochen pro Lehrjahr während der ganzen Lehrzeit

2.13.4 Ferien für Jugendliche unter 20 Jahren

- 6 Wochen pro Kalenderjahr, resp. 5 Wochen für das Kalenderjahr in welchem der Mitarbeitende das 20. Altersjahr vollendet (ausgenommen Lernende)

2.13.5 Vergütung des Ferienanspruchs für Mitarbeitende im Stundenlohn

Der Ferienanspruch und der Ferienbezug richten sich nach den Ziffern 2.13.1, 2.13.2, 2.13.4, 2.13.6 und 2.13.7.

Die Vergütung berechnet sich wie folgt:

- 5 Wochen: 10.65%
- 6 Wochen: 13.04%

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

2.13.6 Ferienanspruch infolge einer Wiederanstellung

Im Falle einer Wiederanstellung nach einem Unterbruch des Arbeitsverhältnisses von mehr als sechs Monaten wird die zusätzliche, unter den Punkten 2.13.1 und 2.13.2 reglementierte Ferienwoche erst ab dem Jahr, in dem der Mitarbeitende fünf ununterbrochene Dienstjahre seit dem Datum der Wiederanstellung erreicht, gewährt.

2.13.7 Ferienbezug

Nach Möglichkeit werden die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen. Die Ferien müssen in der Regel im Verlauf des entsprechenden Kalenderjahres bezogen werden. Ein Übertrag des Ferienanspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur in Ausnahmefällen (z.B. Krankheit) möglich und dies längstens bis zum 31. März.

2.13.8 Ferien während einer Krankheit bzw. eines Unfalls

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

2.13.9 Unterbruch der Ferien infolge einer Krankheit bzw. eines Unfalls

Beim Auftreten einer Krankheit oder eines Unfalls während der Ferien gelten die Ferien als unterbrochen, wenn ein Arztzeugnis vorliegt. Bei Ferienaufenthalt im Ausland muss das Arztzeugnis von einem Arzt am Aufenthaltsort ausgestellt werden.

2.13.10 Kürzung des Ferienanspruchs

Bei unverschuldeten Absenzen (z.B. Krankheit, Unfall, Militärdienst) von insgesamt mehr als 90 Tagen pro Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für jede weitere angebrochene Absenzperiode von 30 Tagen um 1/12 gekürzt. Bei Teilarbeitsunfähigkeiten und während des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs werden keine Kürzungen vorgenommen. Die neunzigtägige Karenzfrist, während der keine Kürzung des Ferienanspruchs vorgenommen wird, gilt pro Kalenderjahr.

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

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

2.14 Feiertage

Neun in der Hausordnung geregelte Feiertage werden den Mitarbeitenden gewährt. Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten ab dem ersten Arbeitstag eine Feiertagsentschädigung in der Höhe von 3.5% des Bruttolohnes, welche den neun Feiertagen entspricht. Fällt ein Feiertag auf den üblichen wöchentlichen freien Tag, so entfällt der Anspruch auf den wöchentlichen freien Tag. Fällt ein Feiertag in die Ferien, so gilt er nicht als Feiertag.

2.15 Zusätzliche freie Tage

Für Lernende sowie festangestellte Mitarbeitende werden für folgende aussergewöhnliche Anlässe bezahlte freie Tage gewährt. Ausser für den gesetzlichen Vaterschaftsurlaub, welcher Anspruch auf EO-Taggelder gibt, und unter Vorbehalt von abweichenden Bestimmungen aufgrund von lokalen Gesamtarbeitsverträgen, gelten diese Tage für Mitarbeitende in einem befristeten Arbeitsverhältnis als unbezahlte Absenzen:

- Eigene Heirat: 3 Tage
- Heirat Bruder, Schwester, Kind, Elternteil: 1 Tag
- Vaterschaft: 3 Wochen (zwei Wochen gesetzlicher Urlaub gefolgt von einer zusätzlichen durch Manor gewährten Woche)
- Adoption (Väter und Mütter): 3 Wochen
- Tod Elternteil, Ehepartner, eigener Kinder: 3 Tage
- Tod Schwiegerelternteil, Geschwister: 2 Tage
- Tod Grosselternteil, Enkel, Tante, Onkel, Schwager, Schwägerin: 1 Tag
- Wohnungswechsel (unmöblierte Wohnung, höchstens einmal pro Jahr bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag)

Die Lebenspartner sind für die Gewährung der zusätzlichen freien Tage den Ehegatten gleichgestellt. Diese zusätzlichen freien Tage können nicht nachbezogen werden. Mitarbeitenden im Stundenlohn werden sie im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades gewährt. Bei Mehrfachgeburt bzw. -adoption bleibt die Dauer des Urlaubs unverändert. Der Urlaub ist wochen- oder tageweise innerhalb von maximal sechs Monaten nach der Geburt bzw. der Adoption zu beziehen.

2.16 Betreuung von Angehörigen

Gegen Vorlage eines Arzzeugnisses wird dem Mitarbeitenden ein bezahlter Urlaub für die Betreuung eines Angehörigen (Kinder, Ehegatten, Lebenspartner, Eltern, Geschwister) mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gewährt. Der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis. Ausser bei Kindern unter 15 Jahren beträgt der Betreuungsurlaub insgesamt höchstens zehn Tage pro Jahr. Der Anspruch auf einen bezahlten Urlaub besteht nicht während der Ferien oder an geplanten freien Tagen des Mitarbeitenden.

2.17 Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Mitarbeitende, deren Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist und deshalb eine intensive Betreuung benötigt, haben unter gewissen Bedingungen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von höchstens vierzehn Wochen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

2.18 Unbezahlter Urlaub bei Geburt, Adoption oder Betreuung eines Angehörigen

Mitarbeitende haben Anspruch auf folgende unbezahlte Urlaube:

- Mutterschaft: 4 Monate
- Vaterschaft: 1 Woche
- Adoption: 13 Wochen

Sofern die Arbeitsorganisation es erlaubt, können längere Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaube sowie Urlaube für die Betreuung von Angehörigen durch den Vorgesetzten gewährt werden.

2.19 Sabbatical

Mitarbeitende haben unter gewissen Bedingungen Anspruch auf einen unbezahlten Sabbatical. sind an das Security Management oder den CISO zu richten.