

GESAMT ARBEITS VERTRAG

für die grafische Industrie

2013-2015

Viscom – syndicom – Syna

Gesamtarbeitsvertrag (GAV): syndicom sorgt für gute Arbeitsbedingungen

Gesamtarbeitsverträge (GAV) regeln Arbeitsverhältnisse verbindlich. Sie enthalten insbesondere Minimalbestimmungen über die Arbeitsbedingungen. Gesamtarbeitsverträge sind ein Schutz gegen Willkür und stärken die Position und die Rechte der Arbeitnehmenden im Arbeitsleben. Nicht jeder und jede muss die Arbeitsbedingungen für sich alleine mit dem Arbeitgeber verhandeln, sondern alle Regelungen, die nicht unterschritten werden dürfen, sind kollektiv ausgehandelt.

Dank dem GAV, den du in den Händen hältst, sind die Arbeitnehmenden der grafischen Industrie besser gestellt als Beschäftigte, die nur nach den gesetzlichen Mindestvorschriften (Obligationenrecht OR, Arbeitsgesetz ArG) angestellt sind. Er garantiert folgende Ansprüche: 13. Monatslohn, als Normalarbeitszeit gilt die 40-Stunden-Woche, 5 bis 6 Wochen Ferien, Zuschläge bei Nacht- und Sonntagsarbeit, bis zu 10 bezahlte Feiertage, bezahlte Weiterbildung, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft und vieles mehr. Im Weiteren konnte syndicom in den zurückliegenden Verhandlungen für den GAV 2013 die Erhöhung der monatlichen Mindestlöhne für Ungelernte um 200 auf 3800 Franken, sowie jene für Gelernte im 1. bis 4. Berufsjahr um 200 auf 4200 Franken durchsetzen. Auch für die Lernenden im 1. und 2. Lehrjahr konnten je 50 Franken mehr Lohn pro Monat erreicht werden. Zum ersten Mal ist jetzt der Arbeitgeberverband Viscom einverstanden, dass beim Bundesrat die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des GAV beantragt wird.

Da syndicom eine demokratisch aufgebaute Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist, bestimmen letztlich die Gewerkschaftsmitglieder, was im GAV festgeschrieben werden soll. Der GAV kann jedoch nur gesichert und verbessert werden, wenn sich die Arbeitnehmenden syndicom anschliessen und sich gemeinsam für fortschrittliche Arbeitsbedingungen einsetzen. Denn der GAV für die grafische Industrie muss periodisch mit dem Arbeitgeberverband Viscom neu ausgehandelt werden.

Für weitere Informationen wende dich bitte jederzeit an die zuständigen Sekretariate von syndicom in deiner Region. Die diesbezüglichen Adressen findest du auf der 3. Umschlagseite.

Kollegiale Grüsse
syndicom – die Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie

Viscom – syndicom – Syna

1. Juli 2013 bis 31. Dezember 2015

Rechtsverbindlichkeit

Im Fall von rechtlichen Auseinandersetzungen gilt die deutschsprachige Fassung des GAV.

Art. 001 Ziel

Seite 7**Art. 101** Vertragsparteien,
Koalitionsfreiheit**Art. 102** Friedenspflicht**Art. 103** Pressefreiheit**Art. 104** Geltungsbereich Arbeitgeber**Art. 105** Geltungsbereich
Arbeitnehmer und
Arbeitnehmerinnen**Art. 106** Solidaritätsbeiträge**Art. 107** Zusammenarbeit der Ver-
tragsparteien: Grundsätze**Art. 108** Zusammenarbeit der Ver-
tragsparteien: gemeinsame
Institutionen**Art. 109** Zusammenarbeit der Ver-
tragsparteien: gemeinsame
Kommissionen**Art. 110** Zusammenarbeit zwischen
Betrieb und Vertrags-
parteien**Art. 111** Vertrauensleute**Art. 112** Inkasso der Mitglieder-
beiträge**Art. 113** Verfahren bei Meinungs-
verschiedenheiten im
Betrieb**Art. 114** Verfahren bei Meinungs-
verschiedenheiten zwischen
den Vertragsparteien**Art. 115** Verfahren bei Meinungs-
verschiedenheiten:
Schiedsverfahren**Art. 116** Weiterbildung**Art. 117** Arbeitnehmervertretung**Art. 118** Zusammenarbeit im Betrieb

Seite 9–14

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- Art. 201** Gegenseitige Rechte und Pflichten
- Art. 202** Arbeitszeit: Normalarbeitszeit
- Art. 203** Jahresarbeitszeit: Jahresarbeitszeit-Systeme
- Art. 204** Umsetzung der Jahresarbeitszeit im Betrieb
- Art. 204.1** Verfahren bei Einführung des Jahresarbeitszeit-Systems
- Art. 205** Schichtarbeit
- Art. 206** Überstunden
- Art. 207** Kurzabsenzen
- Art. 208** Ferien: Anspruch
- Art. 209** Ferien: Grundsätze
- Art. 210** Feiertage
- Art. 211** Bezahlung von anderen Absenzen
- Art. 212** Lohnzahlung bei Krankheit
- Art. 213** Lohnzahlung bei Mutterschaft
- Art. 214** Lohnzahlung bei Unfall
- Art. 215** Bildungsurlaub
- Art. 216** Lohnzahlung bei Militärdienst
- Art. 217** Anstellung
- Art. 218** Aushilfsanstellung
- Art. 219** Kündigung
- Art. 220** Lohn: Grundsätze
- Art. 221** Mindestlöhne
- Art. 221a** Allgemeine Lohnänderungen
- Art. 222** 13. Monatslohn

Mitwirkung

- Art. 301** Ziele der Mitwirkung
- Art. 302** Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich (am Arbeitsplatz)
-
- Arbeitnehmervertretung
- Art. 303** Bildung
- Art. 304** Wahl
- Art. 305** Stellung
- Art. 306** Kündigungsschutz
- Art. 307** Freistellung für die Mandatsausübung in Betrieben mit Flexibilisierung
- Art. 308** Erleichterung in der Mandatsausübung in Betrieben ohne Flexibilisierung
- Art. 309** Freistellung für Schulung
- Art. 310** Allgemeiner Aufgabenbereich
- Art. 311** Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- Art. 312** Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung
- Art. 313** Mitwirkungsrechte
- Art. 314** Mitwirkungsgebiete

Seite 33–39

**Massnahmen bei Entlassungen
infolge wirtschaftlicher und
struktureller Probleme**

- Art. 401** Grundsätze
Art. 402 Information
Art. 403 Massnahmen
Art. 404 Umschulung
Art. 405 Kündigungsfristen
Art. 406 Sozialplan

Seite 41–43

Ausbildung und Weiterbildung

- Art. 501** Grundsätze
Art. 502 Ausbildung
Art. 503 Weiterbildung
Art. 504 Gemeinsame Institution
-
- Vereinbarung über Lehrbedingungen
- Art. 511** Geltungsbereich
Art. 512 Grundsatz
Art. 513 Berufsmittelschule
Art. 514 Mindestlohn während der
beruflichen Grundbildung
Art. 515 13. Monatslohn
Art. 516 Überstunden
Art. 517 Ferien
Art. 518 Krankheit
Art. 519 Unfall
Art. 520 Schlussbestimmung

Seite 45–49

Gemeinsame Institutionen

Vereinbarung über das Berufsamt
der grafischen Industrie

- Art. 601** Grundsatz
Art. 602 Aufgaben
Art. 603 Solidaritätsbeiträge
Art. 604 Sitz, Organisation
Art. 605 Kontrollmechanismen
Art. 606 Schlussbestimmung

Schiedsgericht

- Art. 611** Schiedsklausel
Art. 612 Sitz, Bestellung
Art. 613 Zusammensetzung
Art. 614 Rechtshängigkeit,
Fristwahrung
Art. 615 Verfahren
Art. 616 Kosten
Art. 617 Verschiedenes

Seite 51–57

Art. 701 Vertragsdauer

Seite 58

Vereinbarung zur reglementierten
Grundbildung und
freien Weiterbildung

Seite 59–63

Hinweise auf gesetzliche
Bestimmungen

Seite 65–83

Abkürzungen

Stichwortregister

Verhandlungsdelegation

Impressum

Seite 85–93

Präambel

Art. 001 Ziel

Der GAV hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der grafischen Industrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beizutragen. Der GAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:

- die Zusammenarbeit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertiefen;
- die Aus- und Weiterbildung fördern;
- zeitgemäße arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten festlegen;
- die Gleichstellung von Frau und Mann ist einzuhalten;
- die soziale, wirtschaftliche und die umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;
- den Arbeitsfrieden wahren.

Grundsätze

Art. 101 Vertragsparteien, Koalitionsfreiheit

1. Der Schweizerische Verband für visuelle Kommunikation (Viscom) als Arbeitgeberorganisation und die Gewerkschaften syndicom und Syna als Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regeln mit diesem GAV ihre gegenseitigen Beziehungen (Rechte und Pflichten).
2. Für das Arbeitsverhältnis zwischen Mitgliedfirmen des Viscom und darin beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die diesem GAV unterstehen, legen sie verbindliche Vorschriften fest.
3. Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.
4. Bestehende weitergehende Abmachungen in einzelnen Regionen werden durch die Erneuerung des GAV nicht berührt.

Art. 102 Friedenspflicht

1. Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht.
2. Alle einseitigen Massnahmen, die sich gegen den Bestand oder die Anwendung des GAV oder der weiteren Vereinbarungen richten, sind demgemäss vertragswidrig.
3. Den Parteien soll es aber möglich sein, ihre Standessolidarität zu erfüllen. Sie verpflichten sich jedoch, in allen Fällen dahin zu wirken, dass die Herausgabe der Zeitungen aller Richtungen aufrechterhalten werden kann.

Art. 103 Pressefreiheit

Die Vertragsparteien bekennen sich zur Pressefreiheit. Somit ist es untersagt, den geistigen Inhalt eines Druckerzeugnisses zu verändern.

Art. 104 Geltungsbereich Arbeitgeber

1. Der GAV gilt für die in der Schweiz produzierenden Mitgliedbetriebe des Viscom und für Betriebe, die sich dem GAV anschliessen. Näheres über den Anschluss von Betrieben, die nicht Mitglied des Viscom sind, regeln die Vertragsparteien in einer separaten Vereinbarung.
2. Sämtliche dem GAV angeschlossenen Betriebe unterstehen der zwingenden Meldepflicht gegenüber dem Berufsamt als

Inkasso-Stelle. Alle gemäss GAV beitragspflichtigen Mitarbeitenden im Betrieb, sind dem Berufsamt zu melden.

Art. 105 Geltungsbereich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

1. Der GAV gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die:
 - in der Druckvorstufe beschäftigt sind, ohne Kader;
 - im Druck beschäftigt sind, ohne Kader;
 - in der Weiterverarbeitung beschäftigt sind, ohne Kader.
2. Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Leistungen dieses GAV entsprechend ihrer reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit. Wenn ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 12 Stunden nicht erreicht, können durch besondere Vereinbarungen die vertraglichen Nebenleistungen abgegolten werden.
3. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in der Zeitungs- und Zeitschriftenspedition bis und mit Rampe beschäftigt sind, gelten die nachfolgenden Bestimmungen nicht: Mindestlöhne (Art. 221), Zuschläge (Art. 223), Mahlzeitenentschädigung (Art. 224) und Vermögensbildung (Art. 225 bis 228). Diese Ausnahmebestimmungen gelten nicht für die ehemaligen Betriebe der VIB (Vereinigung Industrieller Betriebe).
4. Um Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die in ihren physischen oder psychischen Fähigkeiten eingeschränkt sind, eine Tätigkeit in der grafischen Branche zu ermöglichen, ist das Berufsamt ermächtigt, die Unterstellung unter den normativen Teil des GAV ganz oder teilweise aufzuheben. Der Arbeitgeber und die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. ihre gesetzliche Vertretung haben ihr Einverständnis zu geben. Das Berufsamt hat diesen Beschluss jährlich zu überprüfen und geänderten Verhältnissen anzupassen.
5. Alle anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, insbesondere in Verlag (inkl. technischen Redaktionspersonals) und Administration tätige, sind nicht unterstellt. Für Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikanten, Praktikantinnen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Temporärfirmen sind die Bestimmungen des GAV sinngemäss anzuwenden.
6. Für Lernende gilt die Vereinbarung über Lehrbedingungen (Art. 511 bis 520); die Lernenden sind dem GAV nicht unterstellt.

Art. 106

Solidaritätsbeiträge

1. Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die keiner vertragschliessenden Gewerkschaft angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.
2. Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Die Verwaltung obliegt dem Berufsamt der grafischen Industrie. Die administrative Durchführung und die Bemessung der Höhe der Solidaritätsbeiträge sind in der Vereinbarung über das Berufsamt in Art. 603 geregelt.

Art. 107

Zusammenarbeit der Vertragsparteien: Grundsätze

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung des GAV zur Zusammenarbeit. Diese beruht auf dem Grundsatz von Treu und Glauben.
2. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder sowie ihre statutarischen Unterorganisationen einzuwirken.
3. Sie setzen die Gleichstellung von Frauen und Männer in den Betrieben um. Die verfassungsrechtlich festgesetzte Lohngleichheit ist einzuhalten.

Art. 108

Zusammenarbeit der Vertragsparteien: gemeinsame Institutionen

Zur Anwendung der Bestimmungen des GAV und deren Überwachung unterhalten die Vertragsparteien das Berufsamt der grafischen Industrie. Dieses ist paritätisch mit Vertretern bzw. Vertreterinnen des Viscom und der Gewerkschaften und einem Sekretär bzw. einer Sekretärin besetzt. Die Finanzierung erfolgt hälftig durch die Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Einzelheiten, insbesondere Aufgaben, Sitz, Organisation, legen die Vertragsparteien in der Vereinbarung über das Berufsamt fest (Art. 601ff.).

Art. 109

Zusammenarbeit der Vertragsparteien: gemeinsame Kommissionen

1. Die Vertragsparteien können von Fall zu Fall oder auf Dauer Kommissionen bilden.
2. Sie treffen sich einmal jährlich zum Erfahrung- und Meinungsaustausch über allgemeine Wirtschaftsfragen, besondere Probleme der Branche und die Handhabung des GAV in der Praxis.
3. Die Vertragsparteien bilden eine paritätische Kommission, welche folgende Aufgaben hat:
 - 3.a Die Vertragsparteien beantragen nach der Unterzeichnung des GAV 2013 beim Bundesrat die Allgemeinverbindlichkeitserklärung

(AVE) des GAV für die grafische Industrie für alle Teile des GAV, die vom Seco als allgemeinverbindlich erklärbar akzeptiert werden.

3.b Sie untersucht die Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern;

3.c Sie untersucht die Möglichkeiten der Reduktion allfälliger Lohndiskriminierungen in der Branche.

3.d Sie prüft die Möglichkeit der Voraussetzungen zur Einführung von Frühpensionierungsmodellen.

Art. 110 Zusammenarbeits zwischen Betrieb und Vertragsparteien

1. Die Vertragsparteien begrüssen eine gegenseitige Information und Kontaktpflege zwischen Firmen und örtlichen Vertretern oder Vertreterinnen der Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Diese Kontakte haben keinen Verhandlungscharakter, und das Verfahren zur Behandlung betrieblicher Fragen wird dadurch nicht berührt.

2. In wichtigen Fragen können die Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung die Vertragsparteien zur Beratung beiziehen.

Art. 111 Vertrauensleute

Jede der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften kann aus den Reihen ihrer Mitglieder im Betrieb in angemessener Zahl Vertrauensleute bezeichnen.

Art. 112 Inkasso der Mitgliederbeiträge

Die Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, das Inkasso der Gewerkschaftsbeiträge vorzunehmen. Vereinbarungen auf Betriebsebene sind möglich.

Art. 113 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten im Betrieb

1. Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung bei der Anwendung des GAV keine Einigung erzielen, können sie einzeln die beidseitigen Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beiziehen (Verbandsverhandlung).

2. Bei Betriebsschliessungen oder Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen können die beidseitigen Vertragsparteien direkt, ohne vorgängige innerbetriebliche Verhandlungen, zu Verhandlungen über die Folgen solcher Massnahmen für die Betroffenen beigezogen werden.

- Art. 114 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien**
Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des GAV, welche über den Rahmen einer Firma hinausgehen, sowie bei behaupteter Verletzung des GAV durch eine Vertragspartei suchen sich die Vertragsparteien zu verständigen.
- Art. 115 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten: Schiedsverfahren**
1. Streitigkeiten, die zwischen den Vertragsparteien aus diesem GAV entstehen, werden durch ein Schiedsgericht endgültig entschieden.
2. Sitz, Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes sind in den Art. 612ff. geregelt.
- Art. 116 Weiterbildung**
Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass an die Grundausbildung unbedingt eine dauernde berufliche Weiterbildung anschliessen muss. Darum koordinieren und konzentrieren sie gemeinsam alle ihre Anstrengungen und Mittel, die diesem Zweck dienen.
- Art. 117 Arbeitnehmervertretung**
1. Zur Stärkung der Information, der Mitwirkung und des gegenseitigen Verständnisses sollen in allen Betrieben Arbeitnehmervertretungen gewählt werden.
2. Diese Arbeitnehmervertretungen sind gegenüber dem Betrieb zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihrem Vertretungsbereich legitimiert.
3. Wahl, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den Bestimmungen über die Mitwirkung im Betrieb geregelt (Art. 301ff.).
- Art. 118 Zusammenarbeit im Betrieb**
1. Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene, umfassende und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen voraus. Geschäftsleitung und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes und des Arbeitsverhältnisses.

2. Angelegenheiten, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln.
3. Persönliche Anliegen des einzelnen Arbeitnehmers und der einzelnen Arbeitnehmerin sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch ihre zuständige Arbeitnehmervertretung, gegebenenfalls durch einen aussenstehenden Experten oder eine aussenstehende Expertin, unterstützen lassen. Der Rechtsweg bleibt vorbehalten.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 201 Gegenseitige Rechte und Pflichten

1. Zu den vom Arbeitgeber übernommenen Pflichten gehören insbesondere korrekte Behandlung und verantwortungsbewusste Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
2. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln. Sie haben die ihnen übertragenen Arbeiten auszuführen und sind zur Verschwiegenheit über alle im Betrieb vorkommenden Arbeiten und die ihnen zur Kenntnis gelangenden Manuskripte verpflichtet.
3. Zu den von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durch ihre Tätigkeit im Betrieb übernommenen Pflichten gehören insbesondere pünktliche Einhaltung der Arbeitszeit, bestmögliche Ausführung der übertragenen Arbeiten im Rahmen der beruflichen Fähigkeiten, Befolgung der Betriebsordnung, fachgerechte Behandlung von Einrichtungen, Maschinen, Material, Werkzeuge und Gebäuden und verantwortungsbewusste Mitarbeit bei der Ausbildung.
4. Schwarzarbeit (Verrichtung von Arbeit gegen Entgelt während der Freizeit) ist verboten.

Art. 202 Arbeitszeit: Normalarbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, ohne Pausen (vgl. Art. 15 ArG). Im Betrieb kann eine wöchentliche Normalarbeitszeit von maximal 42 Stunden pro Woche ohne Pausen vereinbart werden. Die Normalarbeitszeit für Zeitungsdruckereien beträgt maximal 40 Stunden pro Woche ohne Pausen (vgl. Art. 15 ArG). Die vereinbarte Arbeitszeit soll auf 5 Tage verteilt werden.
2. Regelmässiges dreimaliges Antreten am gleichen Tage ist nicht zulässig.
3. Unter Vorbehalt von Art. 203, 204 und 204.1 gilt zudem:
 - Die tägliche Normalarbeitszeit liegt in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr. Sie soll 9 Stunden nicht überschreiten.
 - Die Abendarbeitszeit liegt in der Zeit von 20.00 bis 23.00 Uhr und ist zuschlagsfrei.
 - Kann sich der Arbeitgeber mit der Mehrzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Arbeitszeiteinteilung nicht einigen, so gibt das Berufsamt entsprechende Empfehlungen ab.

4. Zur Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung, der Arbeitnehmervertretung und / oder der betroffenen Arbeitnehmenden notwendig. Der Betrieb muss der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmenden, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, die zweckdienlichen Informationen vorlegen. Die betroffenen Parteien können im gegenseitigen Einverständnis die Vertragsparteien beiziehen. Die Vereinbarung ist einmalig nach zweijähriger Einführung zu überprüfen.

5. In Betrieben mit verlängerter Arbeitszeit ist vor dem Aussprechen einer Kündigung aus wirtschaftlichen und / oder strukturellen Gründen die Arbeitnehmervertretung (bzw. in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung die betroffenen Arbeitnehmenden) zu konsultieren. Dabei sind Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen zu prüfen.

6. Kommt es in Betrieben nach der Einführung der 42-Stunden-Woche zu Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und / oder strukturellen Problemen, so verpflichtet sich der Arbeitgeber dem / der betroffenen Arbeitnehmenden die erhöhte Arbeitszeit (die Differenz zwischen der 40- und 42-Stunden-Woche bzw. der pro rata Erhöhung bei Teilzeitangestellten) für maximal ein Jahr zu entschädigen. (Auszahlung des Lohnes 1:1).

Art. 203

Jahresarbeitszeit: Jahresarbeitszeit-Systeme

1. Die Jahresarbeitszeit berechnet sich aufgrund der vereinbarten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit multipliziert mit der Anzahl Arbeitstage des Kalenderjahres, ohne Pausen und eventuelle Vorholzeiten.

2. Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen und bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag die durchschnittlich vereinbarte Tagesarbeitszeit angerechnet.

3. Die Arbeitszeit soll auf 5 Tage von Montag bis Samstag verteilt werden, ausgenommen in Druckereien mit Zeitungen oder industriellen Unternehmen mit einem Drei- oder Mehrschichtbetrieb.

4. Die Arbeitszeitgestaltung soll für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden und ihre Planungsbedürfnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen. Den Betrieben wird empfohlen, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften genutzt und die persönlichen Umstände der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden können.

5. Jeder betroffene Arbeitnehmer und jede betroffene Arbeitnehmerin wird mindestens 10 Tage im Voraus über den Arbeitszeitplan vorinformiert und so früh wie möglich bestätigt.

Art. 204

Umsetzung der Jahresarbeitszeit im Betrieb

Die Umsetzung der Jahresarbeitszeit in den Betrieben basiert auf einer 40-Stunden-Woche. In Betrieben, in denen die 42-Stunden-Woche vereinbart wurde, gilt diese als Grundlage der Jahresarbeitszeit. Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht über 45 und, vorbehaltlich des Bezugs von Kompensationstagen, nicht unter 24 Stunden liegen. Unterschreitet sie 24 Stunden, kann der Arbeitgeber von den Arbeitnehmenden keinen Ausgleich verlangen. Stunden über 45 Stunden sind Überzeit.
2. Während 2 Wochen pro Jahr kann die untere Grenze von 24 Stunden gemäss Abs. 1 auf null Stunden herabgesetzt werden und während weiteren 2 Wochen darf sie unter 24 Stunden sinken.
3. Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.
4. Die normale Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Davon ausgenommen sind 12-Stunden-Schichten im Mehrschichtbetrieb mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer.
5. Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit, und auf Basis der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche.
6. Längste Rechnungsperiode ist ein Jahr. Auf die nächste Periode können höchstens 120 Mehrstunden oder 100 Minderstunden übertragen werden. Wird diese Grenze überschritten, verfallen zusätzliche Minderstunden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden.
Minderstunden, welche durch Anordnung des Arbeitgebers entstanden sind, dürfen dem Arbeitnehmenden bei seinem Austritt aus dem Betrieb nicht vom Lohn abgezogen werden.
7. Regelmässiges dreimaliges Antreten am gleichen Tag ist nicht zulässig.
8. Angefallene Mehrstunden können im Einverständnis zwischen dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber stunden-, tage- oder wochenweise kompensiert werden.

Art. 204.1 Verfahren bei Einführung des Jahresarbeitszeit-Systems

1. Die Umsetzung der Jahresarbeitszeit hat auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung, der zuständigen Arbeitnehmervertretung und den betroffenen Arbeitnehmenden zu erfolgen. Diese können sich schon vor dem Abschluss durch die Vertragsparteien beraten lassen. Die Betriebsvereinbarung ist jährlich zu überprüfen.

2. Erzielen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so können die beidseitigen Vertragsparteien zur Vermittlung beigezogen werden. Kommt bei der Einführung keine Einigung zustande, so gilt die Normalarbeitszeit gemäss Art. 202 dieses GAV.

Kommt bei einer Überprüfung des Jahresarbeitszeit-Systems keine Einigung zustande, so gilt das bisherige Modell der Jahresarbeitszeit.

Art. 205 Schichtarbeit

1. Die Schichtarbeit umfasst den zeitlich gestaffelten Einsatz mehrerer Gruppen am gleichen Arbeitsplatz.

2. Die Schichtarbeit wird in den Betrieben individuell oder in einem Reglement geregelt. Diese Reglemente sollen insbesondere die Schichtpläne, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz und den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit umfassen.

3. Schichtreglemente sind unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung und Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen festzulegen.

4. Beim Schichtbetrieb haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen grundsätzlich Anspruch auf eine halbstündige Pause:

4.a Können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Arbeitsplatz während dieser Pause verlassen, ist die Pause zu bezahlen, sie gilt aber nicht als Bestandteil der Arbeitszeit. Weitere Ansprüche bestehen nicht.

4.b Können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während der Pause den Arbeitsplatz nicht verlassen oder über die Pausenzeit nicht frei verfügen, so haben sie zu der bezahlten Pause zusätzlich Anspruch auf eine Extrazulage in der Höhe eines Halbstundenlohnes (inkl. Schichtzulagen). Diese Pause am Arbeitsplatz ist Bestandteil der Arbeitszeit.

4.c Die Pause muss zusammenhängend gewährt werden und muss die Arbeitszeit unterbrechen (Art. 15 ArG und Art. 18 ArV).

Art. 206 Überstunden

1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind zur Leistung von Überstundenarbeit so weit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c OR).
2. Überstundenarbeit ist die ausserhalb der vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden und über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.
3. Schliesst an die ordentliche Arbeitszeit eine über 19.00 Uhr hinausgehende Überstundenarbeit an, so ist eine viertelstündige Pause zu gewähren.
4. In Betrieben mit Jahresarbeitszeit-Systemen gemäss Art. 203, 204 und 204.1 wird angeordnete Überstundenarbeit von Anfang an mit dem Lohn und einem Zuschlag von 25 % bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann sie durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
5. In Betrieben ohne Jahresarbeitszeit-Systemen gemäss Art. 203, 204 und 204.1 besteht der Anspruch auf den Zuschlag von 25 % auch dann, wenn die Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden.

Art. 207 Kurzabsenzen

Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

Art. 208 Ferien: Anspruch

1. Der Mindestanspruch auf bezahlte Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

Bis und mit 49. Altersjahr	Ab 50. Altersjahr
<i>5 Wochen</i>	<i>6 Wochen</i>

2. Der Anspruch auf längere Ferien entsteht im gleichen Jahr, in dem das massgebliche Altersjahr vollendet wird.
3. Tritt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin unter dem Kalenderjahr ein oder aus, so bemisst sich der Ferienanspruch pro rata temporis.

4. Kündigt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nach bezogenen Ferien, so wird der zu viel ausbezahlte Ferienlohn beim Austritt vom Lohn abgezogen.

5. Bei Absenzen infolge Krankheit, Unfall und Militärdienst bis gesamthaft 3 Monate werden die Ferien nicht gekürzt. Bei längerer oder anderweitiger Absenz wird der Ferienanspruch für jeden Monat der gesamten Abwesenheit um $\frac{1}{12}$ gekürzt. Absenzen wegen Mutterschaft (Art. 213) führen zu keiner Ferienkürzung.

Art. 209

Ferien: Grundsätze

1. Als Basis für die Berechnung einer Ferienwoche gilt die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit.

2. Die Einteilung der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser berücksichtigt wenn möglich die Wünsche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

3. Will der Arbeitgeber den bereits festgelegten Ferienzeitpunkt verschieben, hat er für den dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin daraus entstehenden Schaden (Stornierungskosten) aufzukommen.

4. Während der Ferien darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine Arbeit zu Erwerbszwecken verrichten.

5. In die vertraglichen Ferien fallende bezahlte Feiertage gemäss Art. 210 gelten nicht als Ferientage.

6. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, welche in den dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 12 Monaten während mindestens 8 Monaten dauernd oder regelmässig wiederkehrend Schichtarbeit während der Nacht (23.00 bis 6.00 Uhr), an Sonntagen oder an Feiertagen geleistet haben, sind die Lohnzuschläge bei der Bemessung des Ferienlohnes zu berücksichtigen. Massgebend ist der Durchschnitt der Lohnzuschläge, welche in den dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 4 Monaten ausgerichtet wurden.

7. Bei Teilzeitarbeit ist der Ferienlohn in der Höhe des durchschnittlichen Lohnes des betreffenden Kalenderjahres geschuldet.

8. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Recht, zu bestimmen, ob der Ferienanspruch noch während der Kündigungsfrist bezogen werden kann oder nicht, sofern die Kündigung nicht gestützt auf Art. 401ff. (insbesondere Art. 405) erfolgt.

9. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber das Recht, falls der Ferienzeit-

punkt nicht bereits vereinbart ist, zu bestimmen, ob der Ferienanspruch noch während der Kündigungsfrist bezogen werden kann oder nicht.

10. Die Mitteilung über den Bezug und den Zeitpunkt der Ferien muss nach Erhalt der Kündigung erfolgen.

Art. 210 Feiertage

1. Als Feiertage, für welche kein Lohnabzug erfolgen soll, gelten für jeden Betriebsstandort bis zu 10 Tage, mit Einschluss des 1. Mai. Sofern der Arbeitgeber die Arbeitszeit am Tag vor einem Feiertag kürzt und diese Zeit bezahlt, haben die Schichtarbeitenden Anspruch auf die gleiche Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnabzug.

2. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die an einem Feiertag arbeiten müssen, diese Arbeitszeit mit entsprechender Freizeit kompensieren.

3. Ein Feiertag ist nicht zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unmittelbar vor oder nach dem Feiertag von der Arbeit ohne stichhaltige Entschuldigung ferngeblieben ist.

Art. 211 Bezahlung von anderen Absenzen

1. Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin sind verpflichtet, dem oder der Vorgesetzten voraussehbare Absenzen so früh wie möglich zu melden.

2. Für die nachstehenden Absenzen erfolgt kein Lohnabzug:

	<u>Ereignis</u>	<u>Zeit</u>
2.a	Heirat	2 Tage
2.b	Heirat eines eigenen Kindes, zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
2.c	Geburt eines Kindes	2 Tage
2.d	Tod des Lebenspartners, der Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteiles	3 Tage
2.e	Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Geschwister	1 Tag
2.f	Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt (1x pro Jahr)	1 Tag
2.g	Erfüllung bürgerlicher Pflicht, falls sie nur während der Arbeitszeit erledigt werden kann	die notwendige Zeit

(Tätigkeit in Wahlausschüssen und Schwurgerichten [bis 1 Tag], obligatorischer Feuerwehrdienst, militärische Inspektionen, Militärdienstaushebung, sanitärische Untersuchungen und jede andere obligatorische militärische Dienstleistung ohne Sold und ohne Erwerbsersatz)

2.h Bei Krankheit eines Kindes, *die notwendige*
um sich zu organisieren *Zeit*

3. Fällt eine solche Absenz auf einen Feiertag gemäss Art. 210, so hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Bezahlung der notwendigen Freizeit zur Erledigung von Formalitäten bei Behörden im Zusammenhang mit der Absenz.

Art. 212 Lohnzahlung bei Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge ärztlich ausgewiesener, unverschuldeter Krankheit hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Lohnzahlung durch den Arbeitgeber während längstens 720 Tagen pro Fall. Diese Lohnzahlung entspricht dem Nettolohn ohne Krankheitsfall. Dies bedeutet, dass der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin die gleiche Lohnauszahlung erhalten muss, wie wenn er / sie arbeitsfähig wäre. Nicht möglich ist eine höhere Lohnauszahlung aufgrund der Prämienbefreiung bei den Sozialversicherungen.
2. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber innert 4 Tagen ein Arztzeugnis zuzustellen.
3. Bei begründetem Verdacht des Missbrauchs kann der Arbeitgeber eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin anordnen.
4. Erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gleichzeitig Leistungen aus Sozialversicherungen (BVG, IV usw.), vermindert sich entsprechend die Leistungspflicht des Arbeitgebers.
5. Der Anspruch auf Lohnzahlung erlischt bei Erreichen des AHV-Rentenalters. Wird das Arbeitsverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, reduziert sich die Dauer des Anspruchs gemäss Ziff. 1 dieses Artikels auf die Hälfte.
6. Der Arbeitgeber hat die Lohnzahlung bei Krankheit spätestens ab dem 31. Tag zu versichern. Die effektiven Prämien werden je hälftig vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer oder der

Arbeitnehmerin bezahlt. Nicht versicherungspflichtig sind diejenigen Arbeitgeber, die durch Bereitstellung eigener Mittel eine gleichwertige Risikodeckung sicherstellen. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Einblick in die Versicherungsbedingungen zu gewähren.

7. Kündigt der Arbeitgeber nach Beginn einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, so bleibt er trotzdem zur Lohnzahlungspflicht gemäss Ziff. 1 verpflichtet.

Art. 213 Lohnzahlung bei Mutterschaft

1. Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin während 16 Wochen Anspruch auf bezahlte Absenz ohne Arztzeugnis. Diese Absenz beginnt frühestens 4 Wochen vor der Geburt und dauert längstens bis 16 Wochen nach der Geburt.

2. Während dieser Zeit hat sie Anspruch auf Lohnzahlung durch den Arbeitgeber von 100 % im ersten Monat und anschliessend von 80 %.

3. War die Arbeitnehmerin vor der Geburt weniger als 270 Tage im Betrieb angestellt, so hat sie nur Anspruch auf diese Lohnzahlung für einen Monat.

4. Mit dem Inkrafttreten der gesetzlichen Mutterschaftsversicherung werden die gesetzlichen Taggelderleistungen an die gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen gemäss Ziff. 1 bis 3 (vorstehend) angerechnet. Weitergehende GAV-Leistungen (100 % im 1. Monat und 80 % ab 2. Monat bis und mit 15. und 16. Woche) sind zusätzlich zu bezahlen.

Art. 214 Lohnzahlung bei Unfall

1. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat ab dem ersten Unfalltag Anspruch auf 100 % des vollen Lohnes während des ersten Monats und 80 % ab dem zweiten Monat. Vorbehalten bleibt Ziff. 3. Die Leistungen werden gleich lang erbracht wie diejenigen der Unfallversicherung.

2. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind obligatorisch gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sie werden ihnen monatlich vom Lohn abgezogen.

3. Bei Leistungskürzungen durch die Unfallversicherung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nur Anspruch auf die gekürzte Leistung.

4. Ab dem 31. Tag kann der / die Arbeitnehmende die restlichen 20 % des vollen Lohnes versichern; entweder bei der Versicherung ihres Arbeitgebers oder als Gewerkschaftsmitglied bei der der Gewerkschaft nahestehenden Krankenkasse. Die Versicherungsprämien für diese 20 % gehen zu Lasten des / der Arbeitnehmenden und werden direkt an die entsprechende Krankenkasse überwiesen.

Art. 215

Bildungsurlaub

1. Bis zu 15 oder für je weitere 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Bruchteile davon hat 1 Arbeitnehmer oder 1 Arbeitnehmerin einen jährlichen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub von höchstens 2 Wochen zum Besuch von Weiterbildungskursen. Dieser Anspruch kann auch auf verschiedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgeteilt werden.
2. Zusätzlich haben die nachstehend bezeichneten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einmal innert 2 Jahren Anspruch auf Bildungsurlaub von höchstens 3 Tagen:
 - Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit der Ausbildung von Lernenden betraut sind;
 - die für die Abnahme von Prüfungen von Lernenden ernannten Experten und Expertinnen.
3. Die Weiterbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung ist in Art. 309 geregelt.
4. Der Zeitpunkt des Bildungsurlaubs wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin und der Daten der Kurse gemeinsam bestimmt.
5. Die Vertragsparteien bestimmen gemeinsam, für welche Weiterbildungskurse Bildungsurlaub beansprucht werden kann. Dazu gehören insbesondere:
 - 5.a Kurse, die von den vertragschliessenden Verbänden gemeinsam durchgeführt werden;
 - 5.b Kurse, die von movendo und von ARC durchgeführt und von den vertragschliessenden Verbänden gemeinsam bezeichnet werden;
 - 5.c Kurse, die im Rahmen der freien Weiterbildung durch syndicom / Syna organisiert und durchgeführt werden.
 - 5.d gewerkschaftliche Bildungskurse.
6. Nicht bezahlter Bildungsurlaub kann für die Kurse der allgemeinen Weiterbildung gestattet werden. Auch die innerbetriebliche Schulung und die technische Weiterbildung werden als we-

sentliche Elemente der beruflichen Weiterbildung erachtet. Die Umschulung im Zusammenhang mit technologischen Entwicklungen am Arbeitsplatz wird nicht als Bildungsurlaub angerechnet.

Art. 216 Lohnzahlung bei Militärdienst

1. Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wegen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes oder Zivildienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so besteht Anspruch auf eine Entschädigung, wenn für diesen Dienst eine Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt wird und er nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.
2. Die Entschädigungen betragen:
 - 2.a Während Rekrutenschule, Kadernschulen und damit verbundener Dienstleistungen sowie während des Zivildienstes und des Durchdienstes 50 % des Lohnes
 - 2.b Während obligatorischer Wiederholungs-, Ergänzungs- oder Kaderkurse 100 % des Lohnes
3. Die Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Entschädigung gemäss Ziff. 2 nicht übersteigt.

Art. 217 Anstellung

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund einer mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung.
2. Der erste Monat einer Anstellung gilt als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde (Art. 335b OR).
3. Befristete Anstellungen sind schriftlich zu vereinbaren. Sie können ohne Unterbruch nur einmal erneuert werden. Wird die befristete Anstellung nach Ablauf der Vertragszeit stillschweigend fortgesetzt, so gilt sie als auf unbestimmte Zeit verlängert.
4. Teilzeitanstellungen sind in einem schriftlichen Anstellungsvertrag als solche zu bezeichnen; insbesondere muss der Anteil eines Normalpensums nach GAV in Prozenten ausgedrückt sein.
5. Für Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird empfohlen, den BVG-Koordinationsabzug nach Massgabe der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit herabzusetzen.

Art. 218 Aushilfsanstellung

1. Aushilfsanstellungen sind schriftlich zu vereinbaren und dauern höchstens 4 Wochen. Eine Aushilfsanstellung kann ohne Unterbruch nur einmal erneuert werden.
2. Die Kündigung einer Aushilfsanstellung hat auf den letzten Arbeitstag der Woche zu erfolgen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Arbeitstage. Nach Ablauf der Aushilfsanstellung gelten die ordentlichen Kündigungsfristen.

Art. 219 Kündigung

1. Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:

	<u>Anstellungsjahr</u>	<u>Kündigungsfrist</u>
1.a	im 1. Anstellungsjahr	<i>1 Monat</i>
1.b	nach dem 1. Anstellungsjahr	<i>2 Monate</i>
1.c	nach dem 9. Anstellungsjahr	<i>3 Monate</i>
1.d	nach dem 20. Anstellungsjahr und dem vollendeten 60. Altersjahr	<i>6 Monate</i>
1.e	nach Erreichen des ordent- lichen AHV-Rentenalters	<i>die gesetzlichen Kündigungsfristen</i>

Diese Kündigungsfristen dürfen nicht durch Einzelabrede gekürzt werden.

2. Die Kündigung hat schriftlich auf den letzten Arbeitstag zu erfolgen und muss dem Empfänger oder der Empfängerin vor Arbeitsschluss zugegangen sein.
3. Während der Dauer einer ärztlich festgestellten Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt darf der Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden.

Art. 220 Lohn: Grundsätze

1. Der Lohn wird unter Vorbehalt der Mindestlöhne gemäss Art. 221 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Unabhängig vom Geschlecht muss für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn bezahlt werden (Art. 8 Abs. 3 BV).
2. Es wird nur die wirklich eingehaltene Arbeitszeit entlohnt (vgl. jedoch Art. 203, 204, und 204.1).

3. Der Lohn muss spätestens am 28. des Monats verfügbar sein. Dies gilt auch bei bargeldloser Auszahlung.
4. Lohnzessionen an Dritte sind unzulässig.
5. Für die Umrechnung von Monatslohn in Wochenlohn gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{52 \frac{1}{6}} = \frac{\text{Monatslohn} \times 72}{313} = \text{Monatslohn} \times 0,23$$

6. Für die Umrechnung von Monatslohn in Stundenlohn gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{52 \frac{1}{6} \times \text{Wochenstunden}} = \frac{\text{Monatslohn} \times 72}{313 \times \text{Wochenstunden}}$$

Bei 40 Wochenstunden ergibt dies:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{173,89} = \text{Monatslohn} \times 0,00575$$

Bei 42 Wochenstunden ergibt dies:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{182,58} = \text{Monatslohn} \times 0,00548$$

Art. 221 Mindestlöhne

1. Der Mindestlohn pro Monat beträgt ab 1. 7. 2013:
 - 1.a. für Gelernte (Lehre 4 Jahre)
 - 1. bis 4. Berufsjahr: CHF 4 200.–
 - ab 5. Berufsjahr: CHF 4 500.–
 - 1.b. Gelernte (Lehre 4 Jahre, industrielle Weiterverarbeitung)
 - 1. bis 4. Berufsjahr:
 - Fachrichtung Industrie CHF 3 900.–
 - Fachrichtung Handwerk CHF 3 725.–
 - ab 5. Berufsjahr:
 - Fachrichtung Industrie CHF 4 500.–
 - Fachrichtung Handwerk CHF 4 325.–
 - 1.c. Gelernte (Lehre 3 Jahre, industrielle Weiterverarbeitung)
 - 1. bis 4. Berufsjahr: CHF 3 800.–
 - ab 5. Berufsjahr: CHF 4 300.–
 - 1.d. Gelernte (Lehre 2 Jahre, industrielle Weiterverarbeitung)

CHF 3 700.–
 - 1.e. Ungelernte: CHF 3 800.–
Ungelernte, industrielle Weiterverarbeitung:

CHF 3 500.–

Art. 221a Allgemeine Lohnänderungen

1. Über allgemeine Lohnänderungen wird einmal jährlich im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der zuständigen Arbeitnehmervertretung verhandelt.
2. Die Vertragsparteien treffen sich einmal jährlich im 4. Quartal, um die aktuelle Wirtschaftslage zu analysieren und unter Berücksichtigung der Preisentwicklung eine branchenspezifische Lohnempfehlung abzugeben.

Art. 222 13. Monatslohn

1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf einen anteiligen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Monatslohnes (einschliesslich Schichtzulagen) des betreffenden Kalenderjahres.
2. Nicht berücksichtigt werden Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen und Mahlzeitenentschädigungen.

Art. 223 Zuschläge

1. Es sind folgende Zuschläge zu entrichten:
 - 1.a Für regelmässige Nacht- und Schichtarbeit in Akzidenzdruckereien von 23.00 bis 06.00 Uhr
ab 1. 7. 2013 70 %
ab 1. 1. 2014 50 %
 - 1.b Für Arbeit am Vortag von Sonn- und Feiertagen (gem. Art. 210) in Betrieben mit regelmässiger Nachtarbeit gilt Ziff. 1a (für Zeitungsdruckereien 1c) für die Zeit von 17.00 bis 23.00 Uhr.
 - 1.c Für regelmässige Nacht- und Schichtarbeit in Zeitungsdruckereien von 23.00 bis 06.00 Uhr 70 %
 - 1.d für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (gemäss Art. 210), von 00.00 bis 24.00 Uhr: 100 %
2. In Betrieben mit Nacht- und Schichtarbeit können zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung andere gleichwertige Regelungen der Abgeltung vereinbart werden.
3. Der gesetzliche Zeitzuschlag von 10 % bei Nachtarbeit ist im Nachzuschlag enthalten.
4. Diejenigen Betriebe, welche gestützt auf Ziff. 1a die Zuschläge auf oder nach dem 1. 1. 2014 auf 50% reduzieren, haben einen Ausgleich der Reduktion in Geld zu gewähren. Mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden kann dieser Ausgleich auch in Zeit erfolgen. Ältere Ausgleichszahlungen (Besitzstandwahrung vor dem 1. 1. 2013) müssen nicht mehr bezahlt werden.
In Zeitungsdruckereien können ältere Ausgleichszahlungen (Besitzstandwahrung vor dem 1. 1. 2013) nicht aufgehoben werden.

Art. 224 Mahlzeitenentschädigung

1. Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin durch Arbeit am Mittag oder Abend verhindert, zur ortsüblichen Zeit zu essen, so besteht Anspruch auf eine Entschädigung von Fr. 5.-, sofern keine anderweitige Mahlzeitenentschädigung erfolgt.
2. Mahlzeitenentschädigungen sind nur dann zu entrichten, wenn das Essen nicht zwischen 11.00 und 13.00 Uhr bzw. 18.00 und 20.00 Uhr eingenommen werden kann. Besonderen Verhältnissen soll Rechnung getragen werden.
3. Bei regelmässig wiederkehrender Schichtarbeit darf die Mahlzeitenentschädigung durch Vereinbarung zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Gesamtlohn pauschaliert werden. Dies muss in der Vereinbarung ausdrücklich erwähnt sein.

Art. 225 Vermögensbildung: Grundsatz

Die Art. 225 bis 228 gelten für gelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Mitglied von syndicom oder von Syna sind. Ferner finden sie Anwendung auf andere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sofern sie syndicom oder Syna angehören und mindestens 4 Jahre ununterbrochen im gleichen Betrieb tätig gewesen sind oder bereits beim früheren Arbeitgeber eine Sparverpflichtung unterzeichnet hatten.

Art. 226 Vermögensbildung: Sparbeiträge

1. Verpflichtet sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich, monatlich einen Betrag von Fr. 25.– bis Fr. 50.– zu sparen, so hat der Arbeitgeber den gleichen Betrag an die Vermögensbildung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu leisten.
2. Erhöhungen oder Herabsetzungen des Sparbeitrages im Rahmen von Abs. 1 oder die Kündigung der Sparverpflichtung kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unter Einhaltung einer Frist von einem Monat jeweils nur auf den Beginn eines Kalenderjahres vornehmen.

Art. 227 Vermögensbildung: Geldanlage

1. Der Arbeitgeber hat seinen Beitrag zusammen mit dem Sparbeitrag der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, den er vom Lohn direkt abzieht, monatlich einem von den vertragsschliessenden Verbänden bezeichneten Bankinstitut zu überweisen.
2. Das Bankinstitut eröffnet auf den Namen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lautende Konti und schreibt die monatlichen Zahlungen der Arbeitgeber sowie periodisch die Zinsen gut.
3. Der Kontoinhaber oder die Kontoinhaberin darf die Forderung gegenüber der Bank an Dritte weder verpfänden noch abtreten.

Art. 228

Vermögensbildung: Bezug

1. Für den Bezug des Vermögens durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ist die nachstehende Tabelle massgebend:

Alter bei Abschluss der Sparverpflichtung	Dauer der Geldanlage (Anzahl Jahre)
20 und 21	18
22 und 23	17
24 und 25	16
26 und 27	15
28 und 29	14
30 und 31	13
32 und 33	12
34 und 35	11
36 und 37	10
38 und 39	9
40 bis 50	8
51 bis 54	7
55 und 56	6
57 und 58	5
59 und 60	4
61 und 62	3
63 und 64	2
65	1

2. Über eine vorzeitige Rückzahlung für folgende Verwendungszwecke entscheiden die Vertragsparteien:

2.a für den Erwerb von Grundstücken, Liegenschaften oder Eigentumswohnungen;

2.b für die Bestreitung der Kosten für die Ausbildung von Kindern;

2.c für die Deckung von ausserordentlichen Kosten bei Krankheitsfällen.

Mitwirkung

Art. 301 Ziele der Mitwirkung

Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:

- die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Befriedigung am Arbeitsplatz;
- die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und der Mitverantwortung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
- die Förderung eines guten Betriebsklimas;
- die Förderung der Leistungsfähigkeit des Betriebes;
- die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männer;
- die Vermeidung der sexuellen Belästigung.

Art. 302 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich (am Arbeitsplatz)

1. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass informierte, mitdenkende und am Betrieb interessierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten zu nutzen vermögen.

2. Sie sind überzeugt, dass zu diesem Zweck jene Methoden der Unternehmensführung anzuwenden sind, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenz- und Verantwortungsbereiche übertragen. Deren Zuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitung und in den Entscheidungsprozess gefördert wird. Durch Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche sollen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen informiert und gefördert werden. Dies kann individuell oder in Gruppen erfolgen.

3. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.

Arbeitnehmervertretung (nachstehend AV genannt)

Art. 303 **Bildung**

1. Wo in einem Betrieb oder in einer Betriebsstätte noch keine AV besteht, kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im vorgesehenen Vertretungsbereich eine Urabstimmung verlangen. Ergibt diese, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Vertretung wünscht, führen Geschäftsleitung und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Wahl durch.
2. Nach Bildung einer neuen AV arbeitet diese mit der Geschäftsleitung ein Reglement aus.
3. Bei der Ausarbeitung und bei späteren Änderungen dieses Reglements sind die Vorschriften dieses GAV und die gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere des Mitwirkungsgesetzes) einzuhalten.
4. In Betrieben oder Betriebsstätten ohne AV können die gewerkschaftlichen Vertrauensleute an deren Stelle gewählt werden.
5. Werden keine Vertrauensleute gewählt, so hat sich die Geschäftsleitung an das ganze Personal zu wenden. Das Personal kann dazu Aussenstehende beiziehen.

Art. 304 **Wahl**

1. Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des jeweiligen Vertretungsbereiches.
2. Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile und Geschlechter zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.
3. Ist kein Mitglied einer Vertragspartei gewählt worden, kann der organisierte Kandidat oder die organisierte Kandidatin mit der höchsten Stimmenzahl als weiteres Mitglied in der Vertretung Einsitz nehmen, wenn im Vertretungsbereich ein Organisationsgrad von mindestens 20 % gegeben ist.
4. Sind zwar Verbandsmitglieder gewählt worden, aber nur aus einem einzigen Verband, so kann die Firma das Mitglied eines weiteren Verbandes beiziehen, das die höchste Stimmenzahl erreicht hat und dessen Verband im Vertretungsbereich genügend repräsentativ ist.

5. Die weitere Regelung des Wahlverfahrens ist Sache der innerbetrieblichen Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Art. 305 Stellung

Die Mitglieder der AV sind im Rahmen der Bestimmungen von Art. 14 MWG zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 306 Kündigungsschutz

1. Gewählten Mitgliedern der AV sowie gewählten Stiftungsräten und Stiftungsrätinnen betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Vertreter bzw. Vertreterin der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

2. Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitgliedes der AV, hat ihm die Geschäftsleitung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen.

3. Die betroffene Person kann innert 3 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und AV über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der Viscom und die von der betroffenen Person bezeichneten Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

4. Das Verfahren soll die Dauer eines Monats, nach einer Amtsdauer von vier Jahren die von zwei Monaten, nicht überschreiten; eine allfällige Kündigung darf frühestens nach einem bzw. zwei Monaten erfolgen, wenn die betroffene Person gegen die Ankündigung Einspruch erhebt.

Art. 307 Freistellung für die Mandatsausübung in Betrieben mit Flexibilisierung

1. Die Mitglieder der AV haben zur Erledigung ihrer Tätigkeit Anspruch auf Freistellung wie folgt:

1.a	Bei 20 bis 40 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen	<u>3 AV-Mitglieder, je 1/2 Tag pro Monat</u>
1.b	Bei 41 bis 100 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen	<u>5 AV-Mitglieder, je 1/2 Tag pro Monat</u>
1.c	Ab 101 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen	<u>7 AV-Mitglieder, je 1/2 Tag pro Monat</u>

2. Für die Dauer der Ausarbeitung eines Arbeitszeitreglementes, jedoch längstens während 6 Monaten, wird dieser Freistellungsanspruch verdoppelt.
3. In Betrieben mit mehr als 250 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen hat der Präsident oder die Präsidentin der AV zusätzlich Anspruch auf Freistellung von $\frac{1}{2}$ Tag pro Woche.

Art. 308 Erleichterung in der Mandatsausübung in Betrieben ohne Flexibilisierung

1. Die Mitglieder der AV sind berechtigt, zur Erledigung dringender Angelegenheiten die Arbeit nach Abmeldung beim Vorgesetzten zu verlassen. Wo es der Umfang der Beanspruchung erfordert, kann für Präsidenten und Präsidentinnen sowie ihre Stellvertretungen eine weitergehende Freistellung vereinbart werden. Die dadurch ausfallende Zeit gilt als Arbeitszeit.
2. Wo es Belegschaftsgrösse und Arbeitsumfang rechtfertigen, stellt die Geschäftsleitung der AV ein geeignetes Lokal zur Verfügung.
3. Die Geschäftsleitung erleichtert der AV die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
4. Die Geschäftsleitung anerkennt die Bedeutung der Tätigkeit in der AV und unterstützt die Mitglieder der AV in ihrer beruflichen Weiterentwicklung.

Art. 309 Freistellung für Schulung

1. Für die persönliche Schulung zur Ausübung seiner Tätigkeit hat jedes Mitglied der AV im Amtsjahr Anspruch auf 2 Freistellungstage.
2. Den gleichen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben die Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.
3. Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für den bezahlte Freistellung beansprucht wird, ist möglichst frühzeitig dem Arbeitgeber unter Angabe des Organisers zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

Art. 310 Allgemeiner Aufgabenbereich

1. Die AV nimmt gegenüber dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahr. Sie informiert Letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.
2. Die AV behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.

3. Die AV erhält von der Geschäftsleitung und beschafft sich von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.
4. Geschäftsleitung und AV setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

Art. 311 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

1. Die AV stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Sie kommt in der Regel viermal jährlich zusammen.
2. Sie unterrichtet die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen. Sie ist dabei an die Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 14 MWG gebunden. Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der AV Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten. Die Firma übernimmt in diesen Fällen die Lohnzahlung.
3. Erachtet die AV eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu benachrichtigen. Diese wirkt auf Wunsch der AV bei der Organisation und der Durchführung der Urabstimmung mit.

Art. 312 Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung

1. Partner der AV ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die AV in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.
2. Die Geschäftsleitung informiert die AV in periodischen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, über den Geschäftsgang. Die AV ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.
3. Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in geeigneter Weise bekannt zu geben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Firma übernimmt die Lohnzahlung.

Art. 313 Mitwirkungsrechte

1. Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die AV über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
2. Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der AV beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der AV bekannt zu geben.

Art. 314 Mitwirkungsgebiete

1. Geschäftsleitung und AV legen den Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte gemeinsam fest.
2. Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:
 - Überwachung der Anwendung des GAV sowie der gesetzlichen Vorschriften;
 - Festlegung und Änderung der internen Betriebsordnung;
 - Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und zur Unfallverhütung;
 - soziale Angelegenheiten, technische und strukturelle Veränderungen im Betrieb;
 - Massnahmen bei Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme;
 - Überwachung der Gleichstellungsvorschriften und der Chancengleichheit bei Frauen und Männern.

Massnahmen bei Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme

Art. 401 Grundsätze

1. Die Vertragsparteien stellen fest, dass der technische und wirtschaftliche Wandel zu wirtschaftlichen und strukturellen Problemen und damit zu Betriebsschliessungen und Entlassungen führen kann. In solchen Fällen sollen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vermieden werden.
2. Die nachstehenden Bestimmungen gelten bei einschneidenden betrieblichen Umstellungen sowie gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessung. Sie gelten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die diesem GAV unterstellt sind, bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters.
3. Die nachstehenden Bestimmungen sind nur anwendbar in Fällen, in denen mindestens 10% der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebes, oder bei Betrieben ab 100 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens 10 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, mindestens jedoch 3 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betroffen werden.

Art. 402 Information

1. Die im Betrieb vorgesehenen Massnahmen sind, sobald technische, finanzielle und andere Planung dem Arbeitgeber eine gesamte Übersicht erlauben, der Arbeitnehmervertretung vorzulegen, die dazu ihren Standpunkt geltend machen kann.
2. Das Personal ist unmittelbar anschliessend zu informieren.
3. Die Arbeitgeberorganisation und die Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind unmittelbar nach der betriebsinternen Orientierung durch den Arbeitgeber zu informieren.
4. Der Arbeitgeber informiert die zuständige Behörde gemäss den geltenden gesetzlichen Vorschriften.

Art. 403 Massnahmen

1. Werden Arbeitsplätze aufgehoben, so soll den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in erster Linie eine andere angemessene Beschäftigung im Betrieb angeboten werden.

2. Ist eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht möglich, so bemüht sich der Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, eine Anstellung in einem anderen Betrieb der grafischen Branche zu finden.
3. Eine andere Tätigkeit im Betrieb oder bei einem anderen Arbeitgeber der grafischen Branche kann eine Umschulung voraussetzen. Diese wird in einer Vereinbarung zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer oder der betroffenen Arbeitnehmerin, dem Arbeitgeber und gegebenenfalls dem neuen Arbeitgeber festgehalten.

Art. 404 Umschulung

1. Die durch die Umschulung entstehenden Kosten (Kurs- oder Schulgeld, Reise- und Verpflegungskosten) sind vom Arbeitgeber zu bezahlen, soweit sie nicht von der öffentlichen Hand übernommen werden.
2. Bei Betriebswechsel übernimmt der bisherige Arbeitgeber die Kosten in der Höhe von bis zu 3 früher bezogenen Monatslöhnen.
3. Während der Umschulung im Betrieb hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf den gleichen Lohn, der zuvor bezogen wurde. Betroffene haben der zuständigen Behörde ein Gesuch um Einarbeitungszuschüsse zu stellen, sofern die Voraussetzungen dazu erfüllt sind.

Art. 405 Kündigungsfristen

1. Droht dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Arbeitslosigkeit, wird die ordentliche Kündigungsfrist wie folgt verlängert:

Anstellungsdauer	Verlängerung um
Bis 10 Jahre	1 Monat
Bis 20 Jahre	2 Monate
Bis 30 Jahre	3 Monate
Bis 40 Jahre	4 Monate

Unabhängig von der Anstellungsdauer beträgt bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre die minimale Kündigungsfrist insgesamt 3 Monate, bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen über 60 Jahre mindestens 4 Monate.

2. Diese Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist wird nicht gewährt, wenn sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin geweigert hat, eine geeignete Beschäftigung anzunehmen.

Art. 406 Sozialplan

1. Bei Betriebsschliessungen, Teilbetriebsschliessungen und Konkursen wird durch den Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertretung und den Vertragsparteien ein Sozialplan ausgearbeitet.
2. Insbesondere werden folgende Punkte geregelt:
 - Information;
 - Weiterbeschäftigung / Umverteilung der Arbeit;
 - Umschulung (gleiche Chancen für Frauen und Männer);
 - verlängerte Kündigungsfristen;
 - Abgangsentschädigung;
 - vorzeitige Pensionierung (Finanzierung der Sozialbeiträge).
3. Bei der Ausarbeitung des Sozialplanes ist auf die Interessen der gesamten Belegschaft Rücksicht zu nehmen.

Ausbildung und Weiterbildung

Art. 501 Grundsätze

1. Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung massgebend Einfluss auf eine erfolgreiche Entwicklung der Branche hat.
2. Sie unterstützen deshalb die Aus- und Weiterbildung und schaffen die Voraussetzungen für eine zeitgemässe und fachgerechte Grundausbildung sowie für eine permanente Weiterbildung.

Art. 502 Ausbildung

1. Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein. Ein besonderes Anliegen ist ihnen die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre. Geeignete Lernende haben das Recht, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität bestehen zu können.
2. Sie sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildungszeit eine paritätische Information über die vorliegende Vereinbarung gegeben wird (Seiten 47–49).
3. Im Weiteren sind die Vorschriften der Vereinbarung über Lehrbedingungen (Art. 511 bis 520) anwendbar.

Art. 503 Weiterbildung

1. Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass für die gute Qualität der Produkte und die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die dauernde Weiterbildung unerlässlich ist.
2. Sie bieten deshalb den dem GAV unterstellten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Betrieben die erforderlichen Weiterbildungsprogramme an.

Art. 504 Gemeinsame Institution

1. Die Vertragsparteien Viscom, syndicom und Syna betreiben gemeinsam die paritätische Berufsbildungsstelle für visuelle Kommunikation (PBS), die sich der Belange der beruflichen Grundbildung annimmt.

2. Alle weiteren Einzelheiten in Bezug der Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Finanzierung im Bereich der reglementierten Grundbildung und der freien Weiterbildung sind in einer separaten Vereinbarung geregelt. Die Vereinbarung ist als Anhang in diesem GAV abgedruckt.

Vereinbarung über Lehrbedingungen

Art. 511 Geltungsbereich

1. Diese Vereinbarung gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
2. Von dieser Vereinbarung werden alle Lehrverhältnisse in den diesem GAV unterstellten Betrieben erfasst, in denen die folgenden anerkannten Berufe ausgebildet werden:
 - Polygraf / in EFZ;
 - Drucktechnologe / in EFZ;
 - Multimediagestalter / in EFZ;
 - Printmedienverarbeiter / in EFZ;
 - Printmedienpraktiker / in EBA.

Art. 512 Grundsatz

Soweit diese Vereinbarung keine Bestimmungen enthält, finden auf das Lehrverhältnis folgende Vorschriften Anwendung: Die allgemeinen Vorschriften des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag sowie die Art. 344 bis 346a des Obligationenrechts; das Bundesgesetz über die Berufsbildung sowie die dazugehörigen Verordnungen und kantonalen Vollzugsvorschriften.

Art. 513 Berufsmittelschule

Der Besuch der Berufsmittelschule ist den Lernenden, sofern die Aufnahmebedingungen erfüllt werden, zu ermöglichen.

Art. 514 Mindestlohn während der beruflichen Grundbildung

1. Lernende haben Anspruch auf folgende Mindestlöhne:

im 1. Lehrjahr	CHF	600.– im Monat
im 2. Lehrjahr	CHF	800.– im Monat
im 3. Lehrjahr	CHF	1000.– im Monat
im 4. Lehrjahr	CHF	1400.– im Monat

Der Mindestlohn für Polygrafen und Polygrafinnen im 1. Lehrjahr beträgt, vorbehaltlich anderer kantonalen Empfehlungen, CHF 300.– im Monat.

2. Gelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Ausbildung in der grafischen Branche, welche eine verkürzte berufliche Grundbildung im Sinne der einschlägigen Bildungsreglemente absolvieren, haben Anspruch auf folgende Mindestentschädigung:

im 1. Halbjahr	CHF 2180.– im Monat
im 2. Halbjahr	CHF 2420.– im Monat
im 3. Halbjahr	CHF 2670.– im Monat

3. Die Ansätze gemäss Ziff. 1 und 2 gelten ab 1. August 2013. Eine Anpassung der Entschädigungen für Lernende wird überprüft, sobald seit dem 1. August 2013 eine Teuerung von mehr als 10 % festgestellt wird.

Art. 515 13. Monatslohn

Die Lehrbetriebe haben den Lernenden einen 13. Monatslohn auszurichten.

Art. 516 Überstunden

1. Von Lernenden darf erst im letzten Lehrjahr das Leisten von Überstundenarbeit verlangt werden. Als Überstundenarbeit gilt jene Arbeit, welche in Überschreitung der für die anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb geltenden Normalarbeitszeit geleistet wird.
2. Für die Überstundenarbeit ist den Lernenden eine Entschädigung nach Massgabe des geltenden Mindestlohnes für gelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auszurichten. Mit dieser Entschädigung ist der Anspruch auf Lohnzuschlag für Überstunden abgegolten.

Art. 517 Ferien

1. Der Ausbildungsbetrieb hat den Lernenden in jedem Lehrjahr 5 Wochen Ferien zu gewähren, wovon mindestens 2 Wochen zusammenhängen müssen.
2. Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Lehrbetrieb bestimmt, der dabei auf die Wünsche des oder der Lernenden, der zuständigen Person für das Sorgerecht oder der Berufsschule so weit Rücksicht nimmt, als dies mit den Bedürfnissen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 518 Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge ärztlich ausgewiesener, unverschuldeter Krankheit hat der oder die Lernende Anspruch auf Zahlung des vollen Lohnes gemäss Art. 212.

Art. 519 Unfall

Die Lernenden haben ab dem ersten Unfalltag Anspruch auf den vollen Lohn gemäss Art. 214.

Art. 520 Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung (Art. 511 bis 520) tritt am 1. August 2013 in Kraft. Sie kann erstmals unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten auf den 31. Dezember 2015 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Laufzeit jeweils um die Geltungsdauer eines neuen GAV. Wird kein neuer GAV abgeschlossen, verlängert sich die Laufzeit unbeschränkt und kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Jahresende gekündigt werden.

Gemeinsame Institutionen

Vereinbarung über das Berufsamt der grafischen Industrie

Art. 601 Grundsatz

Die Vertragsparteien unterhalten das Berufsamt der grafischen Industrie einerseits zur Anwendung der Bestimmungen des GAV und deren Überwachung und andererseits zur Aufrechterhaltung der gegenseitigen Beziehungen.

Art. 602 Aufgaben

Das Berufsamt hat folgende Aufgaben:

- a. die Auslegung des GAV;
- b. die Ernennung einer paritätischen Ad-hoc-Kommission auf Anzeige einer schwerwiegenden Verletzung von Bestimmungen des GAV in einem dem GAV angeschlossenen Betrieb gemäss den Modalitäten in Art. 605 GAV;
- b.^{bis} das Aussprechen von Sanktionen gemäss Art. 605 Abs. 6 GAV namens der Vertragsparteien und auf Antrag der paritätischen Kommission sowie deren Durchsetzung durch die Vertragsparteien stellen dem Berufsamt die hierzu notwendigen Vollmachten aus;
- c. den Anschluss von Betrieben, die nicht Mitglied des Viscom sind;
- d. die Festsetzung und den Einzug der Gebühren und Beiträge gemäss Art. 106 und 603;
- e. die Aufrechterhaltung der Beziehungen zwischen den Vertragsparteien;
- f. die Vertretung gemeinsamer Interessen der Vertragsparteien nach aussen;
- g. die Koordination des Arbeitsnachweises;
- h. die Lösung allfälliger weiterer Aufgaben, die ihm durch die Vereinbarung oder durch die Vertragsparteien im gegenseitigen Einverständnis übertragen werden.

Art. 603 Solidaritätsbeiträge

1. Zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung dieses GAV gelten folgende jährliche Solidaritätsbeiträge:

Nichtorganisierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

- gelernte Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen: CHF 240.–
- ungelernete Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen: CHF 120.–

Angeschlossene (vertragstreue) Arbeitgeber gemäss Art. 602 lit. c

- Grundbeitrag: CHF 200.–
- Zusätzlich pro gelernten Arbeitnehmer,
gelernte Arbeitnehmerin: CHF 180.–
- pro ungelernen Arbeitnehmer,
ungelernte Arbeitnehmerin: CHF 90.–

2. Der Austritt aus der Vertragsgemeinschaft durch angeschlossene Arbeitgeber kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Kalenderjahres erfolgen. Er ist dem Berufsamt schriftlich zu erklären.
3. Die Solidaritätsbeiträge werden jährlich, erstmals nach einem Jahr nach Inkraftsetzung des GAV, durch das Berufsamt überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Art. 604 Sitz, Organisation

1. Sitz des Berufsamtes ist Bern.
2. Es setzt sich paritätisch aus Vertretern und Vertreterinnen des Viscom und der Gewerkschaften zusammen und wird durch einen Sekretär oder eine Sekretärin geführt. Der Vorsitz wird abwechselungsweise von einem Vertreter oder einer Vertreterin der Arbeitgeberorganisation und der Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen übernommen.
3. Das Amt eines Mitgliedes des Berufsamtes ist unvereinbar mit dem Amt eines Mitgliedes des Schiedsgerichtes.
4. Der Sekretär oder die Sekretärin wird durch das Berufsamt gewählt, das auch die Rechte und Pflichten festlegt.
5. Die Beschlüsse des Berufsamtes werden durch einfache Stimmenmehrheit gefasst, wobei sich an einer Abstimmung nur je gleich viele Stimmende der Arbeitgebervertretung und der Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beteiligen dürfen. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Der Sekretär oder die Sekretärin hat kein Stimmrecht.

6. Das Berufsamt führt Rechnung über seine Einnahmen und Ausgaben. Die Kosten werden je zur Hälfte vom Viscom und von den Gewerkschaften getragen.

Art. 605 Kontrollmechanismen

1. Die paritätische Ad-hoc-Kommission ist innert 30 Tagen nach Eingang der Anzeige einer schwerwiegenden Verletzung von Bestimmungen des GAV durch das Berufsamt zu ernennen. Die Kommission setzt sich je nach Umfang der nötigen Untersuchungen paritätisch aus je 1–3 Vertretern des Viscom und der Gewerkschaften syndicom und Syna zusammen. Sie beschliesst mit Mehrheitsentscheid.

2. Die paritätische Kommission führt jeweils in den Bereichen der betroffenen Parteien die sachdienlichen Untersuchungen durch, wobei die Parteien mitzuwirken haben. Die betroffenen Parteien stellen sich insbesondere für Befragungen zur Verfügung und gewähren der Kommission Einsicht in die notwendigen Unterlagen; der Betrieb ermöglicht nötigenfalls Befragungen der involvierten Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung. Die Verletzung der Mitwirkungspflichten durch eine Partei ist im Rahmen der Beweiswürdigung zu berücksichtigen und kann dazu führen, dass die Vorbringen der mitwirkenden Partei als erwahrt betrachtet werden.

3. Die Kommission hält die Untersuchungsergebnisse in einem Bericht fest und gibt den Parteien die Gelegenheit zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme innert angemessener Frist.

4. Stellt die Kommission in Würdigung der Untersuchungsergebnisse und der eingegangenen Stellungnahmen fest,

4a. dass die Anzeige unbegründet ist, so erstattet die Kommission dem Berufsamt einen Schlussbericht. Teilt das Berufsamt die Einschätzung der Kommission, so wird das Verfahren abgeschlossen. Der Entscheid des Berufsamtes ist definitiv. Der Rechtsweg bleibt vorbehalten.

4b. dass die Anzeige begründet ist, unterbreitet sie der betroffenen Partei Empfehlungen zur Herstellung eines GAV-konformen Zustandes. Sie setzt der betroffenen Partei gleichzeitig eine angemessene Frist zur Umsetzung der Empfehlungen. Diese erstattet der Kommission bis zum Ablauf der Frist einen Bericht zur Umsetzung der Empfehlungen.

5. Kommt kein Mehrheitsentscheid zustande, entscheidet das Berufsamt über das weitere Vorgehen und verhängt gegebenenfalls Sanktionen gemäss dem nachstehenden Abs. 7.

6. Nach Ablauf der Frist kann die Kommission Kontrollen im Bereich der betroffenen Partei durchführen. Stellt die Kommission fest,

6a. dass die Empfehlungen umgesetzt worden sind, so erstattet die Kommission dem Berufsamt einen Schlussbericht. Teilt das Berufsamt die Einschätzung der Kommission, so wird das Verfahren abgeschlossen. Der Entscheid des Berufsamtes ist definitiv. Der Rechtsweg bleibt vorbehalten.

6b. dass sich die betroffene Partei nicht vollumfänglich an die Empfehlungen hält oder verweigert diese die Mitwirkung, so stellt die Kommission beim Berufsamt einen Sanktionsantrag.

7. Kommt das Berufsamt nach Anhörung der Kommission und der betroffenen Parteien – gegebenenfalls auch der involvierten Mitarbeitenden – zum Schluss, dass eine Verletzung des GAV erfolgt ist, so trifft es geeignete Sanktionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit.

Das Berufsamt ist insbesondere berechtigt:

- eine Konventionalstrafe bis Fr. 8 000.00 zu verhängen;
- eine Anzeige bei den Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörden zu erstatten (beispielsweise beim Seco, bei Vergabestellen öffentlich-rechtlicher Aufträge, bei den Strafverfolgungsbehörden);
- bei der fehlbaren Partei eine Umtriebspauschale zu erheben.

Der Entscheid des Berufsamtes ist definitiv, wobei der Rechtsweg vorbehalten bleibt. Je eine Entscheidausfertigung geht zur Information an die Sozialpartner.

8. Unter Vorbehalt von Abs. 7 vorstehend trägt das Berufsamt die Kosten des Verfahrens.

9. Die notwendigen Ausführungsbestimmungen erlassen die Sozialpartner.

Art. 606

Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung (Art. 601 bis 606) tritt auf den 1. Juli 2013 in Kraft. Sie kann erstmals unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten auf den 31. Dezember 2015 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Laufzeit jeweils um die Geltungsdauer eines neuen GAV. Wird kein GAV abgeschlossen, verlängert sich die Laufzeit unbeschränkt und kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist auf Jahresende gekündigt werden.

Schiedsgericht

Art. 611 **Schiedsklausel**

Streitigkeiten, die zwischen den Vertragsparteien aus diesem GAV entstehen, werden durch ein Schiedsgericht endgültig entschieden.

Art. 612 **Sitz, Bestellung**

1. Sitz des Schiedsgerichtes ist Bern; Zustelladresse zurzeit: Ueli Hofer, Bündackerstrasse 192, 3047 Bremgarten BE.
2. Können sich der Viscom und die Gewerkschaften über die Person des Schiedsgerichtsobmannes oder der Schiedsgerichtsobfrau nicht einigen, so wird diese durch den Gerichtspräsidenten III von Bern bestimmt.
3. Sowohl der Viscom als auch die Gewerkschaften bezeichnen mindestens je 6 Personen, die vom Obmann oder von der Obfrau gemäss Art. 613 zur Bildung des Schiedsgerichtes beigezogen werden können.
4. Bei im Einzelfall begründeter Ablehnung des Obmannes oder der Obfrau wird dieser oder diese durch den Gerichtspräsidenten III von Bern bestimmt. Werden sämtliche als Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen bezeichneten Personen begründeterweise abgelehnt, hat der Viscom oder die betroffene Gewerkschaft die Möglichkeit, weitere Personen als Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen vorzuschlagen oder aber sofort die Ernennung der Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen durch den Gerichtspräsidenten III von Bern zu verlangen.

Art. 613 **Zusammensetzung**

1. Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien dieser Vereinbarung werden durch den Obmann oder die Obfrau des Schiedsgerichts unter Beizug von einem Vertreter oder einer Vertreterin der betroffenen Gewerkschaft sowie der gleichen Anzahl Vertreter und Vertreterinnen des Viscom entschieden.
2. Bei Streitigkeiten, die einen grundsätzlichen Entscheid erfordern, ist das Schiedsgericht auf Antrag einer Partei durch Zuzug von zwei Juristen oder Juristinnen zu erweitern. Der Obmann oder die Obfrau bezeichnet diese auf Vorschlag der Vertragsparteien.

3. Als Schriftführer oder Schriftführerin amtet in allen Fällen ein vom Obmann oder von der Obfrau bezeichneter Jurist oder eine bezeichnete Juristin.

Art. 614 Rechtshängigkeit, Fristwahrung

1. Das Schiedsverfahren ist rechtshängig von dem Zeitpunkt an, da eine Partei den Obmann oder die Obfrau des Schiedsgerichtes anruft.
2. Fristen gelten durch die rechtzeitige Aufgabe der an den Obmann oder an die Obfrau adressierten Eingabe bei einer schweizerischen Poststelle als gewahrt.

Art. 615 Verfahren

1. Für Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien gelten die Bestimmungen über das schriftliche Verfahren gemäss Art. 219ff. ZPO. (unter Ausschluss der Vorschriften über den Aussöhnungsversuch).
2. Der Obmann oder die Obfrau des Schiedsgerichtes kann, bevor er oder sie dieses einberuft, die Parteien zu einer Schlichtungsverhandlung vorladen. Er oder sie kann hiezu den Schriftführer oder die Schriftführerin beiziehen.

Art. 616 Kosten

1. Die Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen sind durch ihren Verband direkt zu entschädigen. Dem Obmann oder der Obfrau und dem Schriftführer oder der Schriftführerin werden die Entschädigung und die Kanzleiausgaben von den betroffenen Verbänden je zur Hälfte erstattet.
2. Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien werden die Gerichts- und Parteikosten nach Massgabe von Art. 106ff. ZPO auf die am Verfahren beteiligten Vertragsparteien verlegt.

Art. 617 Verschiedenes

1. Die Klage ist durch Einreichung eines Schriftsatzes beim Obmann oder bei der Obfrau des Schiedsgerichtes zu erheben. Die Klageschrift ist in 5facher Ausführung einzureichen und hat zu enthalten:
 - 1) Name, Sitz und genaue Bezeichnung der Parteien;
 - 2) die Rechtsbegehren (Anträge) des Klägers oder der Klägerin;
 - 3) die Angabe des Wertes des Streitgegenstandes, soweit solcher zur Bestimmung der sachlichen Zuständigkeit dient;

4) die Aufzählung der Tatsachen, welche zur formellen und sachlichen Begründung der Klage dienen, in knapper, übersichtlicher Darstellung;

5) für jede Tatsache die genaue Angabe der einzelnen Beweismittel, deren sich der Kläger oder die Klägerin bedienen will;

6) das Datum und die rechtsgültige Unterschrift des Klägers oder der Klägerin.

2. Die Urteilsberatung des Schiedsgerichtes erfolgt in der Regel öffentlich. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Obmann oder die Obfrau die geheime Beratung anordnen.

3. Soweit das Verfahren nicht in der Vereinbarung geregelt ist, finden die Bestimmungen des Konkordates vom 27. März 1969 über die Schiedsgerichtsbarkeit sowie subsidiär die eidgenössische Zivilprozessordnung Anwendung.

Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 701 Vertragsdauer

1. Dieser GAV tritt am 1. Juli 2013 in Kraft. Er gilt vorerst bis 31. Dezember 2015. Wird der GAV von keiner Partei sechs Monate vor Ablauf der Vertragsdauer gekündigt, verlängert sich die Laufzeit jeweils um ein weiteres Jahr.
2. Die in der Vereinbarung «Zur reglementierten Grundbildung und freien Weiterbildung» vereinbarten Beiträge werden rückwirkend auf 1. Januar 2013 abgezogen und den entsprechenden Institutionen überwiesen.

Vereinbarung zur reglementierten Grundbildung und freien Weiterbildung

zwischen
**dem Schweizerischen Verband
für visuelle Kommunikation (Viscom)**
und
den Gewerkschaften syndicom und Syna
vom 22. November 2012

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Der Schweizerische Verband für visuelle Kommunikation (Viscom) als Arbeitgeberorganisation und die Gewerkschaften syndicom und Syna als Arbeitnehmerorganisationen regeln mit dieser Vereinbarung die reglementierte Grundbildung und freie Weiterbildung in der grafischen Industrie.

Art. 2 Grundsätze

1. Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass die reglementierte Grundbildung und freie Weiterbildung massgebend Einfluss auf eine erfolgreiche Entwicklung der Branche hat.
2. Sie unterstützen deshalb die reglementierte Grundbildung und freie Weiterbildung und schaffen die Voraussetzungen für eine zeitgemässe und fachgerechte Grundausbildung sowie für eine permanente Weiterbildung.
3. Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung dieser Vereinbarung zur Zusammenarbeit. Diese beruht auf dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Art. 3 Geltungsbereich

1. In sachlicher Hinsicht gilt diese Vereinbarung für den Bereich der reglementierten Grundbildung gemäss Art. 12ff. des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (Berufsbildungsgesetz, BGG [SR 412.10]) und der freien Weiterbildung.
2. In örtlicher und persönlicher Hinsicht gilt diese Vereinbarung für die in der Schweiz produzierenden Mitgliedbetriebe des Viscom und die darin beschäftigten Arbeitnehmenden.

II. Organisation der paritätischen Berufsbildung

Art. 4 Trägerschaft

Die Vertragsparteien Viscom, syndicom und Syna koordinieren gemeinsam die Bereiche reglementierte Grundbildung (PBS in Bürogemeinschaft bei Viscom) und freie Weiterbildung (Helias in Bürogemeinschaft bei syndicom).

III. Reglementierte Grundbildung (Zuständigkeitsbereich PBS)

Art. 5 Grundsätze

1. Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein. Ein besonderes Anliegen ist ihnen die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre. Geeignete Lernende haben das Recht, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität bestehen zu können.
2. Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildungszeit eine paritätische Information über die vorliegende Vereinbarung gegeben wird.

Art. 6 Aufgaben

1. Die PBS nimmt folgende Aufgaben im Bereich der reglementierten Grundbildung wahr:
 - Betreuung und Weiterentwicklung bestehender Berufsbilder
 - Ausarbeitung von Prüfungsaufgaben für Teilprüfungen und Schlussqualifikationsverfahren
 - Ausarbeiten von Zwischentesten
 - Information von Bildungsverantwortlichen aller Lernorte bei der Einführung neuer oder revidierter Berufsbilder
 - Kontakte zu Behörden, beteiligten Verbänden, Prüfungskommissionen sowie mit Berufsfachschulen und der SBBK
2. Es werden folgende Berufsbilder betreut:
 - Polygraf / in EFZ
 - Drucktechnologetin EFZ
 - Printmedienverarbeiter / in EFZ
 - Multimediagestalterin EFZ
 - Printmedienpraktiker EBA
3. Ergeben sich im Bereich der reglementierten Grundbildung neue Aufgaben, so ist die PBS in die Verantwortung miteingebunden.
4. Viscom nimmt die operativen und administrativen Aufgaben im Bereich der reglementierten Grundbildung im Rahmen

der Bürogemeinschaft mit der PBS wahr. Bei der Aufgabenerledigung gemäss Artikel 6, Absatz 1 und 2 arbeiten syndicom und Syna in einem paritätischen Ausschuss mit.

Art. 7 Finanzierung der reglementierten Grundbildung

1. Die Parteien stellen das verbleibende Betriebskapital der bisherigen paritätischen Berufsbildungsstelle (PBS) auf Inkrafttreten dieser Vereinbarung (vgl. Art. 13 nachfolgend) für die Finanzierung der reglementierten Grundbildung gemäss Art. 6 zur Verfügung.
2. Zur Finanzierung der reglementierten Grundbildung im Jahr 2013 bezahlt Viscom CHF 250 000.– an die PBS. Dieser Betrag ist pro rata am Ende jedes Quartals auf das Konto der PBS zu überweisen.
3. Die PBS übernimmt die Restfinanzierung der reglementierten Grundbildung in Höhe von CHF. 140 000.– (gemäss Budgetentwurf 2013) aus dem Betriebskapital (vgl. Abs. 1 vorstehend).
4. Die Finanzierung der reglementierten Grundbildung erfolgt ab 1. 1. 2014 ausschliesslich über das Budget von Viscom.
5. Das per 31. 12. 2013 verbleibende Betriebskapital der PBS wird zweckgebunden der PBS zur Verfügung gestellt.

Art. 8 Grundsatz

IV. Freie Weiterbildung

1. Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass für die gute Qualität der Produkte und die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden die dauernde Weiterbildung unerlässlich ist.
2. Sie bieten deshalb den dem GAV unterstellten gelernten Arbeitnehmenden in den Mitgliedbetrieben des Viscom sowie den dem GAV angeschlossenen Firmen die erforderlichen Weiterbildungsprogramme an.
3. Als gelernte Arbeitnehmende gelten Arbeitnehmende, welche über einen anerkannten Abschluss einer reglementierten Grundbildung und / oder einen anerkannten Abschluss einer Berufs- oder höheren Fachausbildung verfügen.
4. Das Weiterbildungsangebot steht auch weiteren Kreisen offen. Die Kurskosten werden entsprechend dem Aufwand den Teilnehmenden verrechnet.

Art. 9 Aufgaben

Syndicom nimmt die operativen und administrativen Aufgaben im Bereich der freien Weiterbildung wahr. Bei der inhaltlichen Gestaltung des Kursprogrammes arbeiten Viscom und Syna in einem paritätischen Ausschuss mit.

Art. 10 Finanzierung der freien Weiterbildung

Zur Finanzierung der freien Weiterbildung erheben die Vertragsparteien ab 1. 1. 2013 über das Berufsamt einen monatlichen Beitrag von CHF 10.00 von allen dem GAV unterstellten gelernten Arbeitnehmenden.

Das Berufsamt überweist die Beträge monatlich an syndicom. Diese werden zweckgebunden für die freie Weiterbildung im Rahmen der Helias-Kurse verwendet.

Art. 11 Unterstützungsbeitrag Viscom

Während der Dauer dieser Vereinbarung bezahlt Viscom für jeden Kursteilnehmer aus einem Viscom-Betrieb einen Unterstützungsbeitrag von Fr. 200.–

V. Mitarbeitende der PBS und der freien Weiterbildung

Art. 12

Die Träger der PBS und der freien Weiterbildung sind sich ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden im Bereich der reglementierten Grundbildung und der freien Weiterbildung bewusst. Sie verpflichten sich deshalb mit Abschluss dieser Vereinbarung, den Mitarbeitenden von PBS und Helias die Weiterführung der bisherigen Arbeitsverhältnisse zu garantieren.
Spätestens auf 1. Januar 2013 werden die Arbeitsverhältnisse der PBS-Mitarbeitenden den Arbeitsbedingungen von Viscom angeglichen.

Art. 13

Inkrafttreten

VI. Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung tritt per 1. Januar 2013 in Kraft. Sie kann frühestens auf den 31. Dezember 2014 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 12 Monaten gekündigt werden. Darnach kann die Vereinbarung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 12 Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Bern, 22. November 2012

Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation

Dr. Thomas Gsponer
Direktor

Peter Theilkäs
Stv. Direktor

syndicom Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Roland Kreuzer
Mitglied der Geschäftsleitung

Hans Kern
Zentralsekretär

Syna – die Gewerkschaft

Arno Kerst
Leiter Sektoren und Branchen

Tibor Menyhart
Zentralsekretär

Hinweise auf gesetzliche Bestimmungen

Arbeitszeit

Art. 13 ArGV 1 Begriff der Arbeitszeit

1. Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie Artikel 15 Absatz 2.
2. Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.
4. Muss sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.

Art. 15 ArG Pausen

1. Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
 - 1.a eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeneinhalb Stunden;
 - 1.b eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
 - 1.c eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
2. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 18 ArGV 1

1. Die Pausen können für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden angesetzt werden.
2. Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr

als 5 1/2 Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Gesetzes zu gewähren.

3. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.

Überzeit, Ruhezeit, Ferien

Art. 321c OR Überstundenarbeit

1. Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

2. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

3. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

Art. 324 OR Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung Bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

1. Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

2. Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Art. 329 OR Freizeit

3. Dem Arbeitnehmer sind im Übrigen die üblichen freien Stunden und Tage und nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren.

4. Bei der Bestimmung der Freizeit ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen.

Art. 329c OR Ferienbezug (Zusammenhang und Zeitpunkt)

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.

Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin

Art. 328 OR Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Allgemeinen

1. Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
2. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Art. 328b OR Bei der Bearbeitung von Personendaten

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.

Art. 6 ArG Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.
2. Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.
2bis Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.
3. Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

Art. 82 UVG Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.
2. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.
3. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie müssen insbesondere persönliche Schutzausrüstungen benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und dürfen diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

Art. 3 VUV Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen

1. Der Arbeitgeber muss zur Wahrung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen und Schutzmassnahmen treffen, die den Vorschriften dieser Verordnung und den für seinen Betrieb sonst geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit sowie im übrigen den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

2. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden.

3. Werden Bauten, Gebäudeteile, Arbeitsmittel (Maschinen, Apparate, Werkzeuge oder Anlagen, die bei der Arbeit benutzt werden) oder Arbeitsverfahren geändert oder im Betrieb neue Stoffe verwendet, so muss der Arbeitgeber die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen den neuen Verhältnissen anpassen. Vorbehalten bleibt das Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligungsverfahren nach den Artikeln 7 und 8 des ArG.

Art. 11 VUV Pflichten der Arbeitnehmer

1. Der Arbeitnehmer muss die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen. Er muss insbesondere die PSA benützen und darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigen.

2. Stellt ein Arbeitnehmer Mängel fest, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, so muss er sie sogleich beseitigen. Ist er dazu nicht befugt oder nicht in der Lage, so muss er den Mangel unverzüglich dem Arbeitgeber melden.

3. Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einen Zustand versetzen, in dem er sich selbst oder andere Arbeitnehmer gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln.

Art. 35 ArG Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

1. Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

2. Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

3. Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Art. 35a ArG Beschäftigung bei Mutterschaft

1. Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
2. Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
3. Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
4. Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

Art. 35b ArG Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

1. Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.
2. Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Art. 36 ArG

1. Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.
2. Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.
3. Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

Gleichstellung im Erwerbsleben

Art. 3 GlG Diskriminierungsverbot

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.
2. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
3. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Art. 4 GlG Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Art. 5 GlG Rechtsansprüche

1. Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Artikel 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:
 - 1.a eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
 - 1.b eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
 - 1.c eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
 - 1.d die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.
2. Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.
3. Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeit-

geberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

4. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Absatz 2 und bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Absatz 3 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.

5. Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 6 GIG Beweislasterleichterung

Bezüglich der Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 334 OR I. Befristetes Arbeitsverhältnis

1. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung.
2. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.
3. Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

Art. 335 OR II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

1. Kündigung im Allgemeinen

1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
2. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 335a OR 2. Kündigungsfristen

a. im Allgemeinen

1. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
2. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Art. 335b OR b. während der Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
2. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
3. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 335c OR c. nach Ablauf der Probezeit

1. Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
2. Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

Art. 336 OR

III. Kündigungsschutz

1. Missbräuchliche Kündigung

a. Grundsatz

1. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

1.a wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

1.b weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

1.c ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

1.d weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

1.e weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

2. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

2.a weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;

2.b während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;

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

3. Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a OR b. Sanktionen

1. Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
2. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
3. Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 336b OR c. Verfahren

1. Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
2. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

**Art. 336c OR 2. Kündigung zur Unzeit
a. durch den Arbeitgeber**

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - 1.a während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - 1.b während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - 1.c während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - 1.d während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2. Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
3. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 336d OR b. durch den Arbeitnehmer

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
2. Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337 OR IV. Fristlose Auflösung

1. Voraussetzungen

a. aus wichtigen Gründen

1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
2. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
3. Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 337a OR b. wegen Lohngefährdung

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

Art. 337b OR 2. Folgen

a. bei gerechtfertigter Auflösung

1. Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.
2. In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c OR b. bei ungerechtfertigter Entlassung

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

Art. 337d OR c. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

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

Art. 338 OR 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.

Mitwirkung

Art. 3 MWG Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 MWG Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

Art. 8 MWG Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

Art. 9 MWG Informationsrecht

1. Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.
2. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 MWG Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts;
- c. bei Massentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d. über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

Art. 11 MWG Grundsatz

1. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.
2. Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 MWG Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

1. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.
2. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung 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 eine Arbeitnehmervertretung stellen.

Art. 13 MWG Mitwirkung während der Arbeitszeit

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

Art. 14 MWG Verschwiegenheitspflicht

1. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber

betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

2. Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

2.a in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;

b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4. Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

5. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

Art. 335d OR II^{bis} Massentlassung

1. Begriff

Als Massentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e OR 2. Geltungsbereich

1. Die Bestimmungen über die Massentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
2. Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f OR 3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
2. Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
3. Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
 - 3.a die Gründe der Massenentlassung;
 - 3.b die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - 3.c die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - 3.d den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
4. Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g OR 4. Verfahren

1. Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
2. Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
3. Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
4. Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Wirkungen des GAV

Art. 341 OR Unverzichtbarkeit und Verjährung

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.
2. Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.

Art. 356 OR I. Begriff, Inhalt, Form und Dauer

1. Begriff und Inhalt

1. Durch den Gesamtarbeitsvertrag stellen Arbeitgeber oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.
2. Der Gesamtarbeitsvertrag kann auch andere Bestimmungen enthalten, soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen, oder sich auf die Aufstellung solcher Bestimmungen beschränken.
3. Der Gesamtarbeitsvertrag kann ferner die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich sowie die Kontrolle und Durchsetzung der in den vorstehenden Absätzen genannten Bestimmungen regeln.
4. Sind an einem Gesamtarbeitsvertrag auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite von Anfang an oder auf Grund des nachträglichen Beitritts eines Verbandes mit Zustimmung der Vertragsparteien mehrere Verbände beteiligt, so stehen diese im Verhältnis gleicher Rechte und Pflichten zueinander; abweichende Vereinbarungen sind nichtig.

Art. 356a OR 2. Freiheit der Organisation und der Berufsausübung

1. Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, durch die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zum Eintritt in einen vertragschliessenden Verband gezwungen werden sollen, sind nichtig.
2. Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages und Abreden zwischen den Vertragsparteien, durch die Arbeitnehmer von einem bestimmten Beruf oder einer bestimmten Tätigkeit oder

von einer hierfür erforderlichen Ausbildung ausgeschlossen oder darin beschränkt werden, sind nichtig.

3. Bestimmungen und Abreden im Sinne des vorstehenden Absatzes sind ausnahmsweise gültig, wenn sie durch überwiegende schutzwürdige Interessen, namentlich zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Personen oder der Qualität der Arbeit gerechtfertigt sind; jedoch gilt nicht als schutzwürdig das Interesse, neue Berufsangehörige fernzuhalten.

Art. 357 OR II. Wirkungen

1. auf die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1. Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und können nicht wegbedungen werden, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt.

2. Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen verstossen, sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt; jedoch können abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmer getroffen werden.

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV	Verordnung zum Arbeitsgesetz
AV	Arbeitnehmervertretung
BA	Berufsamt der grafischen Industrie
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung
BV	Bundesverfassung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EO	Erwerbsersatzordnung
FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GlG	Gleichstellungsgesetz
IV	Invalidenversicherung
KVG	Krankenversicherungsgesetz
MWG	Mitwirkungsgesetz
OR	Obligationenrecht
PBS	Paritätische Berufsbildungsstelle
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
ZPO	Zivilprozessordnung

Organisationen

syndicom	Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Syna	die Gewerkschaft
Viscom	Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation
Movendo	Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften (SGB)
ARC	Bildungsinstitut (Travail.Suisse)

Stichwortregister

A	Absenzen	
	– bezahlte	S. 21, Art. 211
	– kurze	S. 19, Art. 207
	Anstellung	S. 25, Art. 217
	Arbeitnehmervertretung	
	– Aufgabenbereich	S. 37, Art. 310
	– Bildung mit Urabstimmung	S. 35, Art. 303
	– Grundsätze	S. 13, Art. 117
	– Kündigungsschutz	S. 36, Art. 306
	– Mandatsausübung, Zeit	S. 36, Art. 307ff.
	– Mitwirkungsgebiete	S. 39, Art. 314
	– Mitwirkungsrechte	S. 39, Art. 313
	– Schulung, Zeit	S. 37, Art. 309
	– Stellung	S. 36, Art. 305
– Wahl	S. 35, Art. 304	
– Zusammenarbeit	S. 38, Art. 311ff.	
Arbeitszeit		
– Normalarbeitszeit	S. 15, Art. 202	
– Jahresarbeitszeit-Systeme	S. 16, Art. 203f.	
Ausbildung	(s. Bildung)	
Aushilfsanstellung	S. 26, Art. 218	
B	Berufsamt	
	– Aufgaben	S. 51, Art. 602
	– Grundsatz	S. 51, Art. 601
	– Sitz, Organisation	S. 52, Art. 604
	– Solidaritätsbeiträge	S. 52, Art. 603
	Bildung (Ausbildung und Weiterbildung)	
	– Grundsätze	S. 45, Art. 501
	– Institution	S. 45, Art. 504
	– Lehrlingsausbildung	S. 45, Art. 502
	– Weiterbildung	S. 45, Art. 503
Bildungsurlaub	S. 24, Art. 215	
E	Entlassung infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme	
	– Grundsätze	S. 41, Art. 401

Appendix

Stichwortregister

	– Information	S. 41, Art. 402
	– Kündigungsfristen	S. 42, Art. 405
	– Massnahmen	S. 41, Art. 403
	– Sozialplan	S. 43, Art. 406
	– Umschulung	S. 42, Art. 404
F	Feiertage	S. 21, Art. 210
	Ferien	
	– Anspruch	S. 19, Art. 208
	– Grundsätze	S. 20, Art. 209
	Friedenspflicht	S. 9, Art. 102
G	Gesamtarbeitsvertrag	
	– Geltungsbereiche	S. 9, Art. 104f.
	– Ziel	S. 7, Art. 001
I	Institutionen	
	– Berufsamt	S. 51, Art. 601ff.
	– Bildung	S. 45, Art. 504
	– Schiedsgericht	S. 55, Art. 611ff.
K	Koalitionsfreiheit	S. 9, Art. 101
	Kündigung	S. 26, Art. 219
	Kündigungsfristen	S. 26, Art. 219
	– bei drohender Arbeitslosigkeit	S. 42, Art. 405
L	Lehrbedingungen	
	– Berufsmittelschule	S. 47, Art. 513
	– Ferien	S. 48, Art. 517
	– Geltungsbereich	S. 47, Art. 511
	– Grundsatz	S. 47, Art. 512
	– Krankheit	S. 49, Art. 518
	– Ausbildung	S. 45, Art. 502
	– Mindestlohn	S. 47, Art. 514
	– 13. Monatslohn	S. 48, Art. 515
	– Überstunden	S. 48, Art. 516
	– Unfall	S. 49, Art. 519
	Lohn	
	– Grundsätze	S. 26, Art. 220
	– Mindestlöhne	S. 28, Art. 221
	– 13. Monatslohn	S. 28, Art. 222
	– Zuschläge	S. 29, Art. 223

	Lohnzahlung	
	– bei Krankheit	S. 22, Art. 212
	– bei Militärdienst	S. 25, Art. 216
	– bei Mutterschaft	S. 23, Art. 213
	– bei Unfall	S. 23, Art. 214
M	Mahlzeitenentschädigung	S. 29, Art. 224
	Meinungsverschiedenheiten	
	– Betrieb	S. 12, Art. 113
	– Schiedsverfahren	S. 13, Art. 115
	– Vertragsparteien	S. 13, Art. 114
	Mitgliederbeiträge	
	– Inkasso	S. 12, Art. 112
	Mitwirkung	
	– am Arbeitsplatz	S. 33, Art. 302
	– Ziele	S. 33, Art. 301
N	Nacharbeit	
	– Lohnzuschläge	S. 29, Art. 223
P	Pressefreiheit	S. 9, Art. 103
R	Rechte und Pflichten	S. 15, Art. 201
S	Schichtarbeit	S. 18, Art. 205
	– Lohnzuschläge	S. 29, Art. 223
	Schiedsgericht	
	– Klausel	S. 55, Art. 611
	– Kosten	S. 56, Art. 616
	– Rechtshängigkeit, Fristwahrung	S. 56, Art. 614
	– Sitz, Bestellung	S. 55, Art. 612
	– Verfahren	S. 56, Art. 615
	– Verschiedenes	S. 56, Art. 617
	– Zusammensetzung	S. 55, Art. 613
	Solidaritätsbeiträge	S. 11, Art. 106
U	Überstunden	S. 19, Art. 206
	– Lernende	S. 48, Art. 516
	Umschulung	S. 42, Art. 404

V	Vermögensbildung	
	– Bezug	S. 31, Art. 228
	– Geldanlage	S. 30, Art. 227
	– Grundsatz	S. 30, Art. 225
	– Sparbeiträge	S. 30, Art. 226
	Vertragsdauer	S. 58, Art. 701
	Vertragsparteien	
	– Grundsätze	S. 11, Art. 107
	– Institutionen	S. 11, Art. 108
	– Koalitionsfreiheit	S. 9, Art. 101
	– Kommissionen	S. 11, Art. 109
	– Zusammenarbeit Betrieb	S. 12, Art. 110
	Vertrauensleute	S. 12, Art. 111 S. 35, Art. 303
W	Weiterbildung	S. 13, Art. 116 S. 45, Art. 503 (s. <i>Bildung</i>)
Z	Zusammenarbeit	
	– im Betrieb	S. 13, Art. 118

Verhandlungsdelegation

Viscom

Baumann Samuel, Genève
Cavelti Andreas, Gossau SG
Gspöner Thomas, Bern
Rudin Joseph,
Schmidt Pedro, Winterthur
Soldati Stefano, Muzzano
Steiner Rolf, Derendingen
Wasescha Michael, Bern
Zeder Cyrine, Bern

syndicom

Dähler Niklaus, Zürich
Dekhissi Radouane
Djongandeke Pierre, Genève
Graf Hans-Peter, Bern
Gramelsbacher Vreni, Basel
Giroud Yan, Lausanne
Kreuzer Roland, Bern
Lehmann Barbara, Bern
Rüegger Samuel, Basel
Scheu Nina, Bern
Zanetti Angelo, Massagno

Syna

Füchslin Bruno, Richterswil
Kuchen Trix, Hedingen
Menyhart Tibor, Olten

Impressum

Vorstufe und Druck

Länggass Druck AG, Bern

Ausrüstung

Buchbinderei Schlatter AG, Bern

Bezugsadressen

Der GAV kann in deutscher, französischer oder italienischer Sprache bei den Vertragsparteien bezogen werden:

Viscom, Speichergasse 35, 3000 Bern 7

syndicom, Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern

Syna, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

Kontaktstellen von syndicom in den Regionen

Regionalsekretariat Zürich

Stauffacherstrasse 60, Postfach, 8026 Zürich, Volkshaus
Telefon 058 817 18 98, zuerich@syndicom.ch

Regionalsekretariat Ostschweiz

Zwinglistrasse 3, St. Gallen
Telefon 058 817 19 11, stgallen@syndicom.ch

Regionalsekretariat Chur

Gürtelstrasse 24, Postfach, 7001 Chur
Telefon 058 817 19 75, chur@syndicom.ch

Regionalsekretariat Basel

Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel, Gewerkschaftshaus
Telefon 058 817 19 47, basel@syndicom.ch

Regionalsekretariat Luzern

Brünigstrasse 18, Postfach, 6002 Luzern
Telefon 058 817 19 40, luzern@syndicom.ch

Regionalsekretariat Bern

Looslistrasse 15, Postfach 382, 3027 Bern
Telefon 058 817 18 81, bern@syndicom.ch

Regionalsekretariat Biel/Bienne

Murtenstrasse 33, 2502 Biel/Bienne
Telefon 058 817 19 85, bienne@syndicom.ch

Regionalsekretariat Lausanne

Rue Pichard 7, 1003 Lausanne
Telefon 058 817 19 27, lausanne@syndicom.ch

Regionalsekretariat Massagno

Via Genzana 2, 6900 Massagno
Telefon 058 817 19 61, ticino@syndicom.ch

viscom



 syndicom

