Gesamtarbeitsvertrag der schweizerischen Drehteile-Industrie

1. Januar 2006
bis
31. Dezember 2010

SWISS PRECISION
Schweizerischer Verband der Drehteile-Industrie SDI
Grabackerstrasse 6, CH-4502 Solothurn/Schweiz

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndacat.
Il Sindacato.

Inhaltsverzeichnis

		Seite
A.	Allgemeine Bestimmungen	5
Art. 1	Vertragsparteien	5
Art. 2	Zweck	5
Art. 3	Geltungsbereich	5
Art. 4	Gleichstellung von Mann und Frau	5
Art. 5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6
Art. 6	Friedenspflicht	6
Art. 7	Koalitionsfreiheit	6
Art. 8	Betriebskommission	6
Art. 9	Beilegung von Streitigkeiten	7
Art. 10	Vertragliches Schiedsgericht	7
Art. 10.1	Organisation	7
Art. 10.2	Verfahren	7
Art. 10.3	Konventionalstrafe und Schadenersatz	8
Art. 11	Verpflichtungen der Vertragsparteien	8
Art. 12	Zusammenarbeit	8
Art. 13	Partnerschaftsfonds	8
Art. 14	Berufs- und Weiterbildungsbeitrag der Arbeitnehmer	8
B.	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	9
	Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	9
Art. 15	Probezeit	9
Art. 16	Ordentliche Kündigung	9
Art. 17	Kündigungsfristen	9
Art. 18	Tod des Arbeitnehmers	9
	Arbeitszeit	10
Art. 19	Die jährliche Normalarbeitszeit	10
Art. 20	Jahresarbeitszeit	10
Art. 21	Schichtarbeit	10
Art. 22	Überstunden	11
Art. 23	Wochenendarbeit	11
	Lohn	11
Art. 24	Monatslohn	11
	Lohnzuschläge	11
Art. 25	Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit	11
Art. 26	Schichtarbeit	11
Art. 27	Kinderzulagen	11

Art. 28 Teuerungsausgleich ... 11
Art. 29 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers ... 12
Art. 30 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft ... 12
Art. 31 Mutterschaftsurlaub ... 13
Art. 32 Lohnfortzahlung bei Militärdienst ... 13
Art. 33 Lohnfortzahlung bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten
oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ... 14
Art. 34 Absenzentschädigung ... 14
Art. 35 Lohnzahlung ... 14
Art. 36 Lohnabrechnung ... 15
Art. 37 Jahresendzulage ... 15

Ferien ... 15
Art. 38 Dauer ... 15
Art. 39 Ferienkürzung ... 16
Art. 40 Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien ... 16
Art. 41 Ferienlohn ... 16
Art. 42 Feiertage ... 17
Art. 43 Feiertagsentschädigung ... 17

C. Schlussbestimmungen ... 17
Art. 44 Reglemente und Schlussbestimmungen ... 17
Art. 45 Vertragsdauer ... 17

Vertragsparteien ... 18

Anhang 1 Reglement über die Wahl und Tätigkeit der Betriebskommission ... 19
Art. 1 Grundsatz ... 19
Art. 2 Zweck ... 19
Art. 3 Geltungsbereich ... 19
Art. 4 Allgemeiner Aufgabenbereich ... 19
Art. 5 Mitwirkungsrechte ... 20
Art. 6 Zusammenarbeit Betriebskommission – Arbeitnehmer ... 20
Art. 7 Zusammanarbeit Betriebskommission – Geschäftsleitung ... 21
Art. 8 Organisation der Betriebskommission ... 21
Art. 9 Stellung der Mitglieder der Betriebskommission ... 21
Art. 10 Wahl der Betriebskommission ... 22
Art. 11 Schlussbestimmungen ... 22

Anhang 2 Verabredung über Kurzarbeit und Betriebsschliessungen ... 23
A. KURZARBEIT ... 23
Art. 1 Voraussetzung ... 23
Art. 3 Durchführung ... 23

Art. 4 Ferien 23
Art. 5 Firmenbeitrag 23
Art. 6 Pensionskasse 24
B. BETRIEBSSCHLIESSUNGEN 24
Art. 7 Gegenstand 24
Art. 8 Information 24
Art. 9 Zusammenarbeit mit den Behörden 24
Art. 10 Sozialplan 24
SCHLUSSBESTIMMUNGEN 24
Art. 11 Arbeitslosenversicherung 24
Art. 12 Inkraftsetzung 24

Anhang 3 Vereinbarung über den Partnerschaftsfonds 25
Art. 1 Gründung des Fonds 25
Art. 2 Zweck 25
Art. 3 Mittel 25
Art. 4 Vorstand 25
Art. 5 Programmkommission 26
Art. 6 Geschäftsstelle 26
Art. 7 Revisoren 26
Art. 8 Auflösung 26
Art. 9 Inkraftsetzung 26

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag, nachfolgend GAV genannt, ist abgeschlossen worden

zwischen der

SWISS PRECISION, Schweizerischer Verband der Drehteile-Industrie SDI, nachfolgend Arbeitgeberverband genannt,

und der

Gewerkschaft Unia, nachfolgend Arbeitnehmerverband genannt.

Art. 2 Zweck

1 Der GAV bezweckt die Festlegung zeitgemässer arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten im Geiste des gegenseitigen Verständnisses, die Förderung der Zusammenarbeit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihrer Organisationen zur Erhaltung und Weiterentwicklung der Branche, die Behandlung wichtiger Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten nach den Bestimmungen dieses GAV und die Wahrung des Arbeitsfriedens.

2 Damit die Branche der Drehteile-Industrie erhalten und weiterentwickelt werden kann, soll der GAV mithelfen, die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Mit dem GAV werden Voraussetzungen für die Erhöhung der Produktivität und den optimalen Maschineneinsatz geschaffen.

3 Unter dem Begriff „Arbeitnehmer" ist sowohl weibliches wie männliches Personal zu verstehen.

Art. 3 Geltungsbereich

1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmer, die von den Mitgliedfirmen der SWISS PRECISION in der Schweiz befristet oder unbefristet beschäftigt werden.

2 Grundsätzlich sollen alle Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgesetzes dem GAV unterstellt werden, wobei die Anwendung auf höhere Angestellte – mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mitwirkung – in den Firmen geregelt wird.

3 Auf Arbeitnehmer in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikanten sowie auf Temporär-Arbeitnehmer sollen die Bestimmungen des GAV sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber dem GAV nicht.

Art. 4 Gleichstellung von Mann und Frau

1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancen- und Lohngleichheit für Mann und Frau in den Betrieben. Sie besprechen bei Bedarf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen.

2 Den Firmen wird empfohlen:

- den Frauen den Zugang zu den Lehrberufen der Drehteile-Industrie zu erleichtern
- die berufliche Weiterentwicklung der Frauen zu fördern
- die Aufstiegsmöglichkeiten für die Frauen zu erleichtern

- den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern

3 Es ist den Betrieben untersagt, Arbeitnehmer einer direkten oder indirekten, geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu unterziehen, insbesondere auf der Grundlage ihres Zivilstandes, ihrer familiären Situation oder – betreffend die Frauen – ihrer Schwangerschaft.

4 Das Diskriminierungsverbot findet insbesondere auf folgende Bereiche Anwendung:

Anstellung, Zuteilung von Arbeitsaufgaben, Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Förderungswesen, Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

5 Forderungen, die konkrete Massnahmen der Gleichstellung von Mann und Frau bezwecken, stellen keine Diskriminierung dar.

6 Im Übrigen wird auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. März 1995 verwiesen.

Art. 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz grösste Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Sie tragen deshalb zusammen die gemeinsam erarbeitete Branchenlösung für die Drehteile-Industrie, welche ein umfassendes Arbeitssicherheits-Management-System, gestützt auf die EKAS-Richtlinie 6508, vorschreibt. Sie setzen sich gemeinsam für deren Weiterentwicklung und Umsetzung, zu Gunsten der Gesundheit der Arbeitnehmer einerseits, und andererseits zur Senkung der Gesundheitskosten der einzelnen Betriebe ein.

Art. 6 Friedenspflicht

Die Parteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung vertragswidrig und untersagt. Dies gilt auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die im vorliegenden GAV nicht geregelt sind.

Art. 7 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Keinem Arbeitnehmer dürfen wegen seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft Nachteile erwachsen.

Art. 8 Betriebskommission

1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie zur Stärkung und Durchsetzung des GAV kann in Betrieben, deren Grösse es erfordert oder als zweckdienlich erscheinen lässt, eine Betriebskommission bestellt werden.

2 Die Mitglieder der Betriebskommission geniessen eine besondere Vertrauensstellung und dürfen während ihres Mandats und nach dessen Beendigung wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Betriebskommission stellen. Geschäftsleitung und Betriebskommission arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

3 Die Betriebskommission ist legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer in ihrem Vertretungsbereich gegenüber der Firma.

4 Die Bestellung der Betriebskommission und die Regelung ihrer Tätigkeit bilden Gegenstand eines besonderen Reglements, das integrierender Bestandteil dieses GAV ist.

Art. 9 Beilegung von Streitigkeiten

1 Für die Schlichtung und Erledigung aller Differenzen, auch solcher, die im vorliegenden GAV nicht ausdrücklich geregelt sind, ist folgendes Verfahren einzuhalten:

2 In erster Linie ist zu versuchen, solche Differenzen im Betrieb selbst, unter Beizug der Betriebskommission, beizulegen. Wo keine Betriebskommission besteht, ist die Gewerkschaft Unia beizuziehen.

a) Lässt sich die Angelegenheit im Betrieb nicht regeln oder geht sie über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinaus, ist der Streitfall den Vertragsparteien bzw. deren Verbandsinstanzen zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.

b) Kommt eine Einigung unter den Vertragsparteien nicht zustande, kann jede derselben das vertragliche Schiedsgericht (Art. 10) anrufen.

3 Während der Dauer von Einigungsverhandlungen und Schiedsgerichtsverfahren haben die Parteien alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

4 Die Beurteilung von Einzelstreitigkeiten fällt, sofern sie nach Art. 9, Abs. 2 lit. a) nicht bereinigt werden können, in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Art. 10 Vertragliches Schiedsgericht

Art. 10.1 Organisation

1 Die Parteien verständigen sich innert 14 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts über die Person des Schiedsgerichtspräsidentenen, der Berufsrichter sein muss. Innerhalb der gleichen Frist bestimmt jede Vertragspartei eine unparteiische Persönlichkeit, die nicht Jurist sein muss, als Schiedsrichter und meldet deren Namen und Adresse dem Schiedsgerichtspräsidenten.

2 Können sich die Parteien innerhalb der erwähnten Frist über die Person des Schiedsgerichtspräsidenten nicht einigen, oder versäumt eine Partei die Bezeichnung ihres Schiedsrichters, werden die ausstehenden Wahlen auf Ersuchen einer Partei so rasch als möglich vom Präsidenten des Solothurnischen Obergerichts vorgenommen.

3 Sitz des Schiedsgerichts ist Solothurn.

Art. 10.2 Verfahren

1 Der Schiedsgerichtspräsident bestimmt das anzuwendende Verfahren, das einfach und rasch sein muss. Im Übrigen finden auf das Verfahren die Bestimmungen des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 und der Solothurnischen Zivilprozessordnung Anwendung.

2 Als Prozessparteien können nur die unterzeichneten Verbände auftreten.

3 Ausser den Prozessparteien können die Betroffenen als Zeugen zu den Verhandlungen vorgeladen werden.

Art. 10.3 Konventionalstrafe und Schadenersatz

1 Bei Verletzung des vorliegenden GAV durch eine Vertragspartei oder ihre Mitglieder kann das Schiedsgericht eine Konventionalstrafe von Fr. 5'000.-, im Wiederholungsfalle bis zu Fr. 10'000.- auferlegen.

2 Im gleichen Verfahren beurteilt das Schiedsgericht auch Schadenersatzansprüche der Prozessparteien.

3 Konventionalstrafgelder sind einer Berufsschule zur Förderung der Ausbildung von Lehrlingen der Drehteile-Industrie zuzuweisen. Schadenersatzleistungen kommen der obsiegenden Partei zu, gegebenenfalls zuhanden ihrer geschädigten Mitglieder.

Art. 11 Verpflichtungen der Vertragsparteien

Die unterzeichneten Verbände verpflichten sich, ihre Mitglieder mit allen verbandsmässigen Mitteln zur Einhaltung des vorliegenden GAV anzuhalten.

Art. 12 Zusammenarbeit

1 Zur weiteren Vertiefung des Vertrauensverhältnisses vereinbaren die Vertragsparteien eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

2 Die Gewerkschaft Unia hat das Recht, die Lehrlinge der Branche jährlich während der Arbeitszeit über den Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages zu informieren. Dabei soll auch der Arbeitgeberseite die Möglichkeit gegeben werden, an diesen Veranstaltungen anwesend zu sein.

Art. 13 Partnerschaftsfonds

Die Vertragsparteien führen als Bestandteil ihres Gesamtarbeitsvertrages einen Partnerschaftsfonds in Form eines Vereins (Vereinbarung über den Partnerschaftsfonds).

Art. 14 Berufs- und Weiterbildungsbeitrag der Arbeitnehmer

1 Von allen dem GAV unterstellten Arbeitnehmern wird ein Berufsbeitrag und ein Weiterbildungsbeitrag erhoben, der zur Äufnung eines Partnerschaftsfonds verwendet wird (Art. 13 GAV), welcher die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung bezweckt.

2 Der monatliche Berufsbeitrag beträgt Fr. 10.--, der Weiterbildungsbeitrag Fr. 5.--. Für Arbeitnehmer, die nicht mindestens 50% der normalen Arbeitszeit beschäftigt werden, beträgt der Berufsbeitrag Fr. 5.--, der Weiterbildungsbeitrag entfällt.

3 Die Höhe des Berufsbeitrages könnte bei Bedarf erhöht werden, um noch mehr in die Ausbildung investieren zu können. Im jetzigen Zeitpunkt besteht dieser Bedarf – nach übereinstimmender Meinung der Vorstandsmitglieder des Partnerschaftsfonds – jedoch nicht. Allfällige Änderungen hätten natürlich auch eine erhöhte Rückerstattung an die organisierten Arbeitnehmenden zur Folge.

4 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer diese Beiträge monatlich vom Lohn abzuziehen, diese Abzüge in der Lohnabrechnung getrennt zu deklarieren (Berufsbeitrag, Weiterbildungsbeitrag) und dem Partnerschaftsfonds zu überweisen. Sofern das Arbeitsverhältnis innert der Probezeit aufgelöst wird, entfallen die Beiträge. Für den Ein- und Austrittsmonat sind die Beiträge zu erheben. Dem Arbeitnehmer wird jährlich eine Quittung über die geleisteten Beiträge ausgehändigt. Den Mitgliedern des Arbeitnehmerverbandes wird der Berufsbeitrag, gegen Vorweisung der Quittung, zurückerstattet.

5 Die Verwaltung, Verwendung und Rückerstattung der Beiträge untersteht dem Vorstand des Partnerschaftsfonds (Vereinbarung über Partnerschaftsfonds).

B. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15 Probezeit

1 Der erste Monat seit Arbeitsaufnahme gilt als Probezeit. Diese darf höchstens auf drei Monate verlängert werden.

2 Infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwilligen Pflicht kann eine den Absenzen entsprechende Verlängerung der Probezeit vereinbart werden.

Art. 16 Ordentliche Kündigung

1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss am letzten Arbeitstag vor Beginn der ordentlichen Kündigungsfrist im Besitze des Empfängers sein.

3 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 17 Kündigungsfristen

1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

2 Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat
- im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten
- ab dem 10. Dienstjahr mit einer Frist von 3 Monaten

3 Wurde die Lehrzeit und die daran anschliessende Arbeitszeit im gleichen Betrieb absolviert, so zählen die Lehrjahre als Dienstjahre.

Art. 18 Tod des Arbeitnehmers

1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Arbeitszeit

Art. 19 Die jährliche Normalarbeitszeit

1 Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52 x 40 Stunden), ohne Pausen und eventuelle Vorholzeiten gerechnet. Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.

2 Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen, sowie bezahlte Absenzen, werden pro Arbeitstag 8 Stunden angerechnet, zuzüglich allfälliger Vorholzeiten.

3 Wenn Geschäftsleitung und Vertragsparteien keine Vereinbarung im Rahmen von Art. 20 treffen, gilt die 40 Stundenwoche, unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme.

4 Unter Vorbehalt der Überstunden können Teilzeitbeschäftigte nicht über die vereinbarte pro rata-Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden.

Art. 20 Jahresarbeitszeit

1 Um die Sachzwänge von Führung und rationaler Arbeitsorganisation abzudecken, insbesondere im Hinblick auf wiederholte Schwankungen im Bestellungseingang und zur Vermeidung von Überstunden, können im Betrieb, zwischen Geschäftsleitung und dem zuständigen Unia-Sekretär, Regelungen über Jahresarbeitszeitsysteme abgeschlossen werden. Dabei müssen folgende Rahmenbedingungen eingehalten werden:

a) Die wöchentliche Arbeitszeit soll nicht über 45 Stunden liegen. Mehrstunden sind Überstunden.

b) Der Samstag ist grundsätzlich ein arbeitsfreier Werktag. Es können maximal 12 Samstage, und davon maximal 5 aufeinander folgend, als Arbeitstage erklärt werden. Die Arbeitszeit an solchen Samstagen liegt zwischen 05.00 und 14.00 Uhr.

c) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.

d) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.

e) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 100 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden sind Überstunden; zusätzliche Minderstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers. Mehrstunden über 225 sind immer durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen und mit einem Zuschlag von 25% in Zeit oder Geld zu entgelten.

2 Die Betriebsvereinbarung ist auf längstens ein Jahr zu befristen.

3 Mit dem Jahresarbeitszeitsystem wird der Zweischichtbetrieb nicht abgelöst.

Art. 21 Schichtarbeit

1 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit in den Betrieben die Einführung oder Ausdehnung der Schichtarbeit erfordern kann. Solchen Betrieben soll deshalb die Einführung und Organisation der Schichtarbeit nach Möglichkeit erleichtert werden.

2 Regelmässige Schichtarbeit wird in den Firmen in einem Reglement geregelt, das insbesondere die Schichtpläne, den Schichtrhythmus, die Zulagen, Zeitgutschriften, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz, den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit sowie die Berechnung der Ferien und Absenzen umfassen soll.

3 Das Schichtreglement ist den Vertragsparteien zur Genehmigung vorzulegen.

Art. 22 Überstunden

1 Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

2 Als Überstunden gilt jede Arbeitsbeanspruchung, die von der Geschäftsleitung angeordnet ist und über die normale betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht.

Art. 23 Wochenendarbeit

Als Wochenendarbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen Samstag 14.00 und Sonntag 24.00 Uhr.

Lohn

Art. 24 Monatslohn

Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmer.

Lohnzuschläge

Art. 25 Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit

Ist in der Vereinbarung über die Jahresarbeitszeit nichts anderes geregelt, sind folgende Zuschläge zu entrichten:

- für Überstunden Kompensation 1:1 oder	25%
- für Nachtarbeit, ausgenommen Schichtarbeit	50%
- für Wochenendarbeit (gem. Art. 24)	100%

Art. 26 Schichtarbeit

1 Für die Schichtarbeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2 Die Zulagen betragen bei Tagschicht mindestens 10%, bei Nachtschicht mindestens 25% des vereinbarten bzw. Durchschnittsverdienstes.

Art. 27 Kinderzulagen

Den Arbeitnehmern werden für deren Kinder Zulagen ausgerichtet, die den gesetzlichen Bestimmungen der Kantone entsprechen.

Art. 28 Teuerungsausgleich

1 Über den Teuerungsausgleich wird auf Betriebsebene einmal jährlich verhandelt. Zu berücksichtigen sind die Entwicklung des Konsumentenpreisindexes, die Ertragslage und die Konkurrenzfähigkeit der Firma sowie die Konjunkturaussichten.

2 Allfällige Differenzen sind in erster Linie im Betrieb zwischen der Betriebskommission und der Firma zu behandeln und zu regeln. Wo keine Betriebskommission besteht, verhandelt eine Vertretung der Arbeitnehmerschaft.

3 Kommt in Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Firma keine Einigung zustande, können auf Veranlassung der Betriebskommission, bzw. der Vertreter der Arbeitnehmerschaft oder der Firma, die Vertragsparteien des GAV zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

4 Können die Verbandsinstanzen keine Einigung herbeiführen, so wird der Fall dem Schiedsgericht unterbreitet.

Art. 29 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers

1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen die in seiner Person liegen – wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes – ohne sein Verschulden an seiner Arbeitsleistung verhindert, hat er Anspruch auf den darauf entfallenden Lohn im Rahmen der folgenden Bestimmungen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 Der Arbeitnehmer muss für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes versichert sein. Die Krankenversicherung hat 80% des Lohnes zu decken. Die Versicherungsleistungen müssen während 720 innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankengeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt.

3 Der Arbeitgeber leistet einen Beitrag von 2% des durchschnittlichen Lohnes an die Krankenversicherung. Ausserdem hat er die Versicherungsleistungen so zu ergänzen, dass der Arbeitnehmer für die Dauer gemäss nachfolgender Skala 100% des Lohnes erhält. Für diese Zusatzleistung kann er eine Versicherung auf seine Kosten abschliessen.

4 Wird die Leistung der Kranken- oder Unfallversicherung aus irgendeinem Grunde gekürzt, wird im gleichen Ausmass auch die Zusatzleistung des Arbeitgebers gekürzt.

5 Als Lohn gilt der Verdienst, den der Arbeitnehmer bezöge, wenn er während der Arbeitsleistung normal arbeitete. Bei Akkordarbeit wird auf den Durchschnittsverdienst der vorangegangenen vier Monate abgestellt.

6 Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen vorsehen, wie solche mit ausschliesslichen Beiträgen an die Krankengeldversicherung.

7 Hat die Firma eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, muss die Möglichkeit bestehen, dass Arbeitnehmende, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden, nach dem Austritt aus der Firma, noch für mindestens 6 Monate als Einzelversicherte in der Kasse bleiben können.

Art. 30 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft

1 Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ohne sein/ihr Verschulden wegen Krankheit – einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft – oder wegen Unfalls ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er/sie im Rahmen der folgenden Bestimmungen für eine beschränkte Zeitdauer 100% seines/ihres Lohnes. Diese beschränkte Zeitdauer beträgt:

im 1. Dienstjahr	1 Monat
ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2 Monate
ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3 Monate
ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4 Monate
ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5 Monate
ab 20. Dienstjahr	6 Monate

2 Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle Krankheitsfälle gesamthaft und alle Unfälle gesamthaft.

Art. 31 Mutterschaftsurlaub

1 Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft. Während des Mutterschaftsurlaubes wird gemäss Art. 30 für eine beschränkte Zeit eine Entschädigung von 100% und anschliessend 80% des bisherigen Lohnes bezahlt. Die EO-Entschädigung erhält der Arbeitgeber.

Art. 32 Lohnfortzahlung bei Militärdienst

1 Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militärdienst in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarte vom Arbeitgeber folgenden Lohn ausbezahlt.

a) während der Rekrutenschule als Rekrut:

- Ledige ohne Unterstützungspflicht	1. Monat ab 2. Monat	100% des Lohnes EO-Entschädigung
- Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht	1. Monat ab 2. Monat	100% des Lohnes 50% des Lohnes
Während Beförderungsdiensten:	1. Monat ab 2. Monat	100% des Lohnes EO-Entschädigung

b) während anderer obligatorischer Militärdienstpflicht:

bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr	100% des Lohnes
für die darüber hinausgehende Zeit:	EO-Entschädigung

c) Während Durchdiener-Einsatz:

- Ledige ohne Unterstützungspflicht	1. Monat ab 2. Monat	100% des Lohnes EO-Entschädigung
- Ledige mit Unterstützungspflicht	1. Monat ab 2. Monat	100% des Lohnes 50% des Lohnes

2 Die Entschädigung aus der Erwerbsersatzordnung fallen unter Vorbehalt von OR Art. 324b Abs. 2 dem Arbeitgeber zu, soweit sie seine Lohnzahlung für die Militärdienstzeit nicht übersteigen.

3 Die Firmen können die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als einen Monat pro Kalenderjahr von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig machen, das Arbeitsverhältnis noch wenigstens sechs Monate fortzusetzen.

4 Für allfälligen Aktivdienst bleiben abweichende Verabredungen vorbehalten.

5 Zivilschutz und obligatorischer Feuerwehrdienst gelten als Militärdienst.

Art. 33 Lohnfortzahlung bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes

1 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes können die Entschädigungen aus dieser Tätigkeit bei der Bezahlung der Ausfallstunden gemäss OR Art. 324a mitberücksichtigt werden.

2 Der Arbeitgeber ist vor der Annahme einer Kandidatur für ein öffentliches Amt zu verständigen.

Art. 34 Absenzentschädigung

1 den Arbeitnehmern sind zu vergüten:

a)	bei einem Wohnungswechsel	1 Tag
b)	bei Heirat	2 Tage
c)	bei Geburt eines Kindes	1 Tag
d)	bei Tod eines Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern	3 Tage
e)	bei Tod von Schwiegereltern oder eines Geschwisters: sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben	2 Tage
	andernfalls	1 Tag
f)	bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion und am Tag der Entlassung aus der Wehrpflicht	gemäss Aufgebot bis 3 Tage
g)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis zu 3 Tage

2 Für vorgenannte Absenzen wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezöge, wenn er an diesen Tagen normal arbeitete. Bei Akkordarbeit wird auf den Durchschnittsverdienst des letzten Kalenderquartals abgestellt.

3 Fällt ein Absenztag gemäss Abs. 1 auf einen Samstag, einen Sonntag, einen Feiertag oder in die Ferien, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Art. 35 Lohnzahlung

Der Lohn ist in regelmässigen Abständen und in gesetzlicher Währung, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, während der Arbeitszeit in bar oder durch rechtzeitige Überweisung auf das Postcheck- oder Bankkonto des Arbeitnehmers auszuzahlen. Der

Arbeitnehmer muss auf jeden Fall Ende des Monats über seinen Lohn verfügen können.

Art. 36 Lohnabrechnung

Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung zu übergeben, die über Lohn, Zulagen und Abzüge Aufschluss erteilt.

Art. 37 Jahresendzulage

1 Die Arbeitnehmer erhalten eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohnes, die in der Regel im Dezember ausbezahlt wird.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage anteilmässig bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

2 Bemessung der Jahresendzulage:

- bei Monatslöhnern: Durchschnitt der zwölf vorangegangenen normalen Monatslöhne, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigung usw.
- bei Teilzeitbeschäftigten im Stundenlohn: ein Zwölftel der in den vergangenen zwölf Monaten erzielten normalen Löhne, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigung usw.
- bei Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorausgehenden Zeitdauer abgestellt.

3 Bei Absenzen kann die Jahresendzulage in dem Ausmass gekürzt werden, als der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlung entbunden ist.

Ferien

Art. 38 Dauer

1 Die Dauer der Ferien beträgt ab 1.1.2001 pro Kalenderjahr:

nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr	24 Tage
nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr	25 Tage
nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr	27 Tage

2 Die Dauer der Ferien für Lehrlinge und Jugendliche beträgt:

Lehrlinge	Jugendliche	Wochen
1. Lehrjahr	bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr	7

2. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 17. Altersjahr	6
3.+4. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen	5

3 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die ein Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, für das die Ferien gewährt werden, vollendet hat.

4 Neu eintretende und austretende Arbeitnehmer erhalten Ferien anteilmässig für die Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr des Ein- oder Austritts bestanden hat.

5 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

6 Die Firmen können ferienähnliche Veranstaltungen wie Lehrlingslager, Jugendurlaub usw., im 1. und 2. Lehrjahr im Ausmass von maximal einer Woche an die Ferien anrechnen.

Art. 39 Ferienkürzung

1 Bei Absenzen wegen Militärdienst, Unfall, Krankheit und Schwangerschaft, sofern deren Gesamtdauer drei Monat übersteigt, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölften gekürzt.

Art. 40 Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

1 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

3 Bei Betriebsferien haben alle Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Ferien im zeitlich möglichen Ausmass während der Betriebsferien zu beziehen.

Art. 41 Ferienlohn

1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf folgenden Lohn zu entrichten.

2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

3 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, ist der Arbeitgeber berechtigt, den auf die zuviel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückzufordern.

4 Sind die Ferien für das betreffende Kalenderjahr bereits bezogen und tritt danach eine anrechenbare Absenz ein, kann ein dem zuviel bezogenen Feriengeld entsprechender Lohnabzug oder eine Verrechnung mit dem Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres erfolgen.

Art. 42 Feiertage

1 Die Firmen legen nach Anhören der Arbeitnehmer im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 9 Feiertage fest (worunter der 1. August), für welche, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen, bei den Arbeitnehmenden kein Lohnabzug erfolgt.

2 Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.

Art. 43 Feiertagsentschädigung

1 Die Feiertagsentschädigung ist im Monatslohn inbegriffen. Es erfolgt kein Lohnabzug.

2 Teilzeitangestellten im Stundenlohn werden die wegen eines Feiertages ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder auf einen Sonntag fällt.

3 Bei Akkordarbeit wird auf den Durchschnittsverdienst des letzten Kalenderquartals abgestellt.

4 Der Feiertag wird nicht bezahlt, wenn ein Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

C. Schlussbestimmungen

Art. 44 Reglemente und Schlussbestimmungen

1 Folgende Anhänge gelten als integrierender Bestandteil dieses GAV:

- Reglement über die Wahl und Tätigkeit der Betriebskommission
- Verabredung über Kurzarbeit und Betriebsschliessungen
- Vereinbarung über den Partnerschaftsfonds
- Verhandlungen über eine Regelung der Frühpensionierung

2 Änderungen und Ergänzungen der Bestimmungen dieses GAV sind im Einverständnis beider Vertragsparteien jederzeit möglich.

3 Den Arbeitnehmern bisher gewährte weitergehende Leistungen des Arbeitgebers dürfen aus Anlass der Erneuerung des GAV nicht gekürzt werden.

4 Vorbehalten bleiben im Übrigen die gesetzlichen Bestimmungen samt den zugehörigen Verordnungen.

Art. 45 Vertragsdauer

Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und ist gültig bis am 31. Dezember 2010. Er ersetzt den GAV vom 1. Januar 2001 (gültig bis 31. Dezember 2004 und verlängert bis 31. Dezember 2005).

Vertragsparteien

SWISS PRECISION
SCHWEIZERISCHER VERBAND DER DREHTEILE-INDUSTRIE, SDI

Der Präsident:

Walter Graf

Der Sekretär:

Dr. H.R. Meyer

Gewerkschaft Unia

Renzo Ambrosetti
Co-Präsident

Fabienne Blanc-Kühn
Mitglied der Geschäftsleitung
Leiterin Sektor Industrie

Stephan Wild
Branchenverantwortlicher

Bern/Solothurn, im August 2005

Anhang 1

Reglement über die Wahl und Tätigkeit der Betriebskommission (GAV Art. 8)

Art. 1 Grundsatz

1 Die Einsetzung einer Betriebskommission erfolgt im gegenseitigen Einverständnis zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern.

2 Die folgenden Punkte sollen in den Statuten der Betriebskommission beachtet werden.

3 Der Arbeitgeber und die Betriebskommission arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

4 Die Betriebskommission wird vom Arbeitgeber in ihrer Tätigkeit unterstützt. Der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 2 Zweck

Die Betriebskommission bezweckt:

- die Förderung des guten Einvernehmens und Zusammenwirkens zwischen Arbeitnehmern und Geschäftsleitung,
- die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens im Betrieb,
- die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen,
- die Förderung der betrieblichen Leistungsfähigkeit.

Art. 3 Geltungsbereich

Die Betriebskommission vertritt alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmer eines Betriebes (Art. 3 GAV).

Art. 4 Allgemeiner Aufgabenbereich

1 Die Betriebskommission nimmt die Anliegen der Arbeitnehmer entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind. Beim Weiterzug von Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann sich der einzelne Arbeitnehmer auf Wunsch durch ein Mitglied der Betriebskommission unterstützen lassen.

2 Die Betriebskommission berät alle Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.

3 Die Betriebskommission überwacht die Anwendung des GAV; sie setzt sich für ein gutes Betriebsklima ein.

Art. 5 Mitwirkungsrechte

5.1 Information

Die Geschäftsleitung orientiert die Betriebskommission in periodischen Abständen über den Geschäftsgang und gibt ihr Gelegenheit zur Aussprache. Die Betriebskommission ist möglichst frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen, strukturellen oder technischen Wandel.

5.2 Mitsprache

1 Die Mitsprache bezieht sich auf Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem GAV unterstehenden Arbeitnehmer direkt betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen. Dies gilt insbesondere für folgende Bereiche, bei denen vor einem Entscheid die Betriebskommission konsultiert werden muss.

- Einteilung der Arbeitszeit
- Vor- und Nachholen von Ausfallzeit
- Ferienplan allgemein
- Urlaubsregelung
- Festlegung arbeitsfreier Tage
- System der Arbeitsplatzbewertung
- System der persönlichen Bewertung
- Soziale Massnahmen bei grösserem Personalabbau
- Gestaltung der Arbeitsplätze
- Lüftung, Heizung, Lärmschutz
- Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten usw.
- Sicherheitseinrichtungen
- Hygienische Anlagen, Garderoben usw.
- Fürsorgewesen
- Pensionskasse

2 Im gegenseitigen Einvernahmen können weitere Punkte der Mitsprache unterstellt werden, bei denen ein Entscheid nur mit Zustimmung der Betriebskommission getroffen werden kann.

5.3 Selbstverwaltung

Einzelne Aufgaben können der Betriebskommission zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen der Geschäftsleitung und der Betriebskommission im Einzelnen auszuarbeitenden Richtlinien sind verbindlich.

Art. 6 Zusammenarbeit Betriebskommission – Arbeitnehmer

1 Die Betriebskommission stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmern.

2 Die Betriebskommission unterrichtet die durch sie vertretenen Arbeitnehmer periodisch über ihre Tätigkeit und ist für die Weitergabe der Informationen besorgt, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden.

Die Geschäftsleitung erleichtert der Betriebskommission die Übermittlung solcher Informationen an die Arbeitnehmer (Anschlag).

3 Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können mit Einverständnis der Geschäftsleitung Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Firma übernimmt in diesen Fällen die Gehaltszahlung.

Art. 7 Zusammenarbeit Betriebskommission – Geschäftsleitung

1 Verhandlungspartner der Betriebskommission ist die Geschäftsleitung. Diese kann sich durch kompetente Personen vertreten lassen.

2 In Abständen von 6 Monaten sind gemeinsame Sitzungen durchzuführen, die der Behandlung der ordentlichen Geschäfte dienen. Auf Verlangen der Geschäftsleitung oder der Betriebskommission finden weitere gemeinsame Sitzungen statt. Geschäftsleitung und Betriebskommission sind gehalten, für solche Sitzungen Traktanden aufzustellen.

3 Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmern in geeigneter Weise bekannt zu geben, wobei dem BK-Präsidenten eine Kopie des unterzeichneten Protokolls auszuhändigen ist.

4 Gemeinsame Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesen Fällen übernimmt die Firma die Gehaltszahlung.

Art. 8 Organisation der Betriebskommission

8.1 Zusammensetzung

1 Die Betriebskommission besteht aus mindestens drei Mitgliedern und zwei Stellvertretern, wobei die einzelnen Abteilungen entsprechend ihrer Grösse zu berücksichtigen sind.

2 Die Betriebskommission wählt für eine Amtszeit von mindestens drei Jahren aus ihrer Mitte einen Präsidenten, einen Vizepräsidenten (Stellvertreter) und einen Protokollführer.

8.2 Kommissionssitzungen

1 Der Präsident lädt die Mitglieder der Betriebskommission zu Sitzungen ohne Teilnahme der Geschäftsleitung ein, wenn ihm dies angezeigt erscheint oder wenn ein Mitglied dies verlangt. Solche Sitzungen finden während der Arbeitszeit, innerhalb des Betriebes statt.

2 Abstimmungen innerhalb der Betriebskommission sind in der Regel offen durchzuführen. Sie müssen aber geheim durchgeführt werden, wenn ein Mitglied dies verlangt. Bei Stimmengleichheit trifft der Präsident den Stichentscheid. Für die Beschlussfähigkeit der Betriebskommission ist die Anwesenheit der Mehrheit der Mitglieder erforderlich. Bei Verhinderung derselben sind die entsprechenden Stellvertreter einzuladen.

3 Über jede Sitzung muss ein Protokoll erstellt werden. Dieses ist vom Präsidenten und dem Protokollführer zu unterzeichnen.

Art. 9 Stellung der Mitglieder der Betriebskommission

9.1 Treuepflicht

1 Die Mitglieder der Betriebskommission geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichtet.

2 Die Mitglieder der Betriebskommission sind verpflichtet, über Informationen, die als vertraulich bezeichnet werden, sowie über alle persönlichen Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren.

3 Über allfällige Mitteilungen aus den Beratungen an die Öffentlichkeit besprechen sich Betriebskommission und Geschäftsleitung.

9.2 Kündigungsschutz

1 Der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Betriebskommission in ihren Aufgaben nicht behindern.

2 Die Mitglieder der Betriebskommission dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in Betriebskommission stellen.

3 Entstehen wegen der Vertretung von Anliegen der Belegschaft zwischen Arbeitgeber und Betriebskommission oder einzelnen Mitgliedern derselben Spannungen, die eine weitere Zusammenarbeit verunmöglichen, so hat der Arbeitgeber vor allfälligen Massnahmen mit der Betriebskommission Rücksprache zu nehmen und den Arbeitgeberverband zu unterrichten.

9.3 Freistellung

Die Betriebskommission kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

9.4 Bildungsurlaub

Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit haben die Betriebe den Mitgliedern der Betriebskommission und deren Stellvertretern sowie den Arbeitnehmervertretern in der betriebseigenen Pensionskasse pro Jahr 3 Tage bezahlten Urlaub für funktionsbezogene Weiterbildung zu gewähren. Anzahl und Aufteilung der Urlaubstage legen Geschäftsleitung und Betriebskommission fest.

Art. 10 Wahl der Betriebskommission

1 Die Betriebskommission wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der ArbeitnehmerInnen ist diese geheim durchzuführen.

2 Die Amtsdauer und die Wahlkreise werden in einem von der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmern vereinbarten betrieblichen Wahlreglement festgelegt.

Art. 11 Schlussbestimmungen

11.1 Reglementänderung

Das vorliegende Reglement kann nur mit Einverständnis der am GAV beteiligten Verbände geändert werden.

11.2 Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Es ersetzt dasjenige vom 1. Januar 2001. Es bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV vom 1. Januar 2006.

Anhang 2

Verabredung zwischen den am GAV der Schweizerischen Drehteile-Industrie beteiligten Vertragsparteien über Kurzarbeit und Betriebsschliessungen

A. KURZARBEIT

Art. 1 Voraussetzung

Wenn es die wirtschaftliche Lage erfordert, können die Mitgliedfirmen des Arbeitgeberverbandes die in GAV Art. 19 festgelegte ordentliche Arbeitszeit vorübergehend reduzieren.

Die Belegschaft bzw. die Betriebskommission sowie die am GAV beteiligten Vertragspartner müssen frühzeitig über die geplante Einführung der Kurzarbeit informiert werden. Die vorgesehenen Massnahmen sind detailliert zu begründen und das Einverständnis der MitarbeiterInnen einzuholen.

Ausserdem ist eine Bewilligung des kantonalen Arbeitsamtes und der Vertragspartner einzuholen.

Art. 2 Durchführung

Die Kurzarbeit kann in der Regel durch tageweise Arbeitsunterbrechung während des erforderlichen Zeitraumes erfolgen. Während Kurzarbeit dürfen für gleichartige Arbeitsplätze weder Neueinstellungen erfolgen noch Überstunden geleistet werden.

Art. 3 Ferien

Für Ferien, die während einer Kurzarbeitszeit-Periode bezogen werden, wird der volle Lohn ausgerichtet.

Art. 4 Firmenbeitrag

1 Für Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst und andere bezahlte Absenzen sowie für Feiertage und andere bezahlte arbeitsfreie Tage entrichtet der Arbeitgeber zusätzlich zum reduzierten Lohn einen Firmenbeitrag in der Höhe der ausfallenden Arbeitslosenentschädigung.

2 Der Firmenbeitrag vermindert sich um Versicherungsleistungen oder Ersatzeinkommen, mit denen der Lohnausfall ganz oder teilweise gedeckt wird oder gedeckt werden sollte (Kürzung der Versicherungsleistungen).

3 Beim Bestehen einer Krankentaggeldversicherung kann als Ersatz des vollen oder teilweisen Firmenbeitrages auch die Versicherung aufgrund des ungekürzten Lohnes mit unveränderter Prämienbeteiligung fortgeführt werden, soweit dadurch keine Überversicherung nach den gesetzlichen Bestimmungen entsteht.

4 Der Firmenbeitrag wird solange gewährt, als gemäss GAV für die Absenz eine Lohnzahlungspflicht besteht. Bei nur teilweisem Lohnanspruch wird der Firmenbeitrag proportional im gleichen Ausmass herabgesetzt.

Art. 5 Pensionskasse

Die Prämien werden während der Kurzarbeitsperiode nicht reduziert.

B. BETRIEBSSCHLIESSUNGEN

Art. 6 Gegenstand

Gegenstand nachstehender Bestimmungen ist das Vorgehen bei gänzlicher oder teilweiser Schliessung eines Drehteilebetriebes, die aus Gründen des wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandels die Entlassung aller Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmer bestimmter Abteilungen zur Folge hat.

Art. 7 Information

1 Über vorgesehene gänzliche oder teilweise Betriebsschliessungen sind die betroffenen Arbeitnehmer, ihre betrieblichen Vertretungen, der Arbeitgeberverband sowie die Arbeitnehmerverbände, die im Betrieb Arbeitnehmer zu ihren Mitgliedern zählen, möglichst frühzeitig zu informieren.

2 Die Information und Begründung muss so umfassend wie möglich sein. Die Vertragspartner erarbeiten rechtzeitig einen Sozialplan.

Art. 8 Zusammenarbeit mit den Behörden

Es ist rechtzeitig eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden einzuleiten, insbesondere hinsichtlich der Vermittlung von Arbeitsplätzen und der Wiedereingliederung der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer.

Art. 9 Sozialplan

Der Sozialplan wird durch das Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Betriebskommission und den zuständigen Vertragspartnern vorbereitet.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 10 Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitnehmer haben das Recht der freien Wahl der Arbeitslosenversicherungs-Kasse.

Art. 11 Inkraftsetzung

Diese Verabredung tritt am Januar 2006 in Kraft. Sie ersetzt diejenige vom 1. Januar 2001. Sie bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV vom 1. Januar 2006.

Anhang 3

Vereinbarung über den Partnerschaftsfonds

zwischen den am GAV der Schweizerischen Drehteile-Industrie beteiligten Vertragsparteien über die Führung des Partnerschaftsfonds

Art. 1 Gründung des Fonds

Die Vertragsparteien führen gemäss Art. 13 GAV einen Partnerschaftsfonds.

Die vorliegende Verabredung bildet die Statuten des Vereins.

Art. 2 Zweck

Zweck des Fonds ist:

- die Zusammenarbeit der GAV-Partner im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sowie der Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages
- die Sicherstellung der finanziellen Mittel zur Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages

Art. 3 Mittel

Die Mittel des Fonds bestehen aus:

a) Gründungseinlagen der Vertragsparteien „SWISS PRECISION" (vormals Schweizerischer Décolletage-Verband SVD) und „Gewerkschaft Unia" (vormals Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband Unia) von je Fr. 20'000.--;

b) den Beiträgen der vertragsunterstellten Arbeitnehmer gemäss Art. 14 GAV;

c) den Einnahmen aus Veranstaltungen und der Abgabe der Ausbildungsunterlagen;

d) dem Ertrag des Fondsvermögens;

e) allfälligen weiteren Zuwendungen und Einnahmen.

Art. 4 Vorstand

1 Der Partnerschaftsfonds wird durch einen Vorstand verwaltet, der auch die Funktion der Vereinsversammlung hat.

2 Der Vorstand setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, die je zur Hälfte von der Arbeitnehmerseite bezeichnet werden, und zwar für eine Amtsdauer von drei Jahren. Stellvertretung ist möglich.

3 Der Vorstand konstituiert sich selbst.

4 Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite abgegebenen Stimmen, nötigenfalls auch auf dem Korrespondenzweg.

5 Der Vorstand erstellt für seine Tätigkeit ein Reglement, das der Zustimmung der Vertragspartner bedarf.

Art. 5 Programmkommission

Der Vorstand kann eine Programmkommission wählen, die nach seinen Richtlinien tätig ist.

Art. 6 Geschäftsstelle

Die Arbeitsgemeinschaft unterhält eine Geschäftsstelle. Die Geschäftsstelle arbeitet nach den Weisungen des Vorstandes.

Art. 7 Revisoren

Der Vorstand bezeichnet eine externe Revisionsstelle, welche jährlich zu wählen ist.

Art. 8 Auflösung

1 Bei Hinfall des GAV wird der Partnerschaftsfonds aufgelöst.

2 Verbleibt nach Auflösung des Fonds, nach Erfüllung aller Verbindlichkeiten ein Überschuss, wird er zu gleichen Teilen dem SWISS PRECISION und der Gewerkschaft Unia zugesprochen.

Art. 9 Inkraftsetzung

Diese Verabredung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und ersetzt diejenige vom 1. Januar 2001. Sie bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV vom 1. Januar 2006.

Anhang 4

Verhandlungen über eine Regelung der Frühpensionierung

Die Vertragparteien verpflichten sich, während der Vertragsdauer Möglichkeiten und Lösungsansätze einer Frühpensionierung der Arbeitnehmenden zu studieren.

Stichwortverzeichnis *(nach Seitenzahlen)*

A

Absenzentschädigung ... 14
Arbeitslosenversicherung Anhang 2 ... 24
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ... 6
Arbeitszeit ... 10
  die jährliche Arbeitszeit ... 10
  Jahresarbeitszeitsysteme ... 10
Aushilfen ... 5
Aussperrung ... 6

B

Beilegung von Streitigkeiten
  Verfahren ... 7
Berufs- und Weiterbildungsbeitrag ... 8
Betriebskommission ... 6
  Aufgaben... Anhang 1 ... 19
  Bildungsurlaub Anhang 1 ... 22
  Freistellung ... 22
  Kündigungsschutz ... 22
  Mitsprache Anhang 1 ... 20
  Mitwirkungsrechte Anhang 1 ... 20
  Selbstverwaltung Anhang 1 ... 20
  Sitzungen Anhang 1 ... 21
  Tätigkeit der BK Anhang 1 ... 19
  Treuepflicht Anhang 1 ... 21
  Wahl der BK Anhang 1 ... 22
  Wahrung der gemeinsamen Interessen ... 7
  Zusammenarbeit Anhang 1 ... 20
  Zusammensetzung Anhang 1 ... 21
Betriebsschliessungen Anhang 2 ... 24
Branchenlösung ... 6

C

Chancen- und Lohngleichheit ... 5

D

Diskriminierung ... 6

F

Feiertage ... 17
Feiertagsentschädigung ... 17
Ferien
  Dauer ... 15
  Zusammenhang und Zeitpunkt ... 16
Ferienkürzung ... 16
Ferienlohn ... 16
Friedenspflicht ... 6

G

Geltungsbereich ... 5
Gesundheit der Arbeitnehmer ... 6
Gleichstellung von Mann und Frau ... 5

H

Heimarbeit ... 5

I

Information der Lehrlinge ... 8

J

Jahresarbeitszeit ... 10
Jahresarbeitszeitsysteme ... 10
  Lohnzahlung ... 10
  Übertrag auf das nächste Jahr ... 10
Jahresendzulage ... 15

K

Kampfmassnahmen ... 6
Kinderzulagen ... 11
Koalitionsfreiheit ... 6
Konventionalstrafe und Schadenersatz ... 8
Krankengeld ... 12
Krankenversicherung ... 12
  Beitrag des Arbeitgebers ... 12
  Versicherungsleistung ... 12
  Zusatzleistung des Arbeitgebers ... 12
Kündigung
  Form ... 9
  ordentliche ... 9
Kündigungsfristen
  nach der Probezeit ... 9
  während der Probezeit ... 9
KURZARBEIT
  Reglement Anhang 2 ... 23

L

Lohn ... 11
Lohn bei Verhinderung ... 12
Lohnabrechnung ... 15
Lohnfortzahlung ... 12
  bei Ausübung öffentlicher Ämter ... 14
  bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten ... 14
  Krankheit, Unfall, Mutterschaft ... 12
  Schwangerschaft ... 12
Lohnfortzahlung bei Militärdienst ... 13
Lohnzahlung ... 15
Lohnzuschläge ... 11
  Nacht- und Wochenendarbeit ... 11

M

Militärdienst ... 13
Betriebskommission ... 6
Monatslohn ... 11
Mutterschaftsurlaub ... 13

N

Nachtschicht 11

P

Partnerschaftsfonds 8
Vereinbarung Anhang 25
Praktikanten 5
Probezeit 9
Verkürzung 9

R

Rekrutenschule 13
Reglementänderung Anhang 3 25
Reglemente 17

S

Schichtarbeit 10
Schichtpläne 10
Schichtreglement 11
Schiedsgerichtspräsident 7
Schlussbestimmungen 17
Sitz des Schiedsgerichts 7
Streik 6

T

Tagschicht 11
Temporär-Arbeitnehmer 5
Teuerungsausgleich 12
Tod des Arbeitnehmers 9

Ü

Überstunden 11

V

Verpflichtungen der Vertragsparteien 8
Vertragliches Schiedsgericht
Vertragsdauer 18
Vertragsparteien 5, 18

W

Wochenendarbeit 11

Z

Zusammenarbeit 6
Zusammenarbeit der Vertragsparteien 8
Zweck 5