

STADLER



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

GAV 2011 Stadler Rail Group AG, Division Schweiz

1. Juli 2011 bis 30. September 2015

Stadler Rail Group AG, Division Schweiz, Ernst-Stadler-Strasse 1, 9565 Bussnang
Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15

Bussnang/Bern, 17. Juni 2011

GAV 2011
Stadler Rail Group AG, Division Schweiz
1. Juli 2011 bis 30. September 2015

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist zwischen der

Stadler Rail Group AG, Division Schweiz, Ernst-Stadler-Strasse 1, 9565 Bussnang
(nachfolgend Stadler Division Schweiz genannt)

Für die Standorte:

- Altenrhein
- Bussnang (inkl. Erlen)
- Winterthur

einerseits und der

Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
(nachfolgend Gewerkschaft Unia genannt)

andererseits vereinbart.

Präambel

Dieser GAV ersetzt die Firmengesamtarbeitsverträge der Stadler Rail in Bussnang, Altenrhein und Winterthur.

Art. 1 Ziel und Zweck

- 1 Dieser GAV setzt sich zum Ziel, durch fortschrittliche Arbeitsverhältnisse das gemeinsame Wohl der Beschäftigten und des Unternehmens zu fördern.
Für diesen GAV gilt der Grundsatz von Treu und Glauben: Die Vertragsparteien verpflichten sich, die beidseitigen Interessen ernsthaft zu würdigen und die Bestimmungen dieses Vertrags konsequent umzusetzen.
In diesem Sinne bezweckt der GAV:
 - zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten im gegenseitigen Interesse der Beteiligten festzulegen;
 - die Zusammenarbeit der Vertragsparteien zu fördern;
 - einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen der Arbeitnehmenden zu erwirken;
 - den Arbeitsfrieden zu wahren.
- 2 Die Parteien setzen sich für die Beschaffung von Aufträgen mit einem hohen und nachhaltigen Wertschöpfungsanteil in der Schweiz nach besten Kräften ein.

A ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 2 Geltungsbereich

- 1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden der Stadler Division Schweiz, mit Ausnahme der Kaderstufen 1 und 2.
- 2 Teilzeitbeschäftigte sowie Lernende sind diesem GAV unterstellt.
- 3 Auf Heimarbeitnehmende, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer und PraktikantInnen werden die Bestimmungen des Vertrages sinngemäss angewendet.

Art. 3 Friedenspflicht und Konfliktledigung

- 1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des GAV den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und zu dessen Einhaltung auf ihre Arbeitnehmenden bzw. Mitglieder einzuwirken.
- 2 Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen, und zwar auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen, die durch diesen GAV nicht berührt werden. Diese absolute Friedenspflicht gilt für beide Vertragsparteien wie für die einzelnen Arbeitnehmenden. Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind gemäss dem in Art. 10 festgelegten Verfahren zu behandeln.

Art. 4 Koalitionsfreiheit

Die Vertragsparteien respektieren die gesetzlich festgelegte Koalitionsfreiheit. Stadler Division Schweiz anerkennt die Gewerkschaft Unia und begrüsst eine Mitgliedschaft der Mitarbeitenden bei der Gewerkschaft Unia.

Art. 5 Solidaritätsbeitrag

- 1 Unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden Mitglieder der Gewerkschaft Unia sind, entrichten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden einen Solidaritätsbeitrag.
- 2 Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich Fr. 10.- im Monat bzw. Fr. 120.- im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 12 Stunden/Woche müssen keinen Solidaritätsbeitrag entrichten. Die Überweisung der Solidaritätsbeiträge an die Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, erfolgt jeweils bis spätestens 31. März des folgenden Jahres.
- 3 Stadler Division Schweiz erstellt jährlich, bis spätestens Ende Februar, zuhanden der Unia eine Namensliste der Mitarbeitenden mit den jeweils entrichteten Solidaritätsbeiträgen des vorangegangenen Jahres nach Standorten aufgeteilt. Die Unia organisiert die Rückerstattung der Solidaritätsbeiträge an ihre Mitglieder in Absprache mit den Standortleitern innerhalb des Betriebes.

Art. 6 Personalkommission

- 1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit im Betrieb sowie zur Stärkung und Durchsetzung des GAV wird je eine Personalkommission für die Standorte Bussnang (inkl. Erlen), Altenrhein und Winterthur gebildet. Die Personalkommission setzt sich jeweils aus mind. 3 Mitgliedern pro Standort zusammen.

- 2 Die Personalkommission ist die legitimierte Vertreterin zur Wahrung der Interessen aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gegenüber der Stadler Division Schweiz. Ihr ist insbesondere auch die innerbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmenden in Bezug auf die sich bei der Anwendung dieses GAV ergebenden Fragen übertragen, dies in enger Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Unia. Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gemäss Art. 2. Es sollen möglichst alle Bereiche vertreten werden.
- 3 Die Geschäftsleitung unterstützt die Personalkommission in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten. Die Mitglieder der Personalkommission geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichten. Andererseits dürfen sie wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit seitens der Firma in keiner Weise benachteiligt werden. Die Modalitäten bezüglich Bestellung, Befugnisse, Tätigkeit und Stellung der Personalkommission sind in Art. 38 ff dieses GAV geregelt.

Art. 7 Betriebsgruppe

Die Standortleitungen anerkennen die Unia-Betriebsgruppen.

Art. 8 Die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission

- 1 Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmenden voraus. Geschäftsleitung und Arbeitnehmende orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses. Die Geschäftsleitung sorgt für eine umfassende, stufen- und zeitgerechte Information der Kader, um eine optimale Führung im Betrieb zu ermöglichen.
- 2 Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden oder einen Teil von ihnen betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der Personalkommission und der Firma zu behandeln und zu regeln. Die Personalkommission kann im Falle von Restrukturierungen oder Massenentlassungen zu jeder Zeit die Gewerkschaft Unia beiziehen und sich durch diese vertreten lassen. Die Verhandlungen finden immer im Beisein der zuständigen Personalkommission statt.
- 3 Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch die Arbeitnehmenden durch die Personalkommission unterstützen lassen. Im Streitfall werden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von oder gegenüber einzelnen Arbeitnehmenden durch den ordentlichen Richter entschieden. Dabei können sich die Arbeitnehmenden durch die Gewerkschaft Unia oder eine/n andere/n Rechtsvertreter/in vertreten lassen.
- 4 Die zwischen den Vertragsparteien getroffene Vereinbarung über die Mitwirkung im Betrieb ist einzuhalten.

Art. 9 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

9.1 Allgemeine Verpflichtungen

- 1 Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung des GAV zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Insbesondere sind sie verpflichtet, auf ihre Arbeitnehmenden bzw. Mitglieder einzuwirken, dass sie diesen GAV einhalten. Nötigenfalls haben die Parteien ihre statutarischen und die gesetzlichen Mittel anzuwenden.
- 2 Bei Betriebsschliessung oder Umstrukturierung mit Entlassungen von mindestens 10% der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden pro Standort kann die Gewerkschaft Unia direkt, ohne vorgängige innerbetriebliche Verhandlungen, über die Folgen solcher Massnahmen für die Arbeitnehmenden mit der Stadler Division Schweiz in Verhandlungen treten.

- 9.2 Zusammenarbeit in Sozial- und Wirtschaftsfragen
- 1 Auf Wunsch einer Vertragspartei werden Fragen der sozialen Marktwirtschaft von gemeinsamem Interesse besprochen. Dabei sollen insbesondere auch Fragen und Modelle der Beschäftigung und Massnahmen präventiven Charakters zur Sprache kommen.
 - 2 Die Vertragsparteien können ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit prüfen. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eigene Stellungnahmen erst nach Abschluss der Gespräche abzugeben; ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, so teilen sie dies den anderen Vertragsparteien mit einer kurzen Erläuterung ihrer Haltung umgehend mit.
- 9.3 Zusammenarbeit in Umweltfragen
- 1 Die Vertragsparteien fördern gemeinsam eine Umweltpolitik, bei der sich Ökologie und Ökonomie im Unternehmen sinnvoll ergänzen.
 - 2 Die Vertragsparteien engagieren sich für ökologische Verbesserungen im Betrieb, bei denen der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Emissions- und Risikobegrenzung gefördert wird.
 - 3 Die Vertragsparteien setzen sich aktiv für eine marktwirtschaftliche, sozialverträgliche und umweltgerechte Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung ihrer Produkte ein.
- 9.4 Chancen- und Lohngleichheit Mann/Frau
- 1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Männer und Frauen im Betrieb und fördern die berufliche Entwicklung der Frauen gemäss Art. 34.
 - 2 Der Grundsatz des gleichen Lohns für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit ist im Betrieb durch eine geschlechtsneutrale Lohnpolitik zu verwirklichen.
- 9.5 Neuerungen während der Vertragsdauer
- 1 Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige diesen GAV betreffende Frage einer Abklärung oder ist nach Meinung einer Partei eine Änderung oder Ergänzung dieses GAV erforderlich, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.
 - 2 Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.
- 9.6 Meinungsverschiedenheiten
- Treten zwischen den Vertragsparteien Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung oder Verletzung des GAV auf und können sich diese nicht einigen, so kann jede Partei das Schiedsgericht anrufen. Dieses kann bei Verletzung des Vertrages der fehlbaren Partei eine Konventionalstrafe auferlegen.

Art. 10 Schiedsverfahren

- 1 Können die Vertragsparteien gemäss Art. 9.6 keine Einigung herbeiführen, so wird der Streitfall einem Schiedsgericht unterbreitet. Das Schiedsgericht kann vorgängig eines Entscheides den Vertragsparteien einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten.
- 2 Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei weiteren Mitgliedern. Der oder die PräsidentIn wird durch die Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Stadler Division Schweiz und Gewerkschaft Unia ernennen je ein weiteres Mitglied des Schiedsgerichts. Können sich die Vertragsparteien über die Bestellung des Präsidenten nicht einigen, so wird dessen Bezeichnung dem Schiedsgerichts des Kantons Thurgau übertragen, welches allfällige Vorschläge der Parteien bei seinem Entscheid mit berücksichtigen kann.
- 3 Für das Verfahren gelten die einschlägigen Bestimmungen der schweizerischen Zivilprozessordnung, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren.

- 4 Seitens des Schiedsgerichts in Rechnung gestellte Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von beiden Parteien je zur Hälfte getragen. Im Übrigen trägt jede Partei die ihr direkt erwachsenden Kosten selbst.
- 5 Das Schiedsverfahren soll in der Regel innert sechs Monaten durchgeführt und abgeschlossen werden.
- 6 Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehaltlich der Nichtigkeitsbeschwerde. Der Sitz des Schiedsgerichts befindet sich im Kanton Thurgau.

Art. 11 Beitrag an die Leistungen der Gewerkschaft Unia und zur Finanzierung gemeinsamer Aufgaben

- 1 An die Leistungen der Gewerkschaft Unia auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet, insbesondere aber auch für ihren Beitrag an die Erhaltung des Arbeitsfriedens sowie zur Finanzierung gemeinsamer Aufgaben leistet die Stadler Division Schweiz für alle vertragsunterstellten Arbeitnehmenden einen Partnerschaftsbeitrag von Fr. 70.- pro Jahr auf das Konto CH55 0844 0030 0302 9033 0 bei der Coop Bank AG 4002 Basel der Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15.
- 2 Als Stichtag für die massgebliche Arbeitnehmerzahl gilt der **1. Januar**. Ein Drittel des Jahresbeitrages wird zur Finanzierung gemeinsamer Aufgaben verwendet. Über die Verwaltung und die Zweckbestimmung der Mittel verständigen sich die Vertragsparteien und stellen diesbezügliche Richtlinien auf.
- 3 Die restlichen zwei Drittel des Jahresbeitrages dienen als Abgeltung der Leistung der Gewerkschaft Unia auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet. Die Gewerkschaft Unia verwendet diese Mittel für die Finanzierung des Verwaltungsaufwandes, der Vertragskosten und der beruflichen Weiterbildung. Die von ihr veranstalteten Weiterbildungskurse sind damit allen Arbeitnehmenden der Firma zugänglich.

Art. 12 Vereinbarungen und Vollzugsbestimmungen

Zur Ausführung des GAV schliessen die Vertragsparteien soweit nötig ergänzende Vereinbarungen ab und erlassen Vollzugsbestimmungen.

B ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 13 Allgemeines

Für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses GAV im Sinne von Art. 357 OR. Soweit der GAV keine Regelung enthält, gelten die gesetzlichen Bestimmungen und die betrieblichen Regelungen.

Bei allfälligen Einzelvereinbarungen für Bestimmungen, die nicht im GAV geregelt sind, zwischen Stadler Division Schweiz und den Arbeitnehmenden, geht im Streitfall in jedem Fall der GAV vor.

Art. 14 Geschäftsgeheimnisse

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine regelmässige Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen und insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren. Die Arbeitnehmenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst der Stadler Division Schweiz Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder andern mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Stadler Division Schweiz sämtliche ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen und allfällige davon angefertigte Kopien unverzüglich zurückzuerstatten.

Art. 15 Arbeitszeit

15.1. Normalarbeitszeit

- 1 Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden zuzüglich eine Stunde Vorholzeit pro Woche. Die genauen täglichen Arbeitszeiten sowie der Bezug der geleisteten Vorholzeit richten sich nach den Weisungen der Arbeitgeberin.
- 2 Die Pausen von 30 Minuten pro Arbeitstag sind bezahlt. Die Standortleitung und die Personalkommissionen regeln standortbezogen die Details.
- 3 Bei Bedarf vereinbart die Standortleitung mit der Gewerkschaft Unia ein Jahresarbeitszeitmodell mittels separater Vereinbarung.
- 4 Die GAV Vertragsparteien vereinbaren ein Reglement, das die Schichtarbeit einschliesslich der Zulagen und Zeitgutschriften für alle Standorte abschliessend regelt.

15.2 Überstunden

- 1 Die Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, sofern sie notwendig ist und nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Interessen der Arbeitnehmenden insbesondere mit Familienpflichten ist besonders Rechnung zu tragen. Überstunden können nur im Einverständnis mit den betroffenen Mitarbeitenden angeordnet werden. Überstunden können in gegenseitigem Einvernehmen auch mit Freizeit abgegolten werden.
- 2 Überschreitet die Wochenarbeitszeit 42 Stunden, liegt Überstundenarbeit vor. Überstundenarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% ab der 43. Wochenstunde entschädigt.
- 3 Als Überstundenarbeit gilt jede vom Betrieb angeordnete Arbeitsleistung ausserhalb der täglichen Normalarbeitszeit ab der 43. Wochenstunde.

- 15.3 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
 1 Vorübergehende Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 30% entschädigt. Als Nachtarbeit gilt jede Arbeitsleistung in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 05.00 Uhr. Dauernde Nachtarbeit wird mit einem Zeitzuschlag von 10% abgegolten und einer Schichtzulage von 15%. Der Zeitzuschlag ist kumulierbar und innert eines Kalenderjahres zu beziehen. Die jeweilige Kompensation erfolgt nach Absprache zwischen den betroffenen Arbeitnehmenden und den direkten Vorgesetzten. Sofern dabei die Mitternachtsstunde überschritten wird, wird eine 30-minütige vom Betrieb bezahlte Pause eingeräumt.
- 2 Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit, die an gesetzlichen Sonn- und Feiertagen zwischen 23.00 Uhr und 23.00 Uhr verrichtet werden muss, diese wird mit einem Zuschlag von 50% entschädigt. Hier wird ebenfalls ein Zeitzuschlag von 10% gewährt. Zudem besteht Anspruch auf einen Ersatzruhetag von 24 Stunden, wobei die Ruhezeitbestimmungen gemäss Arbeitsgesetz zu beachten sind.
- 15.4 Montage- und Servicepersonal
 Für das Montage- und Service-Personal besteht ein besonderes Reglement, in welchem insbesondere allfällige Zulagen und Spesen umschrieben sind und welches für das betreffende Personal einen Bestandteil der Anstellungsbedingungen bildet.
- 15.5 Berechnung des Stundenansatzes
 Zur Berechnung des Stundensatzes inkl. Vorholzeit wird der Monatslohn ohne Zulagen durch 186 dividiert (Basis 43-Stunden-Woche).

Art. 16 Lohn

- 16.1 Lohnverhandlungen
 Die effektiven Monatslöhne werden jährlich der Teuerung angepasst (Teuerungsindex Oktober), wenn dies die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Stadler Division Schweiz erlauben.
- 16.2 Mindestlöhne
 Die Vertragsparteien verhandeln jährlich die Mindestlöhne. Sofern die Teuerung 2% nicht übersteigt (Teuerungsindex Oktober), erfolgt die Anpassung der Mindestlöhne an die Teuerung automatisch.
- 16.3 Lohnperiode und Mindestlohn
 Die Arbeitnehmenden der Stadler Division Schweiz werden im Monatslohn angestellt. Der Mindestlohn (x 13) beträgt bei einem 100% Pensum per 1. Januar 2012:
- | | |
|---|-------------|
| TechnikerInnen Fachhochschule | Fr. 6'000.- |
| Facharbeitende EFA ab dem 25. Altersjahr | Fr. 4'500.- |
| Facharbeitende EFA bis zum 25. Altersjahr | Fr. 4'200.- |
| Hilfsarbeitende | Fr. 4'000.- |
- 16.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung
 1 Bei Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:
 - für Arbeitnehmende im Monatslohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten, ohne eine allfällige Spesenentschädigung, sofern diese nicht fester Bestandteil des Lohnes ist.
 - für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen Dauer von 12 Monaten, ohne einer allfälligen Spesenentschädigung.
- 2 Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen wie z.B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen usw.
- 3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 17 13. Monatslohn

- 1 Die Arbeitnehmenden erhalten den 13. Monatslohn in der Regel hälftig per 30. Juni und 30. November ausbezahlt.
Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis bezahlt.
- 2 Für die Bemessung des 13. Monatslohnes massgebend ist der normale Monatslohn inkl. Schichtzulagen bei permanenter Schichtarbeit, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überzeitenschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne genommen.

Art. 18 Weihnachtsgeld / Bonus

- 1 Die Arbeitnehmenden erhalten jedes Jahr im Dezember ein Weihnachtsgeld von mindestens Fr. 1'000, wenn es der Geschäftsgang erlaubt.
- 2 Per Ende März wird allen Arbeitnehmenden ein zusätzlicher Bonus in Abhängigkeit des Geschäftsganges und der persönlichen Leistung von durchschnittlich Fr. 1'500 – Fr. 3'000 gewährt.
- 3 Die Bonuszahlungen sind sozialversicherungspflichtig.

Art. 19 Familienzulagen

Die Stadler Division Schweiz entrichtet Familienzulagen gemäss den entsprechenden Vorgaben des Familienzulagengesetzes sowie den einschlägigen Bestimmungen der geltenden kantonalen Gesetze.

Art. 20 Ferien

20.1 Dauer

- 1 Die Dauer der Ferien beträgt ab dem 1. Januar 2012 pro Kalenderjahr:

Altersgruppe	Arbeitstage
nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr	22
nach dem zurückgelegten 30. Altersjahr	24
nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr	25
nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr	27
nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr	30

- 2 Die Dauer der Ferien für Lernende und Jugendliche beträgt

Lernende	Jugendliche	Arbeitstage
1. Lehrjahr	bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr	35
2. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 17. Altersjahr	30
3. + 4. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen	30

- 3 Die Stadler Division Schweiz kann ferienähnliche Veranstaltungen wie Lehrlingslager, Jugendurlaub usw. an die 6. Ferienwoche für Lernende und Jugendliche anrechnen.

20.2 Berechnung des Ferienanspruchs

- 1 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, welche die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahres, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.

- 2 In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 21 bezahlt sind, gelten nicht als Ferientage.
 - 3 Neueintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.
 - 4 Kündigt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien, sofern sie nicht angeordnet worden sind wie z.B. Betriebsferien, kann die Stadler Division Schweiz den auf die zuviel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückverlangen.
- 20.3 Kürzung des Ferienanspruchs
- 1 Absenzen wegen Militärdienst, Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit werden, sofern deren Gesamtdauer drei Monate im Jahr übersteigt, mit den Ferien verrechnet, indem für den vollen vierten und jeden weiteren Absenzmonat die Ferien um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruchs gekürzt werden.
 - 2 Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen der Stadler Division Schweiz überlassen. Nicht angerechnet wird unbezahlter Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder.
- 20.4 Bezug der Ferien
- 1 Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist der Stadler Division Schweiz vorbehalten; sie muss auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Die Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr, für das sie gewährt werden, zu beziehen. Eine Zusammenlegung der Ferien von zwei aufeinanderfolgenden Jahren ist nur mit Zustimmung der Stadler Division Schweiz gestattet.
 - 2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt nachstehend Art. 20.4. Abs. 3. In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 21 bezahlt werden, gelten nicht als Ferientage.
 - 3 Können im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses die dem/der Arbeitnehmenden in diesem Zeitpunkt noch zustehenden Ferien bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht oder nur noch teilweise bezogen werden, erfolgt eine entsprechende Abgeltung durch Lohnzahlung.

Art. 21 Feiertage und arbeitsfreie Tage

- 1 Die Stadler Division Schweiz legt nach Anhören der Personalkommission im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 10 bezahlte Feiertage (inkl. 1. August) pro Jahr fest.
- 2 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.
- 3 Allfällige weitere Feiertage und arbeitsfreie Tage sind vor- oder nachzuholen, oder es kann unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Art. 22 Lohnfortzahlung bei Krankheit

- 1 In den ersten 90 Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit übernimmt die Stadler Division Schweiz 100% des AHV-pflichtigen Lohnes (inkl. 13. Monatsgehalt). Im Übrigen richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht der Stadler Division Schweiz nach Massgabe von Art. 324a und 324b OR. Bei Ausscheiden eines bzw. einer Mitarbeitenden muss der Übertritt in die Einzel-Taggeldversicherung durch den Kollektivvertrag gewährleistet sein.
- 2 Die Stadler Division Schweiz schliesst für sämtliche Arbeitnehmenden eine Kollektivkranken-Taggeldversicherung gemäss VVG ab, welche im Krankheitsfall ab dem 91. Tag krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während 720 Arbeitstagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Kalendertagen mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohnes (inkl. 13. Monatsgehalt) deckt. Die Arbeitnehmenden übernehmen 0.8% der Prämienzahlungen.

Art. 23 Lohnfortzahlung bei Unfall

Für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle sind die Arbeitnehmenden bei der SUVA gemäss deren Bestimmungen versichert. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung werden von der Stadler Division Schweiz bezahlt, diejenigen für Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten der Versicherten. Für den von der SUVA nicht gedeckten Lohnausfall sind die Arbeitnehmenden der Stadler Division Schweiz versichert. Vorbehalten bleiben Kürzungen der Versicherungsleistungen nach Art. 37 und 39 des UVG. Die Prämien für diese Unfall-Zusatzversicherung werden von der Stadler Division Schweiz übernommen, diejenigen der Zusatzversicherung für Nichtbetriebsunfälle von den Versicherten.

Art. 24 Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub

- 1 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 18 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Stadler Division Schweiz und der Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.
- 2 Die Lohnzahlung für die 18 Wochen beträgt 100 Prozent. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung geht zugunsten der Stadler Division Schweiz.

Art. 25 Militärdienstentschädigung / Zivildienstentschädigung

- 1 Während der Rekrutenschule oder dem Zivildienst:
 - an ledige ohne Unterstützungspflicht: 80% des Lohnes;
 - an verheiratete und ledige mit Unterstützungspflicht: 90% des Lohnes.
 - während des Besuches an Uof- und Of-Schulen sowie zivilem Ersatzdienst: 80% des Lohnes
- 2 Während der übrigen Dienstleistungen wie bei Wiederholungs- und Zivilschutzkursen: 100% des Lohnes.
- 3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Abs. 1 und 2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.
- 4 Die Stadler Division Schweiz kann die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung der Arbeitnehmenden abhängig machen, das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens 12 Monate fortzusetzen.
- 5 Als obligatorischer schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in der Armee und im Zivilschutz sowie Ersatzdienst, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird. Die vorstehende Regelung gilt ebenfalls für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

Art. 26 Bezahlung von anderen Absenzen

26.1 Bezahlte Absenzen

1 Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

a)	bei Heirat	2 Tage
b)	bei Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
c)	bei der Geburt eines Kindes	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, von Eltern oder Schwiegereltern	3 Tage
	bei Tod von Grosseltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters	1 Tag
e)	bei Rekrutierung	bis zu 3 Tagen
f)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist	1 Tag
g)	Zur Pflege kranker in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, wenn keine alternative Lösung gefunden werden kann.	bis zu 3 Tagen

2 Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern die Arbeitnehmenden einen Lohnausfall erleiden, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt.

26.2 Kurzabsenzen

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

Art. 27 Ausübung öffentlicher Ämter

1 Es wird der Stadler Division Schweiz empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.

2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich die Stadler Division Schweiz und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung der Stadler Division Schweiz verständigen.

3 ExpertInnen, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbandes an Lehrabschlussprüfungen von Berufen der Maschinenindustrie oder Prüfungen von paritätischen Prüfungsorganisationen mitwirken, erhalten für diese Aufgabe im Einvernehmen mit der Stadler Division Schweiz eine bezahlte Freistellung. Ferner haben sie Anrecht auf bezahlte Freistellung bis zu 3 Tagen pro Jahr, wenn sie vom Bund, von Kantonen oder von einer paritätischen Prüfungsorganisation veranstaltete Expertenurse besuchen.

Art. 28 Freistellung für berufliche Weiterbildung

1 Stadler Division Schweiz fördert die berufliche Weiterbildung, die in Zusammenhang mit der ausführenden Tätigkeit steht, u.a. durch folgende Massnahmen:

- Laufbahnberatung
- Weiterbildungsprogramme und eigene Kursangebote
- Beteiligung an externen Weiterbildungsinstitutionen
- Freistellung von der Arbeit für bildungswillige Arbeitnehmende
- Teilweise oder volle Übernahme von Kurskosten

2 Stadler Division Schweiz fördert die Weiterbildung, welche die Verbesserung der Qualifizierung der Arbeitnehmenden unterstützt.

- 3 Die Stadler Division Schweiz gewährt bezahlte Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb des Betriebes, wenn die Arbeitnehmenden bereit sind, ihrerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen. Dabei ist auf den betrieblichen Ablauf Rücksicht zu nehmen.

Art. 29 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten

- 1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten in Gremien oder Betriebsgruppen der Gewerkschaft Unia, wenn:
- a) eine statutarische Gewerkschaftsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird wie z.B. Industriekommission, Branchenkonferenz usw.
 - b) der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gewählt Mitglied des entsprechenden Gremiums der Unia ist bzw. deren Anwesenheit gerechtfertigt ist;
 - c) die Stadler Division Schweiz rechtzeitig orientiert wird;
 - d) die Gewerkschaft Unia keinen Lohnausfall oder kein vergleichbares Taggeld bezahlt.
- 2 Im Weiteren hat die Unia Betriebsgruppe das Recht:
- a) eine Belegschaftsversammlung einmal pro Jahr und Standort ausserhalb der Arbeitszeit im Betrieb durchzuführen;
 - b) nach vorgängiger Absprache mit den Standortleitern Arbeitnehmende am Arbeitsplatz auf die Unia Mitgliedschaft hinzuweisen. Sie können dabei durch Gewerkschaftsdelegierte, Mitglieder der Personalkommission oder Unia-SekretärInnen unterstützt werden.

Art. 30 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

30.1 Probezeit und Kündigung

- 1 Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
- 2 Die Kündigung nach der Probezeit hat schriftlich auf das Ende eines Monats zu erfolgen; dieselbe muss am letzten Tag des Monats bei der betroffenen Partei eingetroffen sein.

30.2 Kündigung zur Unzeit

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadler Division Schweiz das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Ersatzdienstes der Arbeitnehmenden und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während die Arbeitnehmenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar
 - bei Nichtbetriebsunfall im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen
 - bei Krankheit bis der Leistungsanspruch der Krankentaggeldversicherung erschöpft ist
 - bei Betriebsunfall bis der Leistungsanspruch gemäss UVG/SUVA ausgeschöpft ist
 - c) während der Schwangerschaft und in den 18 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung der Arbeitnehmenden für eine Hilfsaktion im Ausland.
- 2 Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz 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.

30.3 Whistleblowing

Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Missstände beobachten und diese intern dem entsprechenden Vorgesetzten melden, werden nach Ausschöpfung des Dienstweges durch die Konzernleitung geschützt.

Art. 31 Personalvorsorge

Für das Personal der Stadler Division Schweiz besteht eine Alters-, Todesfall- und Invaliditäts-Versicherung gemäss dem Reglement der Vorsorgestiftung, welches zusätzlich zu diesem GAV ausgehändigt wird.

Art. 32 Abgangsentschädigung

Endet das Arbeitsverhältnis einer mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmerin oder eines mindestens fünfzig Jahre alten Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren, so hat die Stadler Division Schweiz ihr oder ihm eine Abgangsentschädigung gemäss OR auszurichten, unter Vorbehalt von Leistungen der Personalvorsorgeeinrichtung.

Art. 33 Ausbildung der Lernenden

- 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. Geeigneten Lernenden soll die Möglichkeit geboten werden, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abzuschliessen zu können. Lernenden, die einen entsprechenden Bedarf haben, soll der Besuch von Stützkursen und anderen Förderungsmaßnahmen ermöglicht werden.
- 2 Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den vorliegenden GAV gegeben wird.

Art. 34 Förderung der Frauen

- 1 Die berufliche Entwicklung der Frauen soll in der Firma gefördert werden.
- 2 Zur Förderung der Chancengleichheit wird der Stadler Division Schweiz empfohlen:
 - den Frauen den Zugang zu den Lehrberufen der Maschinenindustrie zu erleichtern
 - die berufliche Weiterentwicklung der Frauen zu fördern
 - die Aufstiegsmöglichkeiten für die Frauen zu erleichtern und
 - den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.
- 3 Zu diesem Zweck sollen insbesondere die Laufbahnberatung eingesetzt und die Weiterbildung individuell gefördert werden.
- 4 Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sollen nach den betrieblichen Möglichkeiten neue Arbeits- und Arbeitszeitformen angeboten werden.

Art. 35 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- 1 Stadler Division Schweiz und Arbeitnehmende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.

- 2 Arbeitnehmende bzw. ihre Personalkommissionen sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge und Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen, zu informieren und anzuhören.
- 3 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

Art. 36 Persönlichkeitsschutz

- 1 Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jeder Verletzung der Würde durch Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Personalkommission wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe und sexuelle Belästigungen verhindern kann.
- 2 Die Integration ausländischer Arbeitnehmenden soll gefördert und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

Art. 37 Datenschutz

37.1 Grundsätze

- 1 Das Speichern personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- 2 Die Stadler Division Schweiz hat diejenigen Personen zu bezeichnen, welche Zugang zu den gespeicherten Daten haben.
- 3 Den Arbeitnehmenden muss auf Verlangen Auskunft über die sie betreffenden, elektronisch gespeicherten Daten erteilt werden.
- 4 Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.
- 5 Beim Austritt aus der Firma sind diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht mehr für betriebsinterne oder behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen. Den Arbeitnehmenden sind auf Verlangen die noch verbleibenden Daten mitzuteilen.

37.2 Rechte der Personalkommissionen

Die Personalkommissionen haben das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.

37.3 Überwachungs- und Kontrollsysteme

- 1 Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.
- 2 Hiervon ausgenommen sind die Präsenzkontrolle der Arbeitnehmer, die Arbeitszeiterfassung sowie die Betriebsdatenerfassung.

Art. 38 Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb

38.1 Ziele der Mitwirkung

- 1 Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:
 - die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und die Befriedigung am Arbeitsplatz
 - die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung der Arbeitnehmenden
 - die Förderung eines guten Betriebsklimas
 - die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Unternehmens

- 2 Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb zu fördern
- im persönlichen Arbeitsbereich
 - durch die Personalkommission.
- 38.2 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich
- 1 Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass die informierten, mitdenkenden und am Betrieb interessierten Arbeitnehmenden ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten auszunutzen vermögen.
- 2 Sie sind überzeugt, dass zu diesem Zweck jene Methoden der Unternehmensführung anzuwenden sind, die den Arbeitnehmenden klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenz- und Verantwortungsbereiche übertragen. Deren Zuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmenden voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitung und in den Entscheidungsprozess gefördert wird. Durch Mitarbeitergespräche sollen die Arbeitnehmenden informiert und gefördert werden. Dies kann individuell oder in Gruppen erfolgen.
- 3 Die Vertragsparteien geben sich darüber Rechenschaft, dass die Anwendung solcher Führungsgrundsätze von der Überzeugung und der dauernden persönlichen Anstrengung aller Beteiligten getragen sein muss und somit nicht allgemein angeordnet und geregelt werden kann. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.
- 38.3 Personalkommissionen
- 1 Die Personalkommissionen werden unter Berücksichtigung von Art. 6 sowie der gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz) mittels eines Reglements gebildet, das zwischen Stadler Division Schweiz und Gewerkschaft Unia vereinbart wird.
- 2 Dieses Reglement hat unter anderem zu regeln:
- Wahl und Zusammensetzung der Personalkommission
 - Änderung von Vertretungsbereichen
 - Stellung der Personalkommission
 - Verfahren bei Kündigung von Mitgliedern der Personalkommission
 - Erleichterungen in der Ausübung des Mandats
 - Freistellung für Schulung der Mitglieder
 - Allgemeiner Aufgabenbereich
 - Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und den Mitarbeitenden
 - Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Geschäftsleitung
 - Mitwirkungsrechte im Sinne von Information, Mitsprache, Mitentscheidung und Selbstverwaltung
 - Mitwirkungsgebiete
 - Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen
 - Wahlvoraussetzungen
- 3 Bis zur Einsetzung der Personalkommission auf der Grundlage des Reglements, kann die Gewerkschaft Unia deren Mitwirkungsrechte wahrnehmen.

Art. 39 Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen

- 39.1 Grundsätze
- 1 Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz als ein grundlegendes Anliegen. Sie sind sich bewusst, dass dieses Ziel nur mit einer innovativen und konkurrenzfähigen Unternehmung realisiert werden kann.
- 2 Die Vertragsparteien geben sich Rechenschaft darüber, dass der technische und wirtschaftliche Wandel Betriebsschliessungen oder Entlassungen einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden notwendig machen kann. Bei solchen Entscheidungen der Stadler Division Schweiz sollen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden möglichst vermieden oder gemildert werden.

- 3 Die Firma informiert die Personalkommission und die Gewerkschaft Unia frühzeitig über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen und gibt ihnen die Gelegenheit, Möglichkeiten zur Arbeitsplatzhaltung zu besprechen. Dabei sollen u.a. Massnahmen im Bereich der Arbeitszeit geprüft werden.
- 39.2 Konsultation bei beabsichtigten Entlassungen
Beabsichtigt die Firma die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, so gelten die Bestimmungen nach OR Art. 335 ff sowie Art. 9.1 Abs. 2 GAV.
- 39.3 Massnahmen bei Entlassungen
- 1 Gegenstand der folgenden Bestimmungen sind Massnahmen bei Entlassungen einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen.
- 2 In solchen Fällen sind den Entlassungen durch die Stadler Division Schweiz gleichgestellt Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei einer Betriebsverlegung aus Distanzgründen gezwungen sind.
- 39.4 Information
- 1 Die betroffenen Arbeitnehmenden, ihre betriebliche Vertretung und die Gewerkschaft Unia als Vertragspartei sind über solche Entscheidungen möglichst frühzeitig zu informieren.
- 2 Die Information soll so umfassend wie möglich sein. Dies gilt insbesondere für die Gründe, die zum Entscheid geführt haben, für die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung.
- 39.5 Verhandlungen über die Folgen
- 1 Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Personalkommission zur Unterstützung und Vermittlung bei Prüfung dieser Massnahmen beiziehen.
- 2 Bei einer grösseren Anzahl (unter 10%) von Entlassungen kann die Personalkommission oder die Gewerkschaft Unia Verhandlungen über die Folgen solcher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmenden verlangen. Für diese Verhandlungen wird die Gewerkschaft Unia beigezogen.
- 39.6 Gesetzliche und vertragliche Ansprüche
Bei der Durchführung der Massnahmen sind in erster Linie die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten, wie:
- Kündigungsfristen
 - Lohnzahlungspflicht inkl. Nebenleistungen, die Lohnbestandteil sind
 - betriebliche Personalvorsorge
 - Abgangsentschädigung, soweit nicht durch Freizügigkeitsleistungen ersetzt.
- 39.7 Weitere Massnahmen
Als weitere Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung menschlicher und wirtschaftlicher Härten in Form eines Sozialplanes kommen hauptsächlich in Frage:
- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen
 - Innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
 - Mithilfe der Stadler Division Schweiz bei der Stellensuche
 - Verlängerung oder, auf Wunsch der Arbeitnehmenden, Verkürzung von Kündigungsfristen
 - Umzugserleichterungen/Wegentschädigung
 - Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
 - Vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
 - Volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
 - Zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
 - Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
 - Vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
 - Verzicht auf Konkurrenzklauseln
 - Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
 - Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen

C INKRAFTTRETEN UND VERTRAGSDAUER

Art. 40 Inkrafttreten

Dieser GAV tritt am 1. Juli 2011 in Kraft und kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten frühestens auf den 30. September 2015 mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung des GAV seitens einer Vertragspartei, verlängert sich dessen Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr mit der gleichen Kündigungsfrist.

Bussnang/Bern, 17. Juni 2011

Stadler Rail Group AG
Division Schweiz

Peter Spuhler
Präsident des Verwaltungsrates

Vincenza Trivigno
Mitglied der Gruppenleitung/
Executive Vice President

Gewerkschaft Unia
Sektor Industrie

Corrado Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Beda Moor
Mitglied der Sektorleitung Industrie