
Kommentar zum GAV der Maschinenindustrie

Einleitung

Die Gewerkschaft SMUV veröffentlicht erstmals einen juristischen Kommentar zu jedem Artikel des Gesamtarbeitsvertrages der Maschinenindustrie; der Arbeitgeberverband (ASM) verfasst solche Kommentare schon seit mehreren Jahren. Zwei Kommentare zum gleichen Gesamtarbeitsvertrag mögen vielleicht überflüssig erscheinen; auch wenn die meisten Bestimmungen auf die gleiche Weise ausgelegt werden, stellen sich doch einzelne Fragen im Lichte der Interessen und Anliegen der Arbeitnehmenden anders und werden Schwerpunkte anders gesetzt. Die Gewerkschaft SMUV hofft, dass dieses neue Arbeitsinstrument den Mitgliedern von Personalkommissionen, den Betrieben und all denjenigen, welche sich für die Anliegen der Arbeitnehmenden in der Maschinenindustrie interessieren, hilfreich sein wird.

Ergänzend zu diesem Kommentar hat die Gewerkschaft SMUV Erläuterungen zu besonderen Fragen herausgegeben, insbesondere betreffend Arbeitszeiten. Diese Unterlagen können in unseren Sekretariaten unentgeltlich bezogen werden. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.



Ingress

Die Vereinbarung hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Maschinen-, Metall- und Elektroindustrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitnehmenden und Arbeitgeber beizutragen.

Die Vereinbarung untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu wurdivigen.

Die Vertragsparteien wollen mit dieser Vereinbarung

- die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen vertiefen,**
- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten festlegen,**
- die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern,**
- durch die Förderung von Innovationen und moderner Arbeitsorganisation den Arbeitsplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten,**
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen und**
- den Arbeitsfrieden wahren.**

Der Ingress ist eine Absichtserklahrung der Vertragsparteien; er zählt die Grundlagen des Gesamtarbeitsvertrages auf und nennt dessen Zielsetzungen. Er legt fest, in welchem Sinn und Geist der Gesamtarbeitsvertrag auszulegen ist, und er nennt in diesem Zusammenhang insbesondere den Grundsatz von Treu und Glauben und das Ziel, den Arbeitsplatz Schweiz in einer «sozialen» Marktwirtschaft konkurrenzfähig zu erhalten. Er bringt zudem stillschweigend zum Ausdruck, dass der Gesamtarbeitsvertrag das geeignete Mittel zur Regelung der Arbeitsbedingungen einer Branche ist, und dass es den Firmen offen steht, für die Arbeitnehmenden günstigere Arbeitsbedingungen vorzusehen.

Grundsätze

Art. 1

Geltungsbereich

¹ Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmenden, die von den Mitgliedfirmen des ASM in der Schweiz befristet oder unbefristet beschäftigt werden.

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

³ Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie auf Temporär-Arbeitnehmende sollen die Bestimmungen der Vereinbarung sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber der Vereinbarung nicht.

⁴ Für Lehrlinge gelten die Art. 13.1 Abs. 2 und 3, 36-39 sowie 47. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lehrlinge sind der Vereinbarung aber nicht unterstellt.

1 – Persönlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag kommt unter drei Voraussetzungen zur Anwendung:

1. Der Betrieb muss Mitglied des ASM sein.

Tritt eine Firma aus der Arbeitgeberorganisation aus, so ist der Gesamtarbeitsvertrag mit Wirksamkeit des Austrittes der Firma auf deren Personal nicht mehr anwendbar. Deshalb muss das Personal vor der Wirksamkeit des Austrittes reagieren und die Firma zwingen, Mitglied der Arbeitgeberorganisation zu bleiben. Gelingt es der Firma trotzdem, aus dem ASM auszutreten, so gelten die gleichen Arbeitsbedingungen wie vor dem Austritt, sofern die Arbeitgeberseite diese nicht schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist geändert hat.

Wird die Firma, welche Mitglied des ASM ist, durch eine andere Firma übernommen, welche nicht Mitglied der ASM ist, so gilt der Gesamtarbeitsvertrag gemäss Art. 333

Abs. 1 bis OR ¹ während eines Jahres seit der Übernahme für die Arbeitsbedingungen des Personals der übernommenen Firma weiter, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht unterdessen abläuft. Es muss selbstverständlich unbedingt versucht werden, die neue Firma zum Beitritt zum ASM zu bewegen.

2. Die Arbeitnehmenden müssen befristet oder unbefristet in einer Mitgliedfirma des ASM beschäftigt sein.

Ein Gesamtarbeitsvertrag gilt grundsätzlich für die organisierten Arbeitnehmenden, d.h. für die Mitglieder einer Gewerkschaft, welche Vertragspartei des Gesamtarbeitsvertrages ist. Gemäss Art. 356b Abs. 1 OR ² können die Vertragsparteien allerdings vorsehen, dass der Gesamtarbeitsvertrag durch eine obligatorische individuelle Unterstellung für alle in einer Firma beschäftigten Personen gilt. Dieser Vorgang ist in Art. 1 des Gesamtarbeitsvertrages der Maschinenindustrie vorgesehen. Demzufolge gilt dieser für alle in den Mitgliedfirmen des ASM teilzeitlich oder vollzeitlich beschäftigten Personen.

3. Der Gesamtarbeitsvertrag ist nur in der Schweiz, d.h. nur auf nach schweizerischem Recht abgeschlossene Arbeitsverträge anwendbar; er gilt auch für zeitweilig ins Ausland beordnete Personen.

2 – Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Die Firmen können in ihren internen Reglementen, welche mit der Arbeitnehmervertretung erarbeitet wurden, Arbeitnehmende, welche eine höhere leitende Stellung einnehmen, vom Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausschliessen. Der Lohn solcher Personen muss jedoch vergleichbar hoch und ihre Selbständigkeit bei der Organisation ihrer Arbeit umfassend sein.

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt ebenfalls nicht für Lehrlinge, da deren Arbeitsvertrag durch den Einschluss der beruflichen Ausbildung besonders geartert ist. Die den Lehrlingen zustehenden Ferien werden jedoch im Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich und zwingend geregelt.

1 Art. 333 Abs. 1bis OR

Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder durch Kündigung endet.

2 Art. 356b Abs. 1 OR

Einzelne Arbeitgeber und einzelne im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmer können sich mit Zustimmung der Vertragsparteien dem Gesamtarbeitsvertrag anschliessen und gelten als beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Art. 1

Im weiteren sind vom persönlichen Geltungsbereich ausgeschlossen:

- Heimarbeitnehmende, für welche jedoch die Bestimmungen des OR über den Heimarbeitsvertrag (Art. 351-354 OR) und das Bundesgesetz über die Heimarbeit gelten;
- Hilfspersonen, deren Arbeitsvertrag sich über weniger als 3 Monate erstreckt;
- Praktikanten und Praktikantinnen, d.h. Personen, welche im Austausch für ihre Arbeit in der Firma keinen Lohn erhalten;
- Personen, welche durch eine Temporärfirma in der Firma beschäftigt werden.

Gemäss Mitwirkungsgesetz gelten die vertraglichen Bestimmungen über die Mitwirkung ausnahmslos für das gesamte Personal. Zudem sieht der Gesamtarbeitsvertrag vor, dass alle Vertragsbestimmungen auf Personen, welche vom persönlichen Geltungsbereich des Vertrages ausgeschlossen sind, «sinngemäss» angewandt werden sollen.

Art. 2

Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung

¹ Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbeschränkt zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen, und zwar auch in Fragen, die durch die Vereinbarung nicht geregelt werden.

² Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber.

³ Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung beizulegen.

Die Pflicht zur Wahrung des relativen Arbeitsfriedens während der Dauer eines Gesamtarbeitsvertrages ergibt sich aus dem Gesetz (Art. 357a Abs. 2 OR¹). Ist der Rückgriff auf kollektive Kampfmassnahmen auch für Gegenstände ausgeschlossen, welche der Gesamtarbeitsvertrag nicht regelt, so spricht man von einem absoluten Arbeitsfrieden. Da das Streikrecht, auf welches die Gewerkschaften während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages verzichten, als kollektives Recht par excellence gilt, ist die Verpflichtung zum Verzicht auf dieses Recht für die einzelnen Arbeitnehmenden bedeutungslos. Art. 2 Abs. 2 ist somit nicht sehr sinnvoll.

1 Art. 357a Abs. 2 OR

Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind; die Friedenspflicht gilt nur unbeschränkt, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

Art. 3

Koalitionsfreiheit **Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.**

Die in dieser Bestimmung vorgesehene Koalitionsfreiheit garantiert auf eine rechtlich eher überholte Weise die Freiheit, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten. Die Arbeitgebenden sind nicht berechtigt, eine in ihrer Firma beschäftigte oder sich um eine Arbeitsstelle in ihrer Firma bewerbende Person nach ihrer allfälligen Gewerkschaftszugehörigkeit zu fragen. Die Freiheit, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten – die Koalitionsfreiheit – ist ein Element, welches unter den Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers fällt (Art. 328 Abs. 1 OR¹); die Verletzung dieser Freiheit begründet zudem eine missbräuchliche Kündigung im Sinne des Art. 336 Abs. 2 lit. a OR².

Die Bestimmung spricht unsinnigerweise von der Gewährleistung der «beidseitigen» Koalitionsfreiheit; diese betrifft selbstverständlich nur die Arbeitnehmenden, nicht aber die Arbeitgebenden, welche Mitglied des ASM sind. Die Bestimmung darf nicht gegen Arbeitnehmende verwendet werden, welche sich dafür einsetzen, dass ihre Firma Mitglied des ASM bleibt, obgleich sie die Absicht ihres Austritts bekundet.

1 Art. 328 Abs. 1 OR

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 Art. 336 Abs. 2 lit. a OR

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

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

Art. 4

- Solidaritätsbeiträge* ¹ **Die der Vereinbarung unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.**
- ² **Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich Fr. 5.– im Monat bzw. Fr. 60.– im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen.**
- ³ **Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Arbeitnehmer-Vertragsparteien ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrages vorgenommen.**
- ⁴ **Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.**

Ohne Arbeitnehmerverbände gäbe es keine Gesamtarbeitsverträge, da niemand diese aushandeln, unterzeichnen und zur Anwendung bringen würde. Arbeitnehmerverbände leben aber von den Beiträgen ihrer Mitglieder und von der Zeit, welche diese für die Gewerkschaftstätigkeit aufbringen. Ein gewichtiger Anteil der Lohnempfänger und Lohnempfängerinnen verwenden also folglich einige Promille ihres Einkommens für einen Gesamtarbeitsvertrag, welcher die Arbeitsbedingungen der Gesamtheit des beschäftigten Personals regelt und verbessert; denn, wie erwähnt, gilt der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie für das gesamte organisierte und nichtorganisierte Personal. Der Solidaritätsbeitrag gemäss Art. 4 versucht diese Ungleichheit auszugleichen, indem er auch nicht organisierte Personen zur Leistung eines Solidaritätsbeitrages verpflichtet, da auch sie in den vollen «Genuss» der Vorteile des Gesamtarbeitsvertrages kommen.

Die Arbeitgebenden nehmen somit bei allen in ihrer Firma beschäftigten Personen einen Lohnabzug von Fr. 5.– monatlich vor und zahlen diesen Betrag in den Solidaritätsbeitragsfonds ein, welcher paritätisch durch die Vertragsparteien verwaltet wird. Die Arbeitnehmerverbände erstatten ihren Mitgliedern gemäss verschiedener Richtlinien die vom Lohn ihrer eigenen Mitglieder erhobenen Solidaritätsbeiträge zurück. Der Solidaritätsbeitrag wird jedoch nur vom Lohn von Personen erhoben, welche wenigstens 12 Stunden pro Woche beschäftigt sind; dieser Beitrag wird erhoben, solange das Arbeitsverhältnis dauert, auch bei Arbeitsunfähigkeit.

Art. 5

*Weiterbildungs-
beiträge*

- ¹ Die der Vereinbarung unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden und die Arbeitgeber leisten einen Weiterbildungsbeitrag.**
- ² Der Weiterbildungsbeitrag beträgt Fr. 2.– pro Monat bzw. Fr. 24.– pro Jahr. Arbeitgeber und Arbeitnehmende zahlen je die Hälfte. Der Anteil der einzelnen Arbeitnehmenden wird vom Lohn abgezogen.**
- ³ Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Weiterbildungsbeiträge. Dem Fonds können Beiträge der Vertragsparteien und weitere Einnahmen zugeführt werden.**
- ⁴ Der Fonds finanziert insbesondere**
 - die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien**
 - die Prüfungsorganisationen der Vertragsparteien**
 - die Unterlagen zur Information der Lehrlinge über die Vereinbarung**
 - die Herausgabe der Vereinbarung**
 - gemeinsame Informations- und Weiterbildungsbroschüren und richtet Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien aus.**
- ⁵ Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.**

Die Weiterbildung nimmt einen immer wichtigeren Platz im Leben der Betriebe und der Arbeitnehmenden ein. Sie erfordert Mittel, unabhängig von denjenigen der öffentlichen Hand. In diesem Sinne liefert Art. 5 die Grundlage für die Finanzierung der Weiterbildung in der Maschinenindustrie. Im übrigen verweisen wir auf Art. 22, 23 und 46 ff., welche sich mit der eigentlichen Frage der Weiterbildung befassen.

Im Gegensatz zum Solidaritätsbeitrag wird der Weiterbildungsbeitrag zur Hälfte von den Arbeitnehmenden und zur Hälfte von den Arbeitgebenden entrichtet, in der Höhe von je Fr. 1.– monatlich. Der Anteil der Arbeitnehmenden wird diesen nach den Regeln, welche auch für den Solidaritätsbeitrag gelten, vom Lohn abgezogen; die Firma leistet

den gleichen Beitrag und das Ganze wird in den Weiterbildungsfonds einbezahlt. Die in Art. 49 GAV vorgesehene paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung verwaltet diesen Fonds paritätisch.

Der Fonds darf nur für die in Art. 5 Abs. 4 aufgezählten Zwecke, nicht aber für besondere Weiterbildungsprogramme der Firmen verwendet werden.

Art. 6

*Arbeitnehmer-
vertretungen*

¹ Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie zur Stärkung und Durchsetzung der Vereinbarung werden in den Firmen Arbeitnehmervertretungen gewählt.

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

³ Diese Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommission, Angestelltenvertretung, Kadervertretung, Belegschaftssprecher oder Belegschaftssprecherin, Betriebsrat usw.) sind legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmenden in ihrem Vertretungsbereich gegenüber der Firma.

⁴ Jede Arbeitnehmervertretung kann einzeln das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10 einleiten und durchführen.

⁵ Arbeitnehmende und Arbeitgeber legen in den einzelnen Firmen einvernehmlich Anzahl, Art und Vertretungsbereiche der Arbeitnehmervertretungen fest.

⁶ Bestehen in den Firmen mehrere Arbeitnehmervertretungen, so sind sie bei der Ausübung ihrer Funktionen gleich zu behandeln.

⁷ Bestellung, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb geregelt.

⁸ Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die besonderen Verhandlungsrechte und Verbandsbezugsrechte, welche die Vereinbarung der Arbeitnehmervertretung einräumt, durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden.

1 – Grundprinzipien der Arbeitnehmervertretung

Die Grundprinzipien der Arbeitnehmervertretung gehören eigentlich nicht in Art. 6, sondern in das Kapitel über die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb. Bei der Aushandlung eines Gesamtarbeitsvertrages möchten die Vertragsparteien, im allgemeinen vor allem die Arbeitgeberpartei, oft den alten Wortlaut unverändert beibehalten. Dies wirkt sich auf die Systematik und die flüssige Lektüre des Gesamtarbeitsvertrages nachteilig aus.

Wichtig in dieser Bestimmung sind der allgemeine Grundsatz, wonach es in jeder Firma eine gewählte Arbeitnehmervertretung geben sollte, sowie das Gewicht, welches dem Grundsatz von Treu und Glauben in der Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretungen beigemessen wird.

2 – Unabhängige Arbeitnehmervertretungen

Gemäss Art. 6 Abs. 4 üben, bei mehreren Arbeitnehmervertretungen, die einzelnen Vertretungen ihre vertraglichen Rechte unabhängig voneinander aus. Jede Vertretung kann selbständig die Einleitung eines vertraglichen Verfahrens beschliessen, ohne die Zustimmung der anderen Arbeitnehmervertretung oder -vertretungen einholen zu müssen.

3 – Gleichbehandlungsgrundsatz

Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt dabei zweifach zur Anwendung. Er betrifft erstens die Gleichbehandlung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmenden. Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen dürfen während ihrer Kandidatur zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung, während und nach Beendigung der Ausübung ihres Mandates nicht benachteiligt werden (Art. 12 des Mitwirkungsgesetzes¹; Art. 6 Abs. 2 GAV, Art. 38.4 Abs. 2 GAV).

1 Art. 12 Mitwirkungsgesetz

- 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.

Die zweite Anwendung des Grundsatzes betrifft die Gleichbehandlung der Arbeitnehmervertretungen untereinander, sofern in einer Firma mehrere solche Vertretungen existieren. Die Gleichbehandlung betrifft vorab alle Mittel, welche den Arbeitnehmervertretungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.

4 – Fehlende Arbeitnehmervertretung

Am wichtigsten ist Abs. 8 dieses Artikels. Die Arbeitnehmervertretungen sind berechtigt, sich zur Beratung oder Unterstützung an die Gewerkschaften zu wenden. Fehlen in einer Firma gewählte Arbeitnehmervertretungen, so kann dieses Recht von den in der Firma betroffenen Personen ausgeübt werden. Der diesbezügliche Beschluss muss von der Mehrheit der Betroffenen gefasst werden. Zur Ausübung des Verhandlungsrechtes ist jedoch erforderlich, dass sich das Personal strukturiert und Vertreter und Vertreterinnen mit einem umschriebenen Verhandlungsauftrag ernennt. Die so bezeichneten Personen geniessen den Schutz und alle mit der Arbeitnehmervertretung verbundenen Rechte. Diese Situation kann zu zahlreichen Schwierigkeiten führen; deshalb ist es sehr viel einfacher, sogleich eine Arbeitnehmervertretung im Sinne des Gesamtarbeitsvertrages zu wählen.

Art. 7*Zusammenarbeit
im Betrieb*

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 der Vereinbarung unterstehende Arbeitnehmerschaft oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln.

³ Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch die einzelnen Arbeitnehmenden durch die zuständige Arbeitnehmervertretung unterstützen lassen. Vorbehalten bleibt die zivilgerichtliche Zuständigkeit bei Streitfällen über Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis.

Diese Bestimmung ist sehr allgemein gehalten und ist lediglich bezüglich der Behandlung von persönlichen Anliegen bedeutungsvoll, welche nur auf dem Dienstweg behandelt werden können. Diese Beschränkung veranschaulicht den bloss deklamatorischen Aspekt der «Zusammenarbeit im Betrieb», welche dort aufhört, wo die hierarchische Gewalt beginnt. Immerhin können die einzelnen Arbeitnehmenden verlangen, dass sie beim Vorbringen ihres Anliegens von der Arbeitnehmervertretung unterstützt werden. Hierin besteht eine wichtige Aufgabe der Arbeitnehmervertretung im Dienste der in der Firma beschäftigten Personen. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung müssen lernen, ihren Arbeitskollegen und -kolleginnen eine individuelle Begleitung beim Vorbringen eines Anliegens bei ihren Vorgesetzten anzubieten; dies gilt insbesondere für Personen, welche sich nicht genügend gut ausdrücken können oder nicht in der Lage sind, ein Anliegen oder eine Beschwerde selbst zu formulieren.

Ungeachtet der allgemeinen Formulierung dieser Bestimmung muss betont werden, dass jede Zusammenarbeit auf der Qualität der Information beruht. Informationen müssen vollständig und ausführlich sein und in allen Punkten den Tatsachen entsprechen.

8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Art. 8.1

Grundsatz

Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung der Vereinbarung zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Sie besprechen Fragen von gemeinsamem Interesse, schaffen gemeinsame Einrichtungen und führen Aktionen durch. Sie verpflichten sich insbesondere, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie die Vereinbarung einhalten. Nötigenfalls haben sie die statutarischen und gesetzlichen Mittel anzuwenden.

Diese Bestimmung greift nochmals die im Ingress angesprochenen Themen auf und bestätigt den Willen zur Zusammenarbeit.

Art. 8.2

Gemeinsame Kommissionen

Die Vertragsparteien können von Fall zu Fall oder auf Dauer gemeinsame Kommissionen bilden für Angelegenheiten wie

- Aus- und Weiterbildungsfragen**
- Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern**
- Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit**
- Arbeits- und Technikgestaltung**
- Umweltfragen**
- Förderung des Verständnisses für die Sozialpartnerschaft**

Die Vertragsparteien haben bisher nur sehr wenig von der in Art. 8.2 enthaltenen Anregung Gebrauch gemacht, gemeinsame Kommissionen für Angelegenheiten zu bilden, welche für ihre Branche, für die Firmen, für die Arbeitnehmenden und für die Führung eines konstruktiven Gesprächs wichtig sind. Bis heute wurde lediglich die Aus- und Weiterbildungskommission geschaffen (Art. 49).

Art. 8.3

*Erfahrungs-
und Meinungs-
austausch*

Die Vertragsparteien treffen sich in der Regel jährlich zum Erfahrungs- und Meinungs-austausch über allgemeine Wirtschaftsfragen, besondere Probleme der Branche und Handhabung der Vereinbarung in der Praxis.

Der in dieser Bestimmung vorgesehene «jährliche Austausch» führt leider nur zu sehr spärlichen konkreten Ergebnissen, insbesondere hinsichtlich der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages. Der Artikel steht immerhin da und muss beibehalten werden; er sollte aber auch auf die eigentlichen Fragen der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages auf Firmenebene bezogen werden.

Art. 8.4

*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 sowie Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere des Lohndumpings, 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.

³ Sofern nicht alle Vertragsparteien übereinstimmen, kann der ASM gemeinsame politische Aktionen mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien durchführen.

Diese Bestimmung über die «öffentliche» Zusammenarbeit der Sozialpartner ist von grosser Bedeutung, weil sie ein gemeinsames politisches Engagement für Anliegen erlaubt, welche die Sozialpartner unterstützen. Der Arbeitgeberverband zeigt sich jedoch zunehmend ängstlich bezüglich der Verwendung solcher Mittel und wagt es nicht mehr, sich politisch engagiert zu zeigen, nicht einmal in für die Branche lebenswichtigen Fragen wie seinerzeit derjenigen des Europäischen Wirtschaftsraumes. Diese Entwicklung ist bedauerlich, denn die Sozialpartner sind Träger einer Dynamik, welche unser Land dringend braucht. Es bleibt zu hoffen, dass die Erwähnung des freien Personenverkehrs und des damit verbundenen Problems des Lohndumping in der künftigen Zusammenarbeit der Vertragspartner nicht toter Buchstabe bleibt.

Art. 8.5

*Zusammenarbeit in
Umweltfragen*

¹ Die Vertragsparteien fördern gemeinsam eine Umweltpolitik, bei der sich Ökologie und Ökonomie im Unternehmen sinnvoll ergänzen. Zu berücksichtigen sind dabei namentlich auch Europaverträglichkeit und Wettbewerbssituation.

² Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen in gleichem Masse für ökologische Verbesserungen im Betrieb motiviert werden, bei denen der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Emissions- und Risikobegrenzung gefördert wird.

³ Arbeitgeber und Arbeitnehmende setzen sich aktiv für eine marktwirtschaftliche, sozialverträgliche und umweltgerechte Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung ihrer Produkte ein.

Während der ASM die Absichtserklärungen dieser Bestimmung kaum in die Praxis umgesetzt hat, hat sich die Gewerkschaft SMUV konkret in Projekten zum Energiesparen, zur Entwicklung erneuerbarer Energien und für eine nachhaltige Entwicklung engagiert. Zahlreiche ASM-Mitgliedfirmen begreifen ebenfalls die wirtschaftliche und umweltmässige Bedeutung einer umweltverträglichen Produktion sowie der Suche nach neuen Produkten zur Kommerzialisierung erneuerbarer Energien oder eines minimalen Energieverbrauchs. Die Absichtserklärungen in diesem Artikel erwachen somit dank unserer aktiven Gewerkschaftspolitik und dem bekundeten Willen einzelner Firmen unserer Branche langsam zum Leben.

Art. 8.6

*Chancen- und
Lohngleichheit
Mann/Frau*

¹ Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Männer und Frauen in den Betrieben. Sie arbeiten zusammen Hinweise und Empfehlungen für die Betriebe aus, wie die Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung speziell gefördert werden können.

² Der Grundsatz des gleichen Lohns für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit ist in den Betrieben durch eine geschlechtsneutrale, nachvollziehbare Lohnpolitik zu verwirklichen. Individuelle Streitfälle sind auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen.

Diese Bestimmung hat heute an Aktualität verloren, weil sie vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes vom 1. Juli 1996 in den Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen wurde, und weil dieses Gesetz sehr viel weiter geht. Es ist deshalb empfehlenswert, sich hierbei weniger an den Vertrag, sondern an die konkreten Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes zu halten. Wir verweisen diesbezüglich auf den erschöpfenden Kommentar dieses Gesetzes, herausgegeben vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau, von Margrith Bigler-Eggenberger und Claudia Kaufmann.

Art. 8.6 spricht allerdings nicht nur von Lohngleichheit, sondern auch von Chancengleichheit. Es geht somit nicht nur darum, Frauen und Männer gleich, ohne rechtliche Diskriminierung, zu behandeln, sondern auch dafür zu sorgen, dass den Frauen mit allen möglichen Mitteln, einschliesslich sogenannter «positiver Massnahmen», zur Gleichheit verholfen wird. Es geht um besondere Massnahmen für die Frauen, welche diesen die gleichen Chancen verschaffen sollen, wie sie Männer haben, trotz der faktischen Ungleichheiten, welche in unserer Gesellschaft und in unseren Firmen heute noch bestehen.

Art. 8.7

*Neuerungen
während der
Vertragsdauer*

¹ Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung der Vereinbarung, 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.

Diese Bestimmung sieht die theoretische Pflicht jeder Vertragspartei vor, während der Vertragsdauer auf begründetes Ersuchen der anderen Partei hin zu verhandeln; sie enthält daher auch das Recht, jegliche Änderung des Wortlautes der Vereinbarung während der Vertragsdauer abzulehnen. Der Artikel wird vor allem bei der Anpassung des Gesamtarbeitsvertrages an Gesetzesänderungen zur Anwendung kommen, wie dies seinerseits für die Bestimmungen über die Teilarbeitslosigkeit der Fall war.

Art. 8.8

*Verhältnis zwischen
ASM und Arbeit-
nehmerverbänden*

¹ Die Arbeitnehmerverbände nehmen ihre Rechte und Pflichten gegenüber dem ASM selbständig wahr. Sie können ihre Anliegen und Begehren einzeln mit dem ASM besprechen. Sie können auch gesonderte Abmachungen treffen, die sich als Folge von Vereinbarungsbestimmungen ergeben.

² Der ASM kann mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien gesonderte Abmachungen über Partnerschaftsaktionen abschliessen und hierzu auch spezielle Fonds führen.

Dieser Artikel sieht das Recht jeder Gewerkschaft vor, selbständig mit dem ASM zu verhandeln, auch wenn letzterer oft die verschiedenen Verbände, welche seine Vertragspartner sind, ersucht, eine einzige Verhandlungsgruppe zu bilden. Der Artikel befähigt zudem den Arbeitgeberverband, Vereinbarungen mit nur einem seiner Vertragspartner zu treffen.

Art. 8.9

*Innovative
Prozesse*

¹ Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass Entwicklung und Einführung innovativer Prozesse sowie die Arbeitsgestaltung in den Betrieben ein wichtiges Thema offener Zusammenarbeit sein muss.

² Das Zusammenwirken von Organisation, Technik und Personal ist ein dynamischer Prozess, der unter bestmöglicher Beteiligung aller Betroffenen gestaltet werden soll.

³ Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmenden bzw. ihre Vertretung frühzeitig über wichtige sie berührende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel.

⁴ Die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmervertretung werden soweit möglich zur Mitwirkung, zur Eruiierung und zum Einbringen der Anliegen der Arbeitnehmenden bei innovativen Prozessen herangezogen. Dazu können auch besondere Kommissionen im Sinne von Art. 39 aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und besonders qualifizierten Arbeitnehmenden gebildet oder geeignete Arbeitnehmende in entsprechende Projektorganisationen aufgenommen werden.

1 – Allgemeine Grundsätze

Diese Bestimmung beruht auf den Thesen zu Grundsätzen des Innovationsgeschehens, welche der ASM und die Gewerkschaft SMUV im Jahr 1991 erarbeitet haben, und sie konkretisiert diese Thesen. Sie betrifft die Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei der Einführung innovativer Prozesse im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit oder mit neuen Methoden und Techniken in den Firmen. Die Einführung solcher Neuheiten beeinflusst die Arbeitsbedingungen entscheidend und betrifft das Personal direkt. Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden und der Arbeitnehmervertretungen am Einführungsprozess ist von grundsätzlicher Bedeutung; denn es ist entscheidend, dass die neuen Methoden und Techniken im Dienste der Menschen stehen und nicht umgekehrt.

2 – Vier Mitwirkungsstufen bei der Einführung innovativer Prozesse

1. Die Geschäftsleitung muss die Arbeitnehmervertretungen und das Personal informieren, sobald sie die Einführung innovativer Prozesse in der Organisation der Arbeit und im technologischen Bereich beabsichtigt. Gegenwärtig befinden sich zahlreiche Firmen in einem dauernden Änderungsprozess. In solchen Fällen muss die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretungen und das Personal ständig über die laufenden Entwicklungen informieren. Die Information muss sowieso stets frühzeitig, d.h. während der Ausarbeitung und vor der Realisierung des Projektes erfolgen.
2. Die Arbeitnehmervertretung muss in der Lage sein, die Reaktionen des Personals, seine Bedürfnisse, seine Befürchtungen und seine Vorstellungen betreffend die Einführung innovativer Prozesse zu sammeln. Sie muss diese Informationen an die zuständigen Stellen der Firma, insbesondere an die mit der Einführung des innovativen Prozesses beauftragte Projektgruppe, weiterleiten. Solche Informationen betreffen vor allem Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Kommunikation, der Gesundheit und Sicherheit, der Polyvalenz und der Autonomie in der Organisation der Arbeit.
3. Es müssen Mitglieder der Arbeitnehmervertretung, welche aufgrund ihrer Eignung ausgewählt werden, in den Projektgruppen – oder in den entsprechenden Kommissionen mit besonderen Aufgaben gemäss Art. 39 – mitwirken und den Kontakt mit dem von den Änderungen betroffenen Personal gewährleisten. Die Projektgruppen können zudem besonders geeignete Arbeitnehmende in ihre Arbeit einbeziehen.
4. Die Arbeitnehmervertretung kann jederzeit Experten oder Expertinnen der Arbeitnehmerverbände zur Beratung beiziehen. Art. 9 Abs. 2 erhält hier seine volle Bedeutung.

Art. 9

*Zusammenarbeit
zwischen
Betrieben und
Vertragsparteien*

¹ Die Vertragsparteien begrüssen eine gegenseitige Information und Kontaktpflege zwischen Firmen und örtlicher Vertretung der Arbeitnehmerverbände.

² Die Arbeitnehmervertretung kann Vertreter oder Vertreterinnen der Arbeitnehmerverbände oder andere Personen ihres Vertrauens zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

³ Wenn in einer betriebsinternen Arbeitsgruppe zu Lohnsystem- und Arbeitszeitsystemfragen auftrags der Geschäftsleitung externe Expertinnen oder Experten mitwirken, kann die Arbeitnehmervertretung ihrerseits einen Verbandsvertreter oder eine Verbandsvertreterin zur Beratung in dieser Arbeitsgruppe beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.

⁴ In wichtigen Fragen können Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung einvernehmlich einzelne Verbandsvertreter oder Verbandsvertreterinnen zur Beratung bei gemeinsamen Sitzungen beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.

⁵ Die Kontakte und Beratungen gemäss Abs. 1, 3 und 4 haben keinen Verhandlungscharakter, es sei denn, Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung haben etwas anderes vereinbart, und das Verfahren zur Behandlung betrieblicher Fragen wird dadurch nicht berührt.

1 – Zusammenarbeit zwischen Firmen und Vertragsparteien

Auf örtlicher Ebene ist es von grosser Bedeutung, dass die Firmen in ständigem Kontakt mit den Gewerkschaften stehen, um nicht nur auf nationaler Ebene, sondern auch dort gute Beziehungen zu pflegen, wo die Firmen verwurzelt sind und die Arbeitnehmenden ihre Tätigkeit konkret ausüben. Diese Bestimmung des Gesamtarbeitsvertrages anerkennt diese Notwendigkeit und sieht eine solche Zusammenarbeit auf der örtlichen Ebene vor.

Kontakte zwischen Gewerkschaften und Firmen auf der örtlichen Ebene beeinträchtigen die Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertretungen in keiner Weise. Sie gewährleisten lediglich eine harmonische Entwicklung der Sozialpartnerschaft, unabhängig von den Beziehungen zwischen den grossen Dachorganisationen. Durch solche Kontakte wird das Auftreten von Schwierigkeiten besonders dort verhindert, wo Firmen mit konjunkturellen und strukturellen Problemen zu kämpfen haben und der Unterstützung der lokalen Gewerkschaften bedürfen, um bei den öffentlichen Behörden und anderen wichtigen wirtschaftlichen Entscheidungsträgern, wie beispielsweise den Banken, vorstellig zu werden. Diese Schlüsselstellung der Gewerkschaften stärkt die Arbeitnehmervertretungen, welche ihre Verantwortung ernst nehmen und alles vorkehren, um dieser gerecht zu werden.

Wie in Art. 9 Abs. 5 GAV erwähnt, haben solche Kontakte zwischen Gewerkschaften und Geschäftsleitung selbstverständlich keinen Verhandlungscharakter; sie können jedoch die Lage im Hinblick auf allenfalls später auftretende Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verbessern. Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretungen können im übrigen jederzeit beschliessen, dass ihre Kontakte Verhandlungscharakter im Sinne des Gesamtarbeitsvertrages haben.

2 – Absolutes Recht, sich beraten zu lassen

Die Arbeitnehmervertretungen haben ein absolutes Recht, immer dann Vertreter oder Vertreterinnen ihrer Gewerkschaft beizuziehen, wenn sie unter sich, ohne Delegierte der Geschäftsleitung tagen. Sie können auch externe Experten beiziehen, wenn sie des Rats und der Unterstützung in einem Bereich bedürfen, der besondere Kenntnisse erfordert. Die Geschäftsleitung hat keinerlei Einfluss auf die Unterstützung, welche eine Arbeitnehmervertretung beanspruchen will. Im Allgemeinen ist es zudem für die Geschäftsleitung besser, mit einer gut beratenen Arbeitnehmervertretung als mit einer Vertretung zu verhandeln, welche nach Lösungen sucht, ohne über die notwendigen Kenntnisse für das Verständnis einer schwierigen Materie zu verfügen.

3 – Mitwirkung der Gewerkschaften in internen Gruppen oder an Sitzungen mit der Geschäftsleitung

Es gibt zwei Modelle:

- Hat die Geschäftsleitung eine Arbeitsgruppe für Fragen des Lohnsystems oder des Arbeitszeitsystems unter Beizug firmenexterner Experten oder Expertinnen geschaffen – was für solche Probleme häufig zutrifft –, so ist die Arbeitnehmervertretung

Art. 9

ihrerseits berechtigt, spezialisierte Vertreter oder Vertreterinnen ihrer Gewerkschaft beizuziehen (Abs. 3). Dabei sind von der Tochterfirma beigezogene Konzernspezialisten ebenfalls als firmenexterne Experten und Expertinnen zu betrachten.

- Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung können stets einvernehmlich Vertreter oder Vertreterinnen von Gewerkschaften zu ihren gemeinsamen Sitzungen beiziehen (Abs. 4).

Die Arbeitnehmervertretung kann die Unterstützung einer oder mehrerer Gewerkschaften beantragen. Die letzteren entscheiden dann, ob sie eine solche Unterstützung leisten können und wollen, und entsenden die am besten geeignete Person. Das gleiche Vorgehen gilt für die Fälle gemäss Art. 9 Abs. 3 und Abs. 4. Man wird sich in solchen Fällen an die Gewerkschaften wenden, kann aber auch den ASM um Unterstützung bitten.

10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Art. 10.1

Im Betrieb

¹ Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die beidseitigen Vertragsparteien in folgenden Fällen zur Abklärung und Vermittlung beiziehen (Verbandsverhandlung):

- allgemeine Lohnänderungen
- Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer unter Vorbehalt von Art. 12.4 Abs. 4
- Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen
- Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung, soweit nichts anderes bestimmt ist.

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

1 – Verbandsbeizug

Tritt in einer Firma ein Problem auf, so erfolgt die erste Verhandlungsstufe in der Firma zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung. Diese erste Etappe führt nicht immer zu einer Einigung, insbesondere bei den jährlichen Verhandlungen über Lohn-erhöhungen. Deshalb sieht Art. 10 Abs. 1 GAV die Möglichkeit vor, die Verhandlungen unter Beizug der Vertragsparteien fortzusetzen und, sofern die Meinungsverschiedenheit bestehen bleibt, den Fall einem Schiedsgericht vorzulegen. Dies wird üblicherweise als «Verbandsbeizug» bezeichnet.

Ein solcher Verbandsbeizug steht nicht in allen Streitfällen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung offen, sondern nur in Fällen betreffend

- den Lohn, entweder bezüglich allgemeiner Lohnänderungen (jährliche Lohnverhandlung) oder bezüglich Einführung, Änderungen und Durchführung des Lohnsystems (Lohnbewertungs- und Leistungslohnsysteme);

- ein Auslegungs- oder Anwendungsproblem des Gesamtarbeitsvertrages in einem konkreten Fall in der Firma;
- die Einführung der Kurzarbeit in einer Firma (Änderung der normalen Arbeitsdauer).

2 – Direkter Verbandsbeizug

Der Gesamtarbeitsvertrag (Art. 10.1 Abs. 2 und Art. 45 Abs. 2) sieht vor, dass die Arbeitnehmervvertretung in gewissen Fällen direkt, unter Umgehung der ersten Stufe, d.h. der Verhandlung mit der Geschäftsleitung, an die Verbandsorgane gelangen kann; dies trifft zu bei einer Betriebsschliessung oder der Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, zur Erarbeitung eines Sozialplanes. Der Gesamtarbeitsvertrag definiert die «grössere Zahl von Arbeitnehmenden» nicht genauer, weder in diesem Artikel noch in den Bestimmungen über die Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen. Demzufolge dienen die detaillierten Zahlen in Art. 335d OR ¹ zwar als Grundlage; sie werden jedoch bei der Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages nicht streng angewandt, da hier die Auslegung der «grösseren Zahl» von Entlassungen je nach Grösse der Firma, nach Region und nach Branchensektor variiert.

1 Art. 335d OR

Als Massentlassungen 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. 10.2

*Zwischen
Vertragsparteien*

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Vereinbarung, welche über den Rahmen einer Firma hinausgehen, sowie bei behaupteter Verletzung der Vereinbarung durch eine Vertragspartei suchen sich die an der Angelegenheit massgeblich interessierten Vertragsparteien zu verständigen.

Angesichts eines Problems, welches über den Rahmen der Firma hinausgeht, wird man versuchen, dieses zwischen den Vertragsparteien zu lösen, bevor man zum Schiedsverfahren Zuflucht nimmt. Solche Probleme betreffen die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages oder den Vorwurf der unterlassenen Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages durch eine der Vertragsparteien. Die Suche nach einer Verständigungsgrundlage erfolgt selbstverständlich zwischen dem ASM und der betroffenen Gewerkschaft.

Art. 10.3

Schiedsverfahren

¹ Erreichen die Vertragsparteien in den Fällen von Art. 10.1 und 10.2 keine Einigung, so kann jede einzelne beteiligte Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

² Das Schiedsgericht besteht aus einem Präsidenten oder einer Präsidentin und zwei Mitgliedern. Der Präsident oder die Präsidentin wird von den Parteien gemeinsam bestimmt. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innert 14 Tagen, nimmt der Präsident oder die Präsidentin die Ernennung selbst vor.

³ Der Sitz des Schiedsgerichtes wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt. Für das Verfahren gilt, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit. Das Verfahren soll rasch durchgeführt werden.

⁴ Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.

⁵ Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

Diese Bestimmung legt das Vorgehen in Fällen fest, in welchen eine der Vertragsparteien an ein Schiedsgericht gelangen kann, und regelt das Schiedsverfahren.

Der Rückgriff auf das Schiedsverfahren ist auf die in Art. 10.1, 10.2 und 10.4 GAV aufgezählten Fälle beschränkt; in allen anderen Streitfällen kann eine Meinungsverschiedenheit nicht durch ein Schiedsverfahren beigelegt werden.

Im Gegensatz zu anderen Gesamtarbeitsverträgen kennt derjenige der Maschinenindustrie kein ständiges Gericht für die ganze Dauer des Gesamtarbeitsvertrages, sondern er sieht für jeden Streitfall die Bestellung eines Ad-hoc-Gerichtes vor. Diese Lösung erlaubt eine unterschiedliche Zusammensetzung des Gerichtes je nach der Art des Streitfalles und der Region, wo der Konflikt entstanden ist; sie hat den Nachteil, dass die Bestellung eines Ad-hoc-Gerichtes langwierig ist. Die Parteien müssen deshalb

besonders darauf bedacht sein, keine unnötigen Prozesshindernisse zu schaffen und die Richter möglichst rasch zu bezeichnen.

Die Parteien sind gehalten, während des Schiedsverfahrens Auseinandersetzungen über den Streitfall in der Öffentlichkeit zu vermeiden; sie dürfen jedoch selbstverständlich die vom Streitfall betroffenen Personen in der ihnen am geeignetsten erscheinenden Form informieren.

Die Gewerkschaften (wie viele es auch sein mögen) und die Arbeitgeberpartei teilen die Prozesskosten untereinander. Der Schiedsspruch kann keine andere Kostenaufteilung vorsehen.

Art. 10.4

Besondere Fälle

In besonderen Fällen, die nicht unter die Art. 10.1 und 10.2 fallen, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung die beidseitigen Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Einigung zustande, so können sie den Fall im beidseitigen Einvernehmen einem Schiedsgericht vorlegen.

In Abweichung von Art. 10.1 sieht diese Bestimmung vor, dass Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung jederzeit einvernehmlich beschliessen können, einen Konflikt den Verbandsorganen und danach allenfalls einem Schiedsgericht vorzulegen, auch wenn es sich um einen Konflikt auf Firmenebene handelt, welcher gemäss Gesamtarbeitsvertrag nicht unter die Schiedsgerichtsbarkeit fällt.

Art. 10.5

*Beteiligte
Vertragsparteien*

¹ Beim Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nehmen auf Seite der Arbeitnehmenden die von der Arbeitnehmervertretung angerufenen Vertragsparteien teil.

² Bei mehreren Vertretungsbereichen kann sich auf Begehren einer Minderheit der Arbeitnehmervertretung eine weitere Vertragspartei am Verfahren beteiligen.

³ Wo nur ein Vertretungsbereich besteht, können auf Seite der Arbeitnehmenden diejenigen Vertragsparteien am Verfahren teilnehmen, die sich über ein massgebliches Interesse an der Angelegenheit sowie eine genügende Repräsentanz ausweisen.

⁴ Die am Verfahren nicht teilnehmenden Vertragsparteien haben ein Recht auf Orientierung über die Sache, wenn sie dies verlangen.

⁵ Die weitergehende Teilnahme am Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten kann zwischen Vertragsparteien dauernd oder fallweise durch besondere Vereinbarung geregelt werden.

⁶ Im übrigen sind die Vertragsparteien selbständig berechtigt und verpflichtet.

Diese Bestimmung enthält eine äusserst komplexe Regelung der Teilnahme der Gewerkschaften an Verfahren in Streitfällen auf Firmenebene.

Die Mehrheit der Arbeitnehmervertretung, mit welcher der Konflikt ausgebrochen ist, entscheidet, welche Gewerkschaft angegangen werden soll. Diese Grundregel wird durch eine Teilnahmegarantie für Minderheitsgewerkschaften mit folgenden Differenzierungen gemildert:

- Besteht in einer Firma nur eine gewählte Arbeitnehmervertretung, so kann eine Minderheitsgewerkschaft die Teilnahme am Streitverfahren beantragen (Abs. 3). Sie muss einen formellen Antrag stellen, in welchem sie nachweist, dass sie erstens durch den Entscheid betroffen ist und dass sie zweitens im Kreis der vom Entscheid betroffenen Personen über eine genügende Repräsentanz verfügt. Sie muss somit der Arbeitnehmervertretung die ungefähre Zahl der von ihr vertretenen Personen angeben.

Art. 10.5

- Bestehen in einer Firma zwei oder mehrere Arbeitnehmervertretungen nebeneinander, so darf eine Minderheit der Arbeitnehmervertretung, mit welcher der Konflikt ausgebrochen ist, um die Teilnahme einer zweiten Gewerkschaft ersuchen, zusätzlich zu derjenigen, welche die Mehrheit beantragt hat. Bricht beispielsweise in einer Firma ein Konflikt mit der Kommission der Produktionsarbeitnehmenden aus und existiert in der gleichen Firma eine Kommission der Büroangestellten, so kann die Mehrheit der Kommission der Produktionsarbeitnehmenden an die Gewerkschaft SMUV und eine Minderheit der gleichen Kommission an den VSAM gelangen (Abs. 2).

Gewerkschaften, welche am Streitverfahren nicht teilnehmen, können Informationen über den Fall verlangen, welche das Sekretariat des ASM ihnen erteilt.

Art. 11

*Verhältnis zu
anderen Abkommen*

Diese Vereinbarung hat gegenüber lokalen, regionalen oder anderen gesamtarbeitsvertraglichen Abkommen der Vertragsparteien oder ihrer Unterorganisationen Vorrang.

Unter Umständen ist eine ASM-Mitgliedfirma gleichzeitig Mitglied einer anderen Arbeitgeberorganisation, welche ebenfalls eine Vereinbarung unterzeichnet hat. In solchen Fällen ist die Rechtslage unklar, da eine Vereinbarung nicht selbst erklären kann, sie gehe einem Gesamtarbeitsvertrag vor.

Örtliche Vereinbarungen des ASM mit Gewerkschaften müssen dem Sinn und Geist des nationalen Gesamtarbeitsvertrages angepasst sein.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

12 Arbeitszeit

Art. 12.1

*Jährliche
Normalarbeitszeit*

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

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

³ Wenn Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Vereinbarung im Rahmen von Art. 12.2 treffen, gilt die 40 Stunden-Woche, unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme.

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

⁵ Der Wechsel zur Jahresarbeitszeit soll ermöglichen, weniger Überstunden leisten zu müssen.

1 – Jährliche Normalarbeitszeit

Diese Bestimmung sieht als Normalarbeitszeit eine Jahresarbeitszeit vor. Diese beträgt maximal 2080 Stunden. In den Firmen kann jederzeit eine vom Gesamtarbeitsvertrag abweichende Vereinbarung zu Gunsten der Arbeitnehmenden getroffen, d.h. eine jährliche Arbeitszeit von weniger als 2080 Stunden vereinbart werden; die jährliche Arbeitszeit darf jedoch keinesfalls 2080 Stunden übersteigen.

Für den Fall, dass die Geschäftsleitung an einer Jahresarbeitszeit nicht interessiert ist und der Arbeitnehmervertretung keine diesbezüglichen Vorschläge unterbreitet, oder dass sich Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über ein Reglement zur Festlegung der Jahresarbeitszeit nicht einigen können (Art. 12.3), sieht der Gesamtarbeitsvertrag als andere Möglichkeit die 40-Stunden-Woche vor.

Mit dem Vorschlag einer jährlichen Normalarbeitszeit bezweckt der Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich die Herabsetzung der in der Branche geleisteten Überstunden (Abs. 5). Der entscheidende Vorteil der jährlichen Arbeitszeit gegenüber der Wochenarbeitszeit besteht darin, dass die Arbeitszeit nach Massgabe der Bedürfnisse von Firmen und Mitarbeitenden unregelmässig auf das ganze Jahr verteilt werden kann. In einzelnen Firmen mit sehr regelmässiger Produktion wird die Jahresarbeitszeit zwar die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit kaum beeinflussen; in den meisten Firmen wird jedoch die durchschnittliche Arbeitszeit durch eine aktive Handhabung der Jahresarbeitszeit herabgesetzt werden können.

Allerdings will die Aufnahme der Jahresarbeitszeit in den Gesamtarbeitsvertrag den in den Firmen geltenden normalen Wochenarbeitsrhythmus nicht ändern. Unter Vorbehalt von Ausnahmen im Zusammenhang mit den Besonderheiten der Schichtarbeit sieht die in der Branche geläufige Praxis die Verteilung der Arbeit auf 5 Tage, von Montag bis Freitag, vor.

2 – Berechnung der Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit jeder Person wird durch Addition aller geleisteten Arbeitsstunden berechnet, zuzüglich aller berechneter Stunden für Ferientage, Feiertage, bezahlte Absenzen im Sinne des Art. 20 GAV und Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militärdienst.

Betriebsvereinbarungen dürfen jedoch nicht eine Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden festlegen und diesem Maximum Vorholzeiten für Festtagsbrücken beifügen. Art. 12.1 Abs. 1 ist diesbezüglich widersprüchlich; wird nämlich in einer Firma eine Jahresarbeitszeit vorgesehen, so müssen selbstverständlich Festtagsbrücken schon bei der Berechnung der Arbeit und der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Arbeitsfreie Tage während der Festtagsbrücken ändern nichts an der in der Firma zu leistenden jährlichen Arbeitszeit. Deshalb ist es systemwidrig und unlogisch, zur Jahresarbeitszeit allfällige Vorholzeiten für Festtagsbrücken hinzuzufügen. Diese Sinnwidrigkeit ist zweifellos das Ergebnis einer Fehlüberlegung der Vertragspartner, in Anknüpfung an das alte System der Wochenarbeitszeit.

Gemäss Gesamtarbeitsvertrag sind die Pausen in der Arbeitszeit nicht eingeschlossen; Betriebsvereinbarungen können jedoch für die Arbeitnehmenden günstigere Bedingungen vorsehen und davon ausgehen, dass die Pausen Teil der Arbeitszeit sind.

Hingegen bestimmt der Gesamtarbeitsvertrag, wieviele Arbeitsstunden für den Ferientag, den auf einen Arbeitstag fallenden Feiertag und die bezahlte Absenz im Sinne des Art. 20 GAV anzurechnen sind. Für solche Tage sind mindestens je 8 Stunden zu zählen. Auf Grund der soeben für das Vorholen von Festtagsbrücken angestellten

Überlegungen sind diesen 8 Stunden, welche als anzurechnende minimale Durchschnittszeit definiert sind, a priori keine Vorholzeiten für Festtagsbrücken beizufügen. Dies gilt unabhängig vom Einsatzplan, welcher für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer während der Absenz gegolten hätte.

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Militärdienst ist eine andere Berechnungsart der Stunden pro Absenztage vorgesehen. In solchen Fällen sind die Stunden anzurechnen, welche die betroffene Person gemäss Einsatzplan täglich hätte leisten müssen. Beruht der Einsatzplan auf der Zahl der Wochenstunden, so ist diese Zahl durch 5 zu teilen, um die Zahl der pro Absenztage wegen Arbeitsunfähigkeit anzurechnenden Stunden zu ermitteln. Erkrankt eine Person beispielsweise in einer Woche, in welcher sie nicht hätte arbeiten müssen, so werden null Stunden pro Absenztage berücksichtigt; erkrankt sie dagegen in einer Woche, in welcher für sie 45 Arbeitsstunden vorgesehen waren, so werden ihr 9 Stunden pro Tag Arbeitsunfähigkeit angerechnet. Im ersten Fall kann die betroffene Person die Tage, an welchen sie nicht gearbeitet hat, nicht als Ferien beziehen, da sie in den Rahmen der Verteilung der Jahresarbeitszeit fallen und keine Ferientage im Sinne des Gesetzes oder des Gesamtarbeitsvertrages sind. Die Arbeitspläne müssen so genau erstellt werden – auch wenn sie im Laufe des Jahres Änderungen erfahren –, dass das Problem der Arbeitsunfähigkeit ohne weiteres geregelt werden kann. Ist das Problem der Arbeitspläne in einer Firma schlecht gelöst, so kann das Betriebsreglement auch vorsehen, dass alle Absenzen wegen Arbeitsunfähigkeit wie für Ferien und bezahlte Absenzen mit 8 Stunden pro Tag angerechnet werden. Dieses Vorgehen kann die Buchführung über die jährlichen Arbeitsstunden vereinfachen und aus verwaltungstechnischen Gründen zulässig sein, auch wenn es nicht ganz korrekt ist.

Die geleisteten Arbeitsstunden müssen für eine Periode von 12 Monaten (Abs. 1), grundsätzlich für das Kalenderjahr, berechnet werden. Jede im System der jährlichen Normalarbeitszeit beschäftigte Person muss monatlich den Stand ihrer Arbeitsstunden erhalten, um diesen kontrollieren und nötigenfalls unverzüglich beanstanden und korrigieren lassen zu können. Keinesfalls ist die Endabrechnung über die ganzen 12 Monate abzuwarten, um Ungenauigkeiten oder Abweichungen geltend zu machen, welche schon im Laufe des Jahres erkennbar waren.

3 – Teilzeitbeschäftigte

Auch für Teilzeitbeschäftigte muss, wie für Vollzeitbeschäftigte, die Jahresarbeitszeit im voraus nach Massgabe der in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen jährlichen Arbeitszeit festgelegt werden (beispielsweise 60% von 2080 Stunden = 1248 Stunden). Die Verteilung der Arbeitsstunden auf das Jahr erfolgt nach einem Einsatzplan, welcher den

Bedürfnissen der Firma und des Personals Rechnung trägt, wie dies für die Vollzeitbeschäftigten gilt. Die jährlichen Arbeitsstunden für Teilzeitbeschäftigte (d.h. ihre anteilmässige Tätigkeit) dürfen nicht je nach Bedürfnis der Firma variieren (Abs. 4). Übersteigt der Saldo der geleisteten jährlichen Arbeitsstunden die Zahl der vorgesehenen Stunden, so müssen solche Mehrstunden wie diejenigen der Vollzeitbeschäftigten gehandhabt werden (dies gilt auch für alle übrigen Rahmenbedingungen, siehe Art. 12.2).

Art. 12.2

*Umsetzung im
Betrieb*

Für die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit in den Firmen gelten folgende äusserste Rahmenbedingungen:

- a) Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht über 45 Stunden liegen. Mehrstunden sind Überstunden.**
- b) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.**
- c) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.**
- d) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 100 Mehr- oder Minderstunden übertragen werden. Diese und weitere Mehrstunden können auf ein individuelles Langzeitkonto übertragen werden, sofern ein solches gemäss Art. 12.7 Abs. 5 eingerichtet worden ist und vom Arbeitnehmer oder von der Arbeitnehmerin gewünscht wird. Zusätzliche Mehrstunden sind Überstunden; zusätzliche Minderstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers. Mehrstunden über 225 sind immer durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen und mit einem Zuschlag von 25% in Zeit oder Geld zu entgelten; vorbehalten bleiben Regelungen nach Art. 12.5 Abs. 3**

1 – Gleichmässige monatliche Lohnzahlung

Es ist unerlässlich, dass bei Jahresarbeitszeit mit variablen Arbeitszeiten festgehalten wird, dass der Lohn nie nach Massgabe des durch den Einsatzplan bestimmten Arbeitsplanes schwankt. Den Arbeitnehmenden ist garantiert, dass sie jeden Monat den gleichen Lohn erhalten. In diesem Sinne unterscheidet sich diese Form des wechselnden Arbeitsstundenplanes vollständig von der Arbeit auf Abruf, bei welcher der Lohn nach Massgabe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden schwankt (lit. c).

2 – Maximale wöchentliche Arbeitszeit

Der Gesamtarbeitsvertrag beschränkt die Anwendung des Systems der Jahresarbeitszeit dadurch, dass er eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden vorsieht (lit. a). Arbeitsstunden über diese maximale wöchentliche Arbeitszeit hinaus werden unverzüglich als Überstunden behandelt; andere Stunden werden nur insoweit als Überstunden

gehandhabt, als sie über den Saldo der Jahresstunden hinausgehen. Als unverzügliche Überstunden werden über die 45 Wochenstunden geleistete Arbeitsstunden monatlich mit einem Zuschlag von 25% bezahlt, oder der Zuschlag von 25% wird monatlich entrichtet und die Stunden als solche werden zu den übrigen im Jahr geleisteten Stunden hinzugerechnet.

3 – Berechnung und Handhabung des jährlichen Stundensaldos

Am Ende jedes Jahres – oder jeder 12-Monats-Periode, falls sich diese nicht mit dem Kalenderjahr deckt – muss ein Saldo der Jahresstunden gezogen werden, indem die Summe der angerechneten Stunden mit der Zahl der während des Jahres zu leistenden Stunden verglichen wird. Für die Einzelheiten der Handhabung dieser Stundensaldos ist auf die Betriebsvereinbarung betreffend die jährliche Arbeitszeit zu verweisen. Der Gesamtarbeitsvertrag enthält folgende zwingende Rahmennormen:

- höchstens 100 Mehrstunden oder Minderstunden können auf das folgende Jahr übertragen werden;
- alle Mehrstunden bis zu 225 Stunden können als Überstunden behandelt und mit einem Zuschlag von 25% bezahlt werden (Art. 12.5 Abs. 2 GAV);
- alle Mehrstunden über 225 Stunden sind durch gleich lange Freizeit auszugleichen und mit einem Zuschlag von 25% in Zeit oder Geld zu entgelten;
- bis zu 200 Mehrstunden können auf ein Langzeitkonto übertragen werden, sofern die Betriebsvereinbarung ein solches Konto vorsieht und sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schriftlich damit einverstanden erklärt hat;
- weist der jährliche Saldo mehr als 100 Minderstunden auf, so verfallen diese automatisch zu Lasten des Arbeitgebers, welcher solche Minderstunden weder auf das folgende Jahr übertragen noch der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in Abzug bringen darf.

4 – Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Jahres bzw. der Berechnungsperiode von 12 Monaten

Der Gesamtarbeitsvertrag enthält keine besondere Bestimmung über die Auflösung des Arbeitsvertrages vor Ablauf des Jahres. Demzufolge kommen die allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechtes zur Anwendung. Die Firma erstellt die Einsatzpläne und die Arbeitsstundenpläne der Person, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zu diesem Zeitpunkt berechnet man den Saldo der Stunden pro rata, wie wenn es sich um das Ende der Berechnungsperiode

handeln würde. Während der Kündigungsfrist können die Arbeitgebenden die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer die fehlenden Stunden bis zu maximal 45 Stunden pro Woche leisten lassen. Dabei müssen sie die vorgesehene Ankündigungszeit einhalten und sich auf das dem Arbeitnehmenden Zumutbare beschränken. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch fehlende Minderstunden gehen zu Lasten der Arbeitgebenden und dürfen keinesfalls mit einem verbleibenden Ferienanspruch der Arbeitnehmenden verrechnet werden. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Mehrstunden geleistet, so muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den für die Kündigungsfrist erstellten Einsatzplan einhalten. Gemäss Art. 321c OR¹ werden von Arbeitgeberseite angeordnete geleistete Stunden als Überstunden betrachtet und als solche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt, sogar auch bei fristloser Entlassung.

5 – Garantierte angerechnete Stunden pro Arbeitstag

Lit. b dieser Bestimmung enthält eine Schutzbestimmung für die Arbeitnehmenden. Arbeitgebende könnten Einsatzpläne errichten, wonach sie das Personal nur gerade eine oder zwei Stunden pro Tag beschäftigen. Die Arbeitnehmenden müssten für nur ganz wenige anrechenbare Stunden den Arbeitsweg in Kauf nehmen und die freie Verfügung über den Tag opfern. Zur Verhinderung solcher Missbräuche sieht der Gesamtarbeitsvertrag vor, dass pro Arbeitstag mindestens 5 Arbeitsstunden anzurechnen sind, auch wenn die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden darunter liegt.

1 Art. 321c OR

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. 12.3*Verfahren*

¹ Die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit im Betrieb wird zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung erarbeitet und schriftlich vereinbart. Die Betriebsvereinbarung ist beim erstmaligen Abschluss auf längstens ein Jahr zu befristen.

² Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmer-Vertragsparteien beraten lassen. Kommt keine Vereinbarung zustande, so gilt die 40-Stunden-Woche unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeit-Systeme.

³ In Einzelfällen kann die Anwendung der Jahresarbeitszeit in Einzelarbeitsverträgen geregelt werden. Die Arbeitnehmervertretung ist darüber zu informieren.

⁴ In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden.

1 – Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Damit eine jährliche Normalarbeitszeit in einem Betrieb zur Anwendung kommen kann, müssen sich Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über eine Regelung der jährlichen Arbeitszeit einigen. Man kann sich hierbei nicht einfach auf alte Arbeitszeitsysteme oder alte Arbeitszeitreglemente stützen und diese in eine Regelung der Jahresarbeitszeit umwandeln. Das erforderliche Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung setzt voraus, dass die Verhandlungen tatsächlich eine Regelung der Jahresarbeitszeit betreffen, welche zudem den Rahmenbedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht.

Die Betriebsvereinbarung bedarf der Schriftlichkeit. Sie muss den persönlichen Geltungsbereich festlegen und angeben, ob sie für den ganzen Betrieb gilt oder ob der allgemeine Geltungsbereich Ausnahmen erleidet. Gilt die jährliche Normalarbeitszeit nur für einige wenige Personen in der Firma, so bedarf es keiner Betriebsvereinbarung. In solchen Fällen kann die jährliche Normalarbeitszeit in den Einzelarbeitsverträgen geregelt und die Arbeitnehmervertretung dementsprechend informiert werden (Abs. 3). Eine Betriebsvereinbarung muss ihre Geltungsdauer nennen, wobei der erstmalige Abschluss einer solchen Vereinbarung auf längstens ein Jahr zu befristen ist (Abs. 1).

2 – Vetorecht der Arbeitnehmervertretung

Da die Betriebsvereinbarung über die Jahresarbeitszeit das Einvernehmen von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung voraussetzt, verfügt die letztere über ein eigentliches Vetorecht. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung besteht keine Möglichkeit, an die Vertragsorgane zu gelangen oder ein Schiedsverfahren einzuleiten. Art. 12.3 Abs. 2 GAV empfiehlt auch hier der Arbeitnehmervertretung, wie schon in allgemeiner Form in Art. 9 Abs. 2 GAV, sich von der Arbeitnehmer-Vertragspartei beraten zu lassen.

Art. 12.4*Schichtarbeit*

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

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

³ Das Schichtreglement ist unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung zu erarbeiten, die dazu ein Mitspracherecht hat. Gehören der Arbeitnehmervertretung keine Arbeitnehmenden in Schichtarbeit an, so sind diese vorgängig anzuhören.

⁴ Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können sich auf eine Arbeitszeit von unter 40 Stunden verständigen. Eine Arbeitszeitverkürzung kann auch durch Gewährung eines Schichturlaubs erfolgen.

⁵ Auf Wunsch von älteren Arbeitnehmenden in Schichtarbeit bieten die Firmen wenn möglich einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit an.

Wird in einer Firma regelmässig Schichtarbeit verrichtet, so müssen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemeinsam ein Reglement für die Schichtarbeit erarbeiten. Art. 12.4 Abs. 2 GAV erwähnt die verschiedenen Punkte, welche ein solches Reglement ordnen muss. Die Arbeitnehmervertretung hat Mitspracherecht; der Gesamtarbeitsvertrag verleiht ihr jedoch kein Vetorecht, wie sie es im Zusammenhang mit dem Reglement über die jährliche Normalarbeitszeit besitzt.

Die Firmen können auch hier für die Arbeitnehmenden günstigere Bedingungen als der Gesamtarbeitsvertrag vorsehen; Abs. 4 des Artikels ist völlig überflüssig.

Die Firmen müssen die Möglichkeit vorsehen, Arbeitnehmenden in Schichtarbeit eine Arbeit mit Normalarbeitszeit anzubieten. Diese Möglichkeit muss den älteren Arbeitnehmenden und auf deren Wunsch offenstehen. Der Gesamtarbeitsvertrag nennt kein genaues Alter; im wesentlichen wird der Gesundheitszustand des Antragstellers den Ausschlag geben (Abs. 5). Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass Art. 17d des Arbeitsgesetzes vom 29. November 1998¹ die Arbeitgebenden verpflichtet, Arbeitnehmende, die aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt werden, nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tagesarbeit zu versetzen. Laut beiden Regelungen – Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag – muss die Firma objektiv ihrer Verpflichtung nachkommen können, d.h. über gleichwertige Arbeitsplätze mit Normalarbeitszeit verfügen.

Art. 35b des Arbeitsgesetzes vom 29. November 1998² nimmt auf die objektiven Möglichkeiten der Firma nicht in gleicher Weise Rücksicht. Schwangere Frauen dürfen während acht Wochen vor der Niederkunft zwischen 20 und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Kann ihnen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber keine gleichwertige Tagesarbeit anbieten, so sind ihnen während dieser Zeit 80% des Lohnes auszurichten.

1 Art. 17d Arbeitsgesetz

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt wird, nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Tagesarbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.

2 Art. 35b Arbeitsgesetz

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% des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Art. 12.5

Überstunden

¹ Die einzelnen Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Firmen wird empfohlen, langfristige und umfangreiche Überstundenleistungen soweit möglich durch die Beschäftigung zusätzlicher Arbeitnehmender zu vermeiden und mit der Arbeitnehmervertretung die entsprechende Entwicklung periodisch zu besprechen.

² Angeordnete Überstundenarbeit wird von Anfang an mit dem Lohn (ohne Jahresendzulage gemäss Art. 16) und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann sie durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Bei Teilzeitbeschäftigten kann schriftlich für Überstunden bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit eine andere Lösung getroffen werden.

³ Bei Kaderangehörigen und Arbeitnehmenden, die vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder wenn dies durch die besondere Funktion der Arbeitnehmenden gerechtfertigt ist, kann die Abgeltung der Überstunden und des Zuschlags durch andere Leistungen des Arbeitgebers schriftlich vereinbart werden, um die Unterstellung unter die Vereinbarung zu ermöglichen.

⁴ Nicht als Überstundenarbeit gilt der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit gemäss den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Als Überstundenarbeit wird sie aber bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Tag, der auf diese Weise vorgeholt wurde, endet; vorbehalten bleiben andere, im gesamten gleichwertige betriebliche Regelungen.

1 – Geltungsbereich der Bestimmung

Die Bestimmung gilt im Rahmen der Jahresarbeitszeit und der Wochenarbeitszeit.

A. Im Rahmen der Jahresarbeitszeit

- Die Stunden über 45 Wochenstunden hinaus sind Überstunden im Sinne des Art. 12.5. Sie sind ohne weiteres wöchentlich zu ermitteln. Sie werden von Anfang an mit einem Lohnzuschlag von 25% bezahlt.
- Die übrigen Überstunden können erst nach Ablauf des Jahres – oder der 12-monatigen Berechnungsperiode – bestimmt werden (siehe Art. 12.2). Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses können sie im Laufe des Jahres nicht festgestellt werden, sind aber dennoch Überstunden, da man automatisch davon ausgehen kann, dass sie von den Arbeitgebenden oder ihren Vertretern bei Erstellung der Einsatzpläne angeordnet wurden und dass daraus nach Jahresablauf Mehrstunden resultieren.
- Der Gesamtarbeitsvertrag sieht eine Abweichung von Art. 321c Abs. 2 und 3 OR¹ vor: laut diesen Bestimmungen werden Überstunden grundsätzlich mit einem Zuschlag von 25% bezahlt oder im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Laut Gesamtarbeitsvertrag können dagegen, auch ohne formelles Einverständnis der Arbeitnehmenden bis zu 100 Überstunden auf das folgende Jahr übertragen werden. Bei Teilzeitbeschäftigten ist diese Abweichung nach Massgabe ihrer Arbeitszeit anzuwenden (60 übertragbare Stunden für eine zu 60% beschäftigte Person).

B. Im Rahmen der Wochenarbeitszeit

Überstunden pro Woche, bei freiem Stundenplan allenfalls pro Monat, sind ohne weiteres bestimmbar. In solchen Fällen werden die Überstunden von Anfang an stets mit einem Zuschlag von 25% bezahlt oder, im ausdrücklichen Einverständnis mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen.

1 Art. 321c Abs. 2 und 3 OR

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

³ Wird eine 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.

2 – Schranken des Rechtes der Arbeitgebenden, die Leistung von Überstunden zu verlangen

Die Arbeitgebenden haben zwar das Recht, Überstunden zu verlangen; die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat aber auch das Recht, diese abzulehnen, sofern eine der folgenden Voraussetzungen nicht erfüllt ist:

- zeitweilige Umstände müssen die Leistung von Überstunden nötig machen, aufgrund eines ungewöhnlichen zusätzlichen Arbeitsanfalls oder eines ausserhalb der normalen Organisation der Arbeit eingetretenen Ereignisses (beispielsweise Jahresabschluss, krankheitsbedingte Abwesenheit). Eine schlechte Organisation der Arbeit oder ein chronischer Personalmangel rechtfertigen keinesfalls den Rückgriff auf Überstundenarbeit. Laut Abs. 1 hat zudem die Geschäftsleitung eine solche Entwicklung, d.h. die Lage und die erforderlichen Massnahmen, periodisch mit der Arbeitnehmervertretung zu besprechen;
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss die Überstundenarbeit ohne Gefährdung der Gesundheit leisten können;
- die Organisation des Privatlebens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss die zeitweilige Erhöhung der Arbeitszeit erlauben;
- das soziale Leben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers darf nicht zu sehr gestört werden (beispielsweise Weiterbildung ausserhalb der Arbeitszeit, Fahrpläne des öffentlichen Verkehrs, Vereinstätigkeit, Ausübung eines öffentlichen Amtes).

3 – Teilzeitbeschäftigte

Alle diese Überlegungen gelten im vollen Umfang auch für Teilzeitbeschäftigte, und zwar sowohl im Rahmen der Jahresarbeitszeit als auch im Rahmen der Wochenarbeitszeit.

Der Gesamtarbeitsvertrag (Abs. 2, 3. Satz) macht die Verpflichtung zur Bezahlung eines Zuschlages von 25% weniger zwingend für durch Teilzeitbeschäftigte geleistete Überstunden. Er verschafft der Firma die Möglichkeit, mit den einzelnen Teilzeitbeschäftigten schriftlich zu vereinbaren, dass Überstunden bis zur betrieblichen 100%igen Normalarbeit ohne Zuschlag bezahlt werden. Diese Bestimmung des Gesamtarbeitsvertrages gilt nicht automatisch für alle Teilzeitbeschäftigten, sondern gibt den Firmen lediglich die Möglichkeit, mit den Arbeitnehmenden eine von den allgemeinen Bestimmungen über die Bezahlung von Überstunden abweichende Vereinbarung zu treffen. Es ist nutzlos, eine solche Klausel in ein Betriebsreglement aufzunehmen, da ein solches Reglement keinesfalls die schriftliche Vereinbarung mit der betroffenen Person ersetzen kann.

Eine analoge durch den Gesamtarbeitsvertrag eröffnete, aber nicht direkt anwendbare Abweichung betrifft Kaderangehörige und Arbeitnehmende, welche vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen. Diese Abweichung muss im Arbeitsvertrag solcher Personen ausdrücklich erwähnt werden und soll für Personen nicht vorgesehen werden, welche in der Organisation ihrer Arbeit und Arbeitszeit nicht genügend selbständig sind.

4 – Vorholzeit für Festtagsbrücken

Art. 12.5 Abs. 4 gilt nur für die Wochenarbeitszeit. Für Festtagsbrücken vorgeholte Stunden werden als Überstunden bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Tag, für welchen vorgeholt wurde, endet.

Art. 12.6

Kurzabsenzen

¹ Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

² Bei der Anwendung der Jahresarbeitszeit bleiben besondere betriebliche Regelungen vorbehalten, die jedoch im gesamten gleichwertig sein müssen.

Diese Bestimmung muss im Lichte des Art. 324a Abs. 1 OR ¹ gelesen werden und ist insofern überflüssig, als die Firmen stets für die Arbeitnehmenden günstigere Bedingungen als der Gesamtarbeitsvertrag oder das Obligationenrecht vorsehen können.

1 Art. 324a Abs. 1 OR

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Art. 12.7

Langzeitkonto

¹ Auf der Grundlage eines zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervvertretung vereinbarten Reglements kann in den Betrieben die Möglichkeit eines individuellen Langzeitkontos für die Arbeitnehmenden geschaffen werden. Das Langzeitkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub, Freistellung für Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums, flexible Pensionierung und ähnliche Zwecke einzusetzen.

² Dem Langzeitkonto können gutgeschrieben werden:

- Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d; dabei dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 200 Stunden betragen;
- angesparte Ferienguthaben gemäss Art. 13.5, wobei der Feriencharakter gewährleistet bleiben muss;
- Überstunden.

³ Über die im Langzeitkonto ausgewiesenen Zeitguthaben verfügen die einzelnen Arbeitnehmenden, wobei sie beim Bezug auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

⁴ Das zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervvertretung vereinbarte Reglement legt insbesondere den Geltungsbereich, die maximal jährlich gutgeschriebenen Stunden, die maximale Laufzeit, die maximalen und minimalen Bezugsgrössen sowie die Umwandlung und Sicherung des Zeitguthabens bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsübergängen und beim Konkurs fest.

⁵ Im Rahmen des Reglements wird mit den einzelnen Arbeitnehmenden die Einrichtung eines Langzeitkontos als solches sowie Zahl und Art der geäufneten Mehrstunden bzw. Ferienguthaben, die Laufzeit und die Bezugsart individuell vereinbart. Der Stand des Langzeitkontos wird den einzelnen Arbeitnehmenden jährlich mitgeteilt.

1 – Voraussetzungen für die Existenz eines Langzeitkontos

A. Abschluss eines Betriebsreglementes

Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung müssen ein Reglement erarbeiten, welches die Grundlagen für ein Langzeitkonto in der Firma zu Gunsten des Personals schafft. Ohne Betriebsreglement können keine individuellen Langzeitkonten für das Personal eingerichtet werden. Die Arbeitnehmervertretung hat ein Vetorecht, falls sie sich mit der Geschäftsleitung bezüglich des Langzeitkontoreglements nicht einigen kann; es besteht keine Möglichkeit, an die Verbandsorgane zu gelangen oder ein Schiedsverfahren einzuleiten.

Das durch Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung genehmigte Reglement muss mindestens die folgenden Punkte beinhalten:

a) Persönlicher Geltungsbereich des Reglements

Beide Reglemente, über die jährliche Normalarbeitszeit und über das Langzeitkonto, sollten den gleichen Geltungsbereich haben.

b) Gültigkeitsdauer des Reglements

Ein Langzeitkonto muss zu seiner vollen Wirksamkeit während vieler aufeinanderfolgender Jahre aufrechterhalten werden können. Da jedoch diese Bestimmungen vollständig von den normalen Gesetzesbestimmungen abweichen, ist es wohl sinnvoll, die Gültigkeitsdauer des Betriebsreglements an die Gültigkeitsdauer des Gesamtarbeitsvertrages zu knüpfen.

c) Maximale Zahl der jährlich gutgeschriebenen Stunden

Die maximale Zahl der Stunden, welche dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden können, ist in Abs. 2 geregelt; das Betriebsreglement kann eine niedrigere Stundenzahl vorsehen.

d) Maximaler und minimaler Stundenbezug

Das Betriebsreglement muss den Rahmen des möglichen Stundenbezugs vom Langzeitkonto vorsehen, diesen jedoch nach dem Zweck des Bezugs ausrichten, da Minimum und Maximum je nachdem variieren, ob der Zweck beispielsweise mit einer Weiterbildung oder mit einer Pensionierungsvariante zusammenhängt. Der Gesamtarbeitsvertrag enthält diesbezüglich keine Hinweise und überlässt die Einzelheiten der Fantasie von Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung.

e) Umwandlung und Sicherung des Zeitguthabens bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsübergängen und beim Konkurs

Da der Gesamtarbeitsvertrag diesbezüglich keine Angaben macht, müssen die Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsleitungen eigentliche Gesetzgebungsarbeit leisten und Lösungen vorsehen, einerseits für die langfristige Sicherung des Zeitguthabens der Arbeitnehmenden, andererseits für die Umwandlung in Geldforderungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich des Todesfalles. Zur Sicherung der Forderungen erscheint es zweckmässig, dass die Reglemente die Inanspruchnahme einer in der Firma bereits bestehenden Stiftung oder die Schaffung eines paritätisch verwalteten Fonds vorsehen, welcher der Sicherung und Verwaltung der Geldansprüche aus den Langzeitkonten dient. Bezüglich der Umwandlung von Zeitguthaben aus solchen Konten bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses – einschliesslich des Todesfalles – ist zu bedenken, dass es sich um angehäuften Überstunden handelt, welche, in eine Geldforderung umgewandelt, mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden müssen.

Es ergibt sich daraus, dass eine Person, welche einen Urlaubsanspruch aus ihrem Langzeitkonto geltend macht, während dieser Zeit den normalen Lohn erhält, den sie im Zeitpunkt des Freizeitbezugs verdient, abzüglich der Sozialabzüge.

B. Individuelle Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, individuell zu entscheiden, ob sie persönlich ein im Betriebsreglement angebotenes Langzeitkonto einrichten möchten. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss eine schriftliche Verpflichtung eingehen, welche mindestens die folgenden Punkte betrifft (Abs. 5):

a) Die Zustimmung zur Einrichtung eines persönlichen Langzeitkontos

b) Zahl und Art der geäußneten Mehrstunden

Die Arbeitnehmenden sind nicht verpflichtet, die maximale Zahl der Mehrstunden zu akzeptieren, welche gemäss Betriebsreglement gutgeschrieben werden darf. Die Zahl der Stunden, welche dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden können, darf individuell festgesetzt werden. Die Arbeitnehmenden können zudem entscheiden, welche Art von Stunden ihrem persönlichen Konto gutzuschreiben sind (beispielsweise werden von einem Jahr auf das andere übertragbare Überstunden nicht gutgeschrieben, sondern nur Überstunden, welche über diese Zahl hinausführen, oder umgekehrt). Zu den Ferienguthaben, siehe die Erklärungen zu Art. 13.5, und hinten, 2.

c) Gültigkeitsdauer der individuellen Vereinbarung

Die Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer kann nicht unbegrenzt gelten; somit muss ihre Dauer in der individuellen Vereinbarung angegeben werden. Es wäre wünschenswert, jede Person jährlich darüber entscheiden zu lassen, ob sie die eingegangene Vereinbarung weiterführen oder angesichts der Umstände beenden oder ändern will.

d) Wie macht die Person ihr Recht auf Bezug aus ihrem Langzeitkonto geltend?

Das Betriebsreglement legt die verschiedenen Möglichkeiten des Bezugs aus dem Langzeitkonto fest; die Personen können wählen, ob sie alle oder nur gewisse Möglichkeiten beanspruchen wollen.

e) Periodische Mitteilung über den Stand des Langzeitkontos

Der Gesamtarbeitsvertrag hält zwingend fest, dass der betroffenen Person mindestens jährlich der Stand ihres Langzeitkontos mitzuteilen ist; diese Auskunft sollte jedoch, insbesondere in Wochenstundensystemen, häufiger erteilt werden.

2 – Rahmenbedingungen des Langzeitkontos

Die Bestimmung (Abs. 1) zählt beispielhaft Zweckbestimmungen für die Verwendung des Langzeitkontos auf; die Betriebsreglemente können sich von dieser Aufzählung leiten lassen, sind jedoch keinesfalls daran gebunden.

Die Bestimmung (Abs. 2) legt zudem zwingend die Zeitguthaben fest, welche den Langzeitkonten gutgeschrieben werden können. Es sind dies

- im Rahmen des Jahresstundenplanes maximal 200 von den geleisteten Überstunden pro Jahr. Sieht das Betriebsreglement vor, dass eine gewisse Anzahl Überstunden auf das folgende Jahr übertragbar sind, so darf die Summe von gutgeschrieben und übertragenen Stunden nicht mehr als 200 pro Jahr betragen.
- Im Rahmen des Art. 13.5 Abs. 1 GAV können Ferienguthaben dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Der Feriencharakter muss jedoch gewährleistet bleiben. Demzufolge sollten im Langzeitkonto zwei Unterkonten geführt werden, das eine für die gutgeschriebenen normalen Überstunden, das andere für die gutgeschriebenen Ferienansprüche. Für das Langzeitkonto als solches und für das «Langzeitferienkonto» kann nicht die gleiche Regelung gelten, weder bezüglich Verjährung noch bezüglich Handhabung dieser Guthaben (siehe Art. 13.5 Abs. 1).

Abs. 3 der Bestimmung sieht zwingend vor, dass einzig die Inhaberin oder der Inhaber des Langzeitkontos über einen Bezug aus dem Konto und entsprechender Ferien entscheidet. Dabei müssen die Arbeitnehmenden selbstverständlich auf die betrieb-

Art. 12.7

lichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen, wobei jedoch diese Rücksichtnahme vollständig gegenüber dem eigenen Recht auf Verfügung über das Konto zurücktritt. Die Firma darf ihr Personal nicht zum Austrocknen des Langzeitkontos bewegen, weder bei Auflösung des Einzelarbeitsvertrags noch aufgrund einer zeitweilig schwierigen Betriebslage.

13 Ferien

Art. 13.1

Dauer

¹ Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr

	<i>Arbeitstage</i>		
	<i>ab 1.1.1999</i>	<i>ab 1.1.2000</i>	<i>ab 1.1.2001</i>
<i>nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr</i>	23	24	25
<i>nach dem zurückgelegten 30. Altersjahr</i>	25	25	25
<i>nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr</i>	26	27	27
<i>nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr</i>	28	29	30
<i>nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr</i>	30	30	30

² Die Dauer der Ferien für Lehrlinge und Jugendliche beträgt:

<i>Lehrlinge</i>	<i>Jugendliche</i>	<i>Wochen</i>
<i>1. Lehrjahr</i>	<i>bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr</i>	7
<i>2. Lehrjahr</i>	<i>ab zurückgelegten 17. Altersjahr</i>	6
<i>3. und 4. Lehrjahr</i>	<i>ab zurückgelegten 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen</i>	5

³ Die Firmen können ferienähnliche Veranstaltungen wie Lehrlingslager, Jugendurlaub usw. an die 6. und 7. Ferienwoche für Lehrlinge und Jugendliche anrechnen.

Art. 13.1

Ferien bestehen in einer Anzahl Tage, an welchen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit ist, ohne dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht entbunden ist. Die Zahl solcher Tage wird von dieser Bestimmung des Gesamtarbeitsvertrages festgelegt; der Ferienanspruch bezieht sich auf das Kalenderjahr. Art. 329a Abs. 1 OR¹ setzt den Mindestanspruch auf Ferien in Wochen fest; demzufolge muss der im Gesamtarbeitsvertrag in «Arbeitstagen» angegebene Ferienanspruch im Zusammenhang mit einer 5-Tage-Arbeitswoche verstanden werden; dies gilt auch für Lehrlinge und junge Leute. Der Ausdruck «Arbeitstag» wurde an Stelle der Angabe in Wochen oder Wochenbruchteilen verwendet, weil die Entwicklung des Ferienanspruchs durch tageweise Erhöhung erfolgte.

Teilzeitbeschäftigte haben genau den gleichen Ferienanspruch und den gleichen Anspruch auf ihren normalen Lohn während der Ferien wie das vollbeschäftigte Personal. Hier erhält der stillschweigende Verweis auf die 5-Tage-Arbeitswoche seine volle Bedeutung, indem der Ferienanspruch einer 60jährigen Person, welche beispielsweise zu 50%, d.h. zweieinhalb Tage pro Woche beschäftigt ist, nicht 30 «Arbeitstage», d.h. 12 Wochen, sondern 6 Wochen pro Jahr beträgt.

Für Lehrlinge ist nicht das Alter, sondern einzig die Tatsache entscheidend, dass sie dem Lehrlingsvertrag unterstehen, denn der Ferienanspruch ist pro Lehrjahr festgelegt. Auch eine junge Person, welche ihre Lehre mit 20 Jahren beginnt, hat Anspruch auf 7 Wochen Ferien im ersten und 6 Wochen im zweiten Lehrjahr.

1 Art. 329a Abs. 1 OR

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

Art. 13.2*Berechnung des
Ferienanspruchs*

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

² In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 14 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, kann der Arbeitgeber den auf die zuviel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückverlangen.

Diese Vorschrift sieht die Berechnungsart des Ferienanspruchs anhand des Alters und nach Massgabe der Zeit vor, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr gedauert hat. Zuviel bezogene Ferien können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Lohn zurückbehalten werden; dies gilt nur dort, wo die Kündigung von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer ausgegangen ist und die zuviel bezogenen Ferien nicht wegen Betriebsferien zu einer bestimmten Zeit genommen werden mussten.

In die Ferien fallende Feiertage zählen nicht als Feiertage, ebensowenig Tage der Arbeitsunfähigkeit, deren Eintritt während der Ferien nachgewiesen werden kann.

Art. 13.3

Kürzung des Ferienanspruchs

¹ Bei Absenzen, die wegen Militärdienstes, Unfalls, Krankheit und Mutterschaft innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.

² Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen. Nicht angerechnet wird Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder.

1 – Kürzung des Ferienanspruchs bei Absenzen

Die Grundlage der Kürzung des Ferienanspruchs findet sich in Art. 329b OR ¹, welcher ausdrücklich vorsieht, dass die Gesamtarbeitsverträge eine abweichende Regelung treffen dürfen, wenn sie für die Arbeitnehmenden im ganzen mindestens gleichwertig ist. Während das Obligationenrecht lediglich eine Karenzfrist von einem Monat pro Jahr für Absenzen vorsieht, gewährt Art. 13.3 Abs. 1 GAV eine entsprechende dreimonatige Frist. Es ist allerdings fraglich, ob man Absenzen wegen Krankheit und Unfall einerseits und Absenzen wegen Mutterschaft andererseits kumulieren kann, wie dies gemäss dieser Vertragsbestimmung vorgesehen zu sein scheint. Der Grundsatz der Gleichwertigkeit könnte auf diese Weise für eine Arbeitnehmerin im fortpflanzungsfähigen Alter nicht als gewährleistet betrachtet werden.

1 Art. 329b OR

¹ Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

² Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

³ Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist.

⁴ Durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den Abs. 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist.

2 – Untersagte Verrechnung der Absenzen mit Ferientagen (Abs. 2)

Ferien sollen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer erlauben, sich körperlich von der durch die Arbeit verursachten Müdigkeit zu erholen und eine Zeit lang bewusst von den beruflichen Verpflichtungen Abstand zu nehmen. Die Arbeitnehmenden können selbstverständlich Ferientage einzeln beziehen; solche Ferientage müssen jedoch den erwähnten Zweck ebenfalls erfüllen. Die Arbeitgebenden dürfen dies bei der Beurteilung des konkreten Falls nie aus den Augen verlieren. Bei Absenzen, welche den Ferienzweck offensichtlich nicht erfüllen können, sollten die Arbeitgebenden dies berücksichtigen und diese als unbezahlten Urlaub abbuchen. Dies gilt auch für Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder, sofern dieser über den in Art. 20 GAV vorgesehenen Rahmen der vergüteten Absenzen hinausführt.

Art. 13.4

Bezug der Ferien

¹ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei er im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Interessen der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten besonders berücksichtigt.

² Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Dienstjahres zu gewähren; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Soweit möglich sollen Restferien während der Kündigungsfrist bezogen werden.

1 – Pflicht der Arbeitgebenden, Ferien beziehen zu lassen

Die Rechte der Arbeitgebenden bei der Bestimmung des Zeitpunktes der Ferien sind mit der Pflicht verbunden, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmenden tatsächlich ihren ganzen Ferienanspruch im Verlauf des Dienstjahres beziehen. Die Arbeitgebenden haben die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während eines Zeitraums von der Arbeitspflicht befreit wird, welcher für den ganzen Bezug des jeweiligen Ferienanspruches ausreicht.

Die Bestimmung dieses Zeitpunktes soll in Absprache erfolgen, damit sowohl die Wünsche der Arbeitnehmenden als auch die Interessen der Firma nach Möglichkeit berücksichtigt werden können. Es ist insbesondere auf familiären Vorgaben der Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen, wie beispielsweise den Zeitpunkt der Ferien von Partnern und Kindern und die Vorlieben bezüglich Freizeitbeschäftigung, insbesondere wenn eine solche nur in einer bestimmten Jahreszeit durchführbar ist.

Sind die Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mit den Bedürfnissen der Firma nicht vereinbar, so muss sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an den von den Arbeitgebenden bestimmten Zeitpunkt der Ferien halten. Ist dieser einmal bestimmt, so darf er von den Arbeitgebenden nicht einseitig verschoben werden, auch nicht wegen mangelnder Arbeit im Betrieb.

2 – Ferien während der Kündigungsfrist (Abs. 2)

Die grundsätzliche Pflicht zum Bezug der Ferien in natura gilt zwingend auch während der Kündigungsfrist. Allerdings steht unter Umständen die strenge Befolgung dieses Grundsatzes wegen der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wider-

spruch zu vordringlichen Interessen beider Seiten. Deshalb sind Ausnahmen vom Verbot, Ferien durch eine Entschädigung zu ersetzen, vor allem in folgenden Fällen zulässig:

- Der Zeitpunkt der Ferien wurde wie üblich im voraus bestimmt, und ein Verschieben kann von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise nicht verlangt werden. Dies trifft dort zu, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer konkrete Vorkehrungen zur Organisation der Ferien getroffen hat oder wo familiäre Vorgaben zu berücksichtigen sind.
- Ist die Kündigung von der Arbeitgeberseite ausgegangen so ist unter Umständen der Zweck der Kündigungsfrist – die Suche einer neuen Arbeitsstelle – nicht mit dem Zweck der Ferien – der Erholung – vereinbar. In einem solchen Fall können die Arbeitgebenden den Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist nur verlangen, wenn die Suche einer neuen Arbeitsstelle mit dem tatsächlichen Bezug der Ferien vereinbar ist. Zur Beantwortung dieser Frage sind die gesamten konkreten Umstände in Betracht zu ziehen, insbesondere die Dauer der Kündigungsfrist, die Schwierigkeit der Arbeitssuche, die Dauer des noch offenen Ferienanspruchs und weitere zwingende Folgen der Kündigung. Ergibt die Prüfung aller dieser Umstände, dass die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist über die für Ferien erforderliche Ruhe nicht verfügen, so können diese den Bezug der Ferien zu diesem Zeitpunkt verweigern, und sie haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erhalt der entsprechenden Ferienentschädigung.
- Ging die Kündigung von der Arbeitnehmerseite aus, so können die Bedürfnisse der Firma dazu führen, dass die Arbeitgebenden nicht mehr in der Lage sind, ihrer Pflicht zur Gewährung der Ferien in natura nachzukommen (Einführung der Nachfolgenden, Arbeitsvolumen zu diesem Zeitpunkt usw.). In einem solchen Fall dürfen die Arbeitgebenden ausnahmsweise den Ferienanspruch in eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtete Entschädigung umwandeln.

Art. 13.5

*Zusammenlegung
und Umwandlung
von Ferientagen*

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmende können schriftlich die Zusammenlegung von jährlich bis zu 5 Ferientagen, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, zu Langzeitferien vereinbaren.

² Die Arbeitnehmenden können durch freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber jährlich bis zu 5 Ferientagen, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, in eine verhältnismässige Arbeitszeitverkürzung umwandeln. Die Vereinbarung muss schriftlich und befristet sein.

1 – Zusammenlegung von Ferientagen

Diese Bestimmung erlaubt den Parteien des Einzelarbeitsvertrages, schriftlich zu vereinbaren, dass eine Person 5 Ferientage jährlich zusammenlegen kann, um von Zeit zu Zeit längere Ferien zu beziehen. Diese Möglichkeit besteht nur dort, wo der Ferienanspruch dieser Person die vom Obligationenrecht vorgesehene Mindestdauer um eine Woche überschreitet, was für alle Kategorien über 20 Altersjahren im Jahr 2001 zutrifft.

Die Arbeitgebenden haben grundsätzlich dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden ihre Ferien im Verlauf des Dienstjahres beziehen. (siehe Art. 13.4). Andernfalls verjährt der Ferienanspruch nach 5 Jahren, wie alle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, gemäss Art. 128 OR ¹. Die Verjährungsfrist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist, d.h. für den Ferienanspruch nach Massgabe des laufende Arbeitsverhältnisses. Da der Ferienanspruch auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses verjähren kann, muss der Ferienzähler periodisch, jedoch wenigstens alle 5 Jahre, auf Null gestellt werden.

1 Art. 128 OR

Mit Ablauf von fünf Jahren verjähren die Forderungen:

³ aus Handwerksarbeit, Kleinverkauf von Waren, ärztlicher Besorgung, Berufsarbeiten von Anwälten, Rechtsagenten, Prokuratoren und Notaren sowie aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern.

2 – Umwandlung von Ferientagen in eine Arbeitszeitverkürzung

Diese durch Abs. 2 eröffnete Möglichkeit ist rechtlich ein Unsinn; im Rahmen der jährlichen Normalarbeitszeit ist sie überdies auch praktisch unsinnig, da die Jahresarbeitszeit schon die ganze mögliche Flexibilität eröffnet. Auch wenn man diese Möglichkeit rechtlich gutheissen wollte, wäre sie sowieso nur im Rahmen der Wochenarbeitszeit durchführbar.

Alle Bestimmungen des Obligationenrechts über den Bezug der Ferien und das Verbot ihres Ersatzes durch andere Leistungen sind absolut oder relativ zwingend. Sie gelten nicht nur für den gesetzlich vorgesehenen Mindestferienanspruch, sondern für alle Ferien, welche, insbesondere im Gesamtarbeitsvertrag, als solche bezeichnet werden. Dieser Feriencharakter ist für gesamtarbeitsvertragliche und andere vertragliche Regelungen wesentlich, da er mehrere Rechte nach sich zieht, wie zum Beispiel das Recht, die Ferien bei in deren Verlauf eingetretener Arbeitsunfähigkeit nachzubeziehen. Werden Ferientage in eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit umgewandelt, so ist der Zweck der Ferien bezüglich Entspannung und Wiedergewinnung der Arbeitskraft absolut nicht gewährleistet; überdies wird den Arbeitnehmenden die Geltendmachung der ihnen aus Ferientagen erwachsenden Rechte verunmöglicht. Wenn die Parteien des Gesamtarbeitsvertrages die Wahl zwischen der Pflicht zur Gewährung von 5 Ferientagen und einer entsprechenden Arbeitszeitverkürzung eröffnen wollten, so hätten sie dies im Vertrag beispielsweise folgendermassen formulieren müssen: «Das Personal über 60 Altersjahren hat Anspruch auf 30 Ferientage oder lediglich auf 25 Ferientage, sofern die wöchentliche Arbeitszeit entsprechend verkürzt wird». Auch wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Umwandlung von 5 Ferientagen in eine entsprechende Arbeitszeitverkürzung unterzeichnet hat, können sie nachträglich die Rechtswidrigkeit einer solchen Klausel geltend machen und rückwirkend den nicht bezogenen Ferienanspruch einfordern.

Art. 14

Feiertage

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

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

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

Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung legen gemeinsam mindestens 9 Feiertage jährlich fest, einschliesslich der allfälligen Entschädigung von auf einen Samstag oder Sonntag fallenden Feiertagen. Der 1. August ist ein nationaler gesetzlicher Feiertag. Feiertage sind wie Sonntage zu handhaben, so dass die auf einen Feiertag fallende Erwerbsunfähigkeit nicht zum Bezug dieses Tages zu einem anderen Zeitpunkt berechtigt.

15 Lohn

Art. 15.1

Lohnfestlegung

¹ Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmenden.

² Über allgemeine Lohnänderungen wird ohne Bindung an Minimal-, Durchschnitts- oder Tariflöhne im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung verhandelt. Sie ziehen dabei u.a. die Konkurrenzfähigkeit der Firma, die allgemeine Wirtschaftslage, die Situation am Arbeitsmarkt und die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden in Erwägung.

Auch wenn diese Bestimmung vorsieht, dass der Lohn individuell vereinbart wird, muss dem zweiten Satz des Abs. 1 Rechnung getragen werden, welcher von der Erstellung von Lohnsystemen in den Betrieben spricht. Solche Systeme beziehen «Funktion, Leistung und Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmenden» in die Lohnfestlegung ein. Zudem gewährleisten nur objektive Systeme der Arbeitsplatzbewertung eine transparente Lohnpolitik, ohne Ungleichbehandlung von Mann und Frau, im Sinne des Art. 8.6 GAV. Leistungslohnsysteme, Systeme der Arbeitsplatzbewertung und Systeme der persönlichen Bewertung gehören zu den Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmervertretung, welche der Schiedsgerichtsbarkeit unterstellt sind (Art. 38.12 Abs. 7 GAV). Demzufolge müssen die Arbeitnehmervertretungen die Lohnsysteme der Betriebe im Hinblick auf die Gleichheit von Mann und Frau prüfen; im Falle eines diesbezüglichen Problems können sie an die Verbandsorgane gelangen und gegebenenfalls ein Schiedsgerichtsverfahren beantragen.

Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung verhandeln jährlich über allgemeine Lohnerhöhungen; bei Meinungsverschiedenheiten können die Verbandsorgane beigezogen und ein Schiedsgerichtsverfahren eingeleitet werden (siehe zu Art. 10.1). Die zu berücksichtigenden Verhandlungskriterien werden im zweiten Satz des Abs. 2 nur beispielhaft aufgezählt. Sie sollen nicht statisch, sondern in ihrer Entwicklung einbezogen werden; dies gilt insbesondere für die Entwicklung der Lebenskosten.

Art. 15.1

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Kenntnis ihres periodischen Lohnes. Auch wenn nicht alle Lohnbestandteile festgelegt sind oder wenn diese teilweise variieren, müssen die Arbeitnehmenden ihren Lohn in jedem Fall berechnen können; der Lohn darf nicht von Kursschwankungen des Schweizerfrankens in Abhängigkeit von anderen Währungen, beispielsweise dem Euro, abhängen.

Überdies bleiben stets die zwingenden kantonalen oder nationalen Mindestlohnbestimmungen vorbehalten.

Art. 15.2*Lohn bei Arbeits-
verhinderung*

¹ Bei Verhinderung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:

- für Arbeitnehmende im Monats- oder Stundenlohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten**
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen angemessenen Zeitdauer.**

² Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen wie z.B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen etc.

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.

Diese Bestimmung definiert den massgebenden Lohn im Sinne der Art. 18 ff. GAV. Die Frage, wie der Lohnausfall gedeckt werden soll, so dass die versicherte Person nicht mehr als ihren normalen Nettolohn bezieht, sollte im übrigen nicht in dieser Bestimmung über die Definition des Lohnes bei Arbeitsverhinderung, sondern in Art. 18.5 geregelt werden.

16 Jahresendzulage

(13. Monatslohn)

Art. 16.1

*Höhe der
Jahresendzulage*

Die Arbeitnehmenden erhalten eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohnes, die in der Regel im Dezember ausbezahlt wird. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

Trotz des in dieser Bestimmung verwendeten Ausdrucks «Jahresendzulage» geht es hier um die Pflicht der Arbeitgebenden, ihrem gesamten Personal einen 13. Monatslohn auszurichten.

Art. 16.2*Bemessung der
Jahresendzulage*

¹ **In Abweichung von Art. 15.2 wird für die Bemessung der Jahresendzulage der Lohn wie folgt umschrieben:**

- für Arbeitnehmende im Monatslohn: Normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne genommen;**
- für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Normaler Durchschnittslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw., multipliziert mit 173**
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorangegangenen Zeitdauer abgestellt.**

² **Bei Absenzen kann die Jahresendzulage in dem Ausmass gekürzt werden, als der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlung entbunden ist.**

Diese Bestimmung enthält die Grundlagen zur Bemessung des 13. Monatslohnes. Die Arbeitgebenden haben auch bei Absenzen im Laufe des Jahres wegen Arbeitsunfähigkeit einen vollständigen 13. Monatslohn auszurichten; davon ausgenommen sind Perioden, in welchen die Arbeitgebenden vollständig von der Lohnzahlungspflicht befreit sind, und Fälle, in denen die versicherte Person die Versicherungsleistungen selber bezieht. In Abweichung von Art. 35 GAV, welcher an Bedeutung verloren hat, liegen der Bemessung des 13. Monatslohnes auch die Entschädigungen bei Kurzarbeit zu Grunde, da diese gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz den 13. Monatslohn einschliessen.

17 Kinderzulagen

Art. 17.1

Grundsatz

Die Firmen richten an ihre Arbeitnehmenden Kinderzulagen (Ausbildungs-, Familienzulagen) nach Massgabe der jeweils anwendbaren kantonalen Gesetze und dazugehörigen Vollzugsvorschriften aus.

Siehe Kommentar Seite 75.

Art. 17.2

Betrag

Soweit die kantonalen Bestimmungen keine höheren Beträge vorschreiben, beträgt die monatliche Kinderzulage Fr. 150.–.

Die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen über die Familienzulagen sind eigentlich bedeutungslos geworden; sie sind heute durch die zwingenden kantonalen Bestimmungen überholt.

18 Krankheit, Unfall und Mutterschaft

Art. 18.1

*Lohnfortzahlung
bei Krankheit
und Unfall*

¹ Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ohne sein/ihr Verschulden wegen Krankheit – einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft – oder wegen Unfalls ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er/sie im Rahmen der folgenden Bestimmungen für eine beschränkte Zeitdauer 100% seines/ihres Lohnes gemäss Art. 15.2. Diese beschränkte Zeitdauer beträgt innert 12 Monaten ab Beginn eines Falles:

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

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

³ Bei 12 Monate übersteigenden Krankheits- und Unfallabsenzen zufolge derselben Krankheit oder desselben Unfalls erfolgt eine erneute Lohnfortzahlung erst nach voller Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 3 Monaten.

⁴ Arbeitnehmerinnen mit Dienstdauer unter 10 Monaten haben für Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit zusammen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von gesamthaft 2 Monaten.

1 – Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall

Diese Bestimmung legt die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden während einer nach Dienstjahren der arbeitsunfähigen Person bemessenen beschränkten Zeitdauer fest.

Die Lohnfortzahlungspflicht besteht auch bei Teilarbeitsunfähigkeit. Da nur ein Teil des bezahlten Lohnes die Arbeitsunfähigkeit auszugleichen hat, verlängert sich die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden, bis der Lohnfortzahlungsanspruch für eine volle Arbeitsunfähigkeit erschöpft ist. Beispielsweise muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bei einer Arbeitsunfähigkeit von 50% während des ersten Dienstjahres während mindestens zwei Monaten den vollen Lohn entrichten.

Art. 18.1 unterscheidet fälschlicherweise, aber ohne rechtliche Folgen, zwischen Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und wegen Schwangerschaft. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichtes gelten, in Auslegung des Art. 74 KVG¹, Arbeitsunfähigkeiten wegen Schwangerschaftskomplikationen und wegen anderer Erkrankungen als krankheitsbedingte Absenzen und dürfen nicht an die Leistungen für die Niederkunft, d.h. an den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden. Im ersten Dienstjahr haben die Arbeitnehmerinnen während der ersten 10 Monate einen auf zwei Monate verlängerten Lohnfortzahlungsanspruch für die gesamten Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit. Diese Bestimmung ist die Folge der Karenzfrist gemäss Art. 18. 2, welche verhindern soll, dass bei Arbeitsantritt bereits schwangeren Arbeitnehmerinnen ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zusteht.

1 Art. 74 KVG

¹ Die Versicherer haben bei Schwangerschaft und Niederkunft das versicherte Taggeld auszurichten, wenn die Versicherte bis zum Tag ihrer Niederkunft während mindestens 270 Tagen und ohne Unterbrechung von mehr als drei Monaten versichert war.

² Das Taggeld ist während 16 Wochen zu leisten, wovon mindestens acht Wochen nach der Niederkunft liegen müssen. Es darf nicht auf die Dauer der Bezugsberechtigung nach Artikel 72 Absatz 3 angerechnet werden und ist auch nach deren Ausschöpfung zu leisten.

2 – Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruchs

In Abweichung von Art. 324a Abs. 1 OR ² addiert der Gesamtarbeitsvertrag die verschiedenen Gründe der Arbeitsunfähigkeit nicht, sondern behandelt sie im Rahmen des jährlichen Lohnfortzahlungsanspruches getrennt; die vorliegende Bestimmung unterscheidet insbesondere zwischen Krankheit und Unfall. Beispielsweise hat eine Person, welche in ihrem 5. Dienstjahr erkrankt, während höchstens 3 Monaten einen Lohnfortzahlungsanspruch wegen Krankheit; erleidet sie im gleichen Jahr einen Unfall, so hat sie zudem einen höchstens 3-monatigen Lohnfortzahlungsanspruch wegen Unfall.

Der Beginn einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder infolge Unfall eröffnet eine Rahmenfrist von 12 Monaten, während welcher die Arbeitsunfähigkeit addiert wird, um festzustellen, ob der jährliche Lohnfortzahlungsanspruch erschöpft ist. Greift die Rahmenfrist von einem Dienstjahr auf ein anderes über und verlängert das letztere die Zeitdauer des Lohnfortzahlungsanspruches, so gilt die längere Dauer.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge der gleichen Krankheit oder des gleichen Unfalls nach Ablauf der 12 Monate an, so entsteht normalerweise gemäss Gesetz (Art. 324a Abs. 2 OR ³) und Rechtsprechung des Bundesgerichtes der Lohnfortzahlungsanspruch für die vom Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Dauer in einer neuen Rahmenfrist von 12 Monaten. In solchen Fällen sieht jedoch Art. 18.1 Abs. 3 GAV eine für die Arbeitnehmenden restriktivere Regelung vor, wonach die neue Lohnfortzahlung für die Folgen der gleichen Krankheit oder des gleichen Unfalls erst nach voller Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 3 Monaten erfolgt. Im Bereich des Kündigungsschutzes während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gelten jedoch in der

2 Art. 324a Abs. 1 OR

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist.

3 Art. 324a Abs. 2 OR

Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

Maschinenindustrie die entsprechenden Bestimmungen des OR. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR ⁴ sieht aber einen höchstens 6-monatigen Kündigungsschutz ab dem 6. Dienstjahr vor. Die restriktive Bestimmung des GAV für die lange Arbeitsunfähigkeit kann somit indirekt bewirken, dass Firmen von ihrer Möglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Gebrauch machen, was für die materielle und seelische Lage der betroffenen Personen nur vorteilhaft sein kann.

4 Art. 336c Abs. 1 lit. b OR

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- 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;

Art. 18.2

*Mutterschafts-
urlaub*

¹ Arbeitnehmerinnen haben nach 10monatiger Dienstdauer Anspruch auf einen besonderen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn gemäss Art. 15.2.

² Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen und kann frühestens 4 Wochen vor der Niederkunft geltend gemacht werden.

³ Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein.

1 – Anspruch auf Mutterschaftsurlaub

Nach Ablauf einer Karenzfrist von 10 Monaten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen im Fall der Niederkunft Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Die Karenzfrist wird anhand des vom Arzt bestimmten voraussichtlichen Niederkunftstermins berechnet. Demzufolge behält die Arbeitnehmerin bei vorzeitiger Niederkunft während der 10-monatigen Karenzfrist grundsätzlich ihren Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub.

Vollzeitlich und teilzeitlich beschäftigte Arbeitnehmerinnen haben genau den gleichen Anspruch. Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub ist etwas völlig anderes als der Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall; er ist zudem in keiner Weise an den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit gebunden. Schwangerschaftskomplikationen gelten als Krankheit und beeinträchtigen den absoluten Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nicht. Allerdings führt eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit während des Mutterschaftsurlaubes nicht zu dessen Stillstand oder Verlängerung.

Während des Mutterschaftsurlaubes behält die Arbeitnehmerin alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis, einschliesslich des Rechtes zu dessen Beendigung. Kündigt die Arbeitnehmerin ihr Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist auf Ende des Monats, während welchem die 14 Wochen ablaufen, so erhält sie ihren Lohn für die ganze Dauer des Mutterschaftsurlaubes. Stillende Mütter dürfen zudem die Arbeit für die restlichen Tage des Monats unterbrechen, ohne dass ihnen die Arbeitgebenden ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle vorwerfen können (Art. 35a Abs. 2 Arbeitsgesetz vom 29. November 1998 ¹).

1 Art. 35a Abs. 2 Arbeitsgesetz

Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

2 – Zeitpunkt des Mutterschaftsurlaubs

Normalerweise muss der Mutterschaftsurlaub am Tag nach der Niederkunft angetreten werden. Die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber das vom Arzt bestimmte voraussichtliche Datum der Niederkunft und das Datum mitteilen, am welchem sie den Mutterschaftsurlaub anzutreten gedenkt (am voraussichtlichen Datum der Niederkunft oder vorher). Laut Abs. 2 kann die Arbeitnehmerin ihren Mutterschaftsurlaub frühestens 4 Wochen vor dem Niederkunftsdatum antreten.

In Absprache mit den Arbeitgebenden können die Ferien an den Mutterschaftsurlaub angeschlossen werden, um auf diese Weise die Zeit der Ruhe und der mit der Mutterschaft verbundenen Besorgungen zu verlängern.

Art. 18.3

*Beizug von
Vertrauensärzten
oder Vertrauens-
ärztinnen*

¹ Die Vertragsparteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten oder Vertrauensärztinnen und setzen sich dafür ein, dass keine Überversicherung besteht.

² Den Firmen steht es frei, Kontrollsysteme für Krankheits- und Unfallabsenzen einzurichten.

Es ist besser, in den Firmen Kontrollsysteme für Absenzen einzurichten und auch für kurze Absenzen Vertrauensärzte und Vertrauensärztinnen beizuziehen, als ungerechtfertigte Kündigungen vorzunehmen oder vom ganzen Personal ein Arztzeugnis auch für Arbeitsunfähigkeiten während weniger als drei Tagen zu verlangen. Auch die Firmenpolitik übt einen Einfluss auf den Anstieg der Gesundheitskosten und demzufolge der Krankenkassenprämien aus. Hat das Personal bei einer leichten Erkrankung den Arzt nur aufzusuchen, um das geforderte Zeugnis vorweisen zu können, so erhöht dies unnötig die Zahl der Arztbesuche und der von den Kassen übernommenen Apothekerkosten.

Art. 18.4

*Verschiedene
Firmensysteme*

Die Firmen können ihre Verpflichtungen auf verschiedene Weise erfüllen, bei Krankheit entweder nach Art. 18.5 oder 18.6 oder 18.7 bzw. bei Unfall nach Art. 18.8 oder 18.9.

Diese Bestimmung ist lediglich Prolog zu den folgenden Artikeln und Ergänzung der in Art. 18.1 vorgesehenen Pflichten; sie überlässt es den Firmen, ihren Pflichten durch direkte Lohnzahlung oder über Taggeldversicherungen nachzukommen.

Art. 18.5

Krankentaggeld- versicherung

¹ Die Firmen können eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Ist dies der Fall, sollen sie die Arbeitnehmenden über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung informieren.

² Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes versichert sein. Die Versicherungsleistungen müssen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt.

³ Die Firma leistet einen Beitrag von 2% des durchschnittlichen Lohnes an die Krankentaggeldversicherung. Ausserdem hat sie die Versicherungsleistungen so zu ergänzen, dass die einzelnen Arbeitnehmenden für die in Art. 18.1 vorgesehene Zeit 100% des Lohnes erhalten. Für diese Zusatzleistung kann sie eine Versicherung auf ihre Kosten abschliessen.

⁴ Wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt.

1 – Abschluss einer Taggeldversicherung

Die Firmen können eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, um sich von ihrer Lohnzahlungspflicht zu befreien; dabei müssen sie jedoch die folgenden in dieser Bestimmung festgelegten Voraussetzungen erfüllen:

- Das Taggeld muss 80% des Lohnes betragen, und die Firma muss die Versicherungsleistung auf 100% des Nettolohns für die in Art. 18.1 GAV angegebene Zeitdauer ergänzen.
- Die Firma muss mindestens einen Beitrag von 2% des durchschnittlichen Lohnes der Firma an die Taggeldversicherung leisten.
- Die Versicherungsleistungen müssen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Frist aufgelöst wird. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit müssen die Leistungen der Taggeldversicherung bis zum Ablauf der umgewandelten Frist von 720 Tagen für die volle Arbeitsunfähigkeit verlängert werden.

2 – Besondere Voraussetzungen

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit, welche aber mindestens 50% beträgt, ist ein proportionales Krankengeld auszurichten. Beträgt die Arbeitsunfähigkeit weniger als 50 % und entrichtet die Versicherung keine Leistungen, so sind die Arbeitgebenden nicht von ihrer Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 18.1 befreit. Sie haben den vollen Lohn während der in Art. 18.1 vorgesehenen Dauer zu bezahlen, welche verlängert wird, bis der in Art. 18.1 vorgesehene Lohnfortzahlungsanspruch bei voller Arbeitsunfähigkeit erschöpft ist.

Die Firma kann eine Zusatzversicherung für denjenigen Lohnanteil abschliessen, welchen sie zur Ergänzung der 80% zu leisten hat; die diesbezüglichen Kosten gehen jedoch vollumfänglich zu ihren Lasten.

Bei einer Kürzung der Versicherungsleistung wegen Verschulden der versicherten Person (Abs. 4) – was kaum je der Fall ist – können die Arbeitgebenden die von ihnen zu bezahlende Lohnergänzung proportional ebenfalls kürzen.

In jedem Fall muss die Firma ihrem Personal alle notwendigen Auskünfte über die Krankentaggeldversicherung erteilen und dieses insbesondere über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung informieren.

Art. 18.6

*Direkte
Lohnzahlung bei
Krankheit*

Die Firmen können direkt den Lohn während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1 bezahlen. In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

Diese Bestimmung verweist auf die Möglichkeit der Firmen, ihre Lohnfortzahlungspflicht auf die in Art. 18.1 beschriebene Weise zu erfüllen. In solchen Fällen müssen die Arbeitnehmenden eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abschliessen. Der GAV sieht jedoch diesbezüglich keine Kontrollpflicht vor, was zu dramatischen Fällen von mangelnder Versicherung bei langer Arbeitsunfähigkeit führen kann.

Diese Lösung ist eindeutig schlechter als das im vorangehenden Artikel beschriebene Vorgehen; schwer erkrankte Personen, welche nach einer bestimmten Zeit die Firma wechseln müssen, sind mit einem minimalen Lohnfortzahlungsanspruch aufgrund der Dienstjahre und im allgemeinen mit einem Versicherungsvorbehalt wegen ihrer erlittenen Krankheit schlecht gestellt.

Art. 18.7

*Gleichwertige
andere Regelungen
bei Krankheit*

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen vorsehen wie solche mit ausschliesslichen Beiträgen an die Krankentaggeldversicherung.

Diese unklare Bestimmung erlaubt den Firmen, eine andere gleichwertige Regelung vorzusehen, beispielsweise den Abschluss einer aufgeschobenen Taggeldversicherung auf Kosten der Arbeitgebenden mit einer vollen Lohndeckung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit, welche von der Versicherung nicht übernommen wird.

Die Kontrolle der Gleichwertigkeit der Regelung obliegt gemäss Art. 38.12 Abs. 4 GAV der Arbeitnehmervertretung.

Art. 18.8

*Ergänzung der
SUVA-Leistungen
bei Unfall*

¹ Die Firma ergänzt die Leistungen der SUVA bei Lohnausfall auf 100% des Lohnes während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1. Hierzu kann sie auch eine Versicherung auf eigene Kosten abschliessen.

² Wird die Leistung der SUVA bei Berufs- oder Nichtberufsunfall gekürzt oder ausgeschlossen, so wird in gleichem Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt oder ausgeschlossen. Die Zusatzleistung der Firma hat gegenüber Leistungen der SUVA und anderer Versicherungen sowie leistungspflichtiger Dritter nur subsidiären Charakter.

Die Firmen der Maschinenindustrie sind obligatorisch bei der SUVA versichert; alle entsprechenden Bestimmungen über die Krankentaggeldversicherung gelten auch für die Unfalltaggeldversicherung.

Art. 18.9

*Gleichwertige
andere Regelungen
bei Unfall*

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen beibehalten.

Sollte eine dem ASM angehörige Firma nicht der Versicherungspflicht bei der SUVA unterstehen, so gelten die Bestimmungen des GAV identisch, für jeden Unfallversicherer der Firma.

19 Militärdienstentschädigung

Art. 19.1

Rekrutenschule

Während der Rekrutenschule als Rekrut oder Rekrutin:

- an Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50% des Lohnes**
- an Verheiratete und an Ledige mit Unterstützungspflicht:
80% des Lohnes**

Siehe Kommentar Seite 93.

Art. 19.2

Andere Militärdienstleistungen

¹ Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahres:

- während eines Monats: 100% des Lohnes**
- für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit:**
 - an Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50% des Lohnes**
 - an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht: 80% des Lohnes**

² Die Firmen können die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abhängig machen, das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens sechs Monate fortzusetzen.

Siehe Kommentar Seite 93.

Art. 19.3

*Erwerbsausfall-
entschädigung*

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Art. 19.1 und 19.2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

Siehe Kommentar Seite 93.

Art. 19.4*Anwendungs-
bereich*

¹ **Unter diese Bestimmungen fällt jeder Dienst in Armee, MFD und Zivilschutz, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.**

² **Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.**

In Abweichung von Art. 324a Abs. 1 OR ¹ regeln diese Bestimmungen des GAV die Lohnfortzahlung für alle Militärdienstleistungen, für welche die betroffene Person Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung hat. Die Lohnfortzahlungspflicht gilt unverändert auch für den Zivildienst im Sinne des Zivildienstgesetzes (Art. 38 ZDG ²).

Höhe und Dauer des von den Arbeitgebenden garantierten Lohnes variieren je nach Dauer der Militärdienstleistung und Zivilstand der betroffenen Person. Die letztere Unterscheidung wirkt heute diskriminatorisch und überholt.

Der Lohn ist von den Arbeitgebenden zu bezahlen; die Leistungen der Erwerbsersatzversicherung gehen deshalb an sie.

1 Art. 324a Abs. 1 OR

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 Art. 38 ZDG Entschädigung für den Erwerbsausfall

Wer Zivildienst leistet, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Erwerbsausfall nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz.

Art. 20

*Bezahlung von
anderen Absenzen*

¹ Den der Vereinbarung 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 Geburt eines Kindes	1 Tag
d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, oder von Eltern bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern sie mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Hausgemeinschaft gelebt hatten andernfalls	bis zu 3 Tagen bis zu 3 Tagen bis zu 1 Tag
e) bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektion	1 Tag
f) bei Rekrutierung	1 Tag
g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist	1 Tag
h) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis zu 3 Tagen

² Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt. Fällt ein Absenztage gemäss lit. a) und c) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so kann er nachbezogen werden.

1 – Bezahlte Freizeit

Diese Bestimmung sieht die Pflicht zur Lohnzahlung für übliche, gesetzlich nicht geregelte Freizeiten vor. Die Betriebsreglemente können selbstverständlich die bezahlten Freitage oder die Dauer der Lohnzahlungspflicht ausdehnen. Der Gesamtarbeitsvertrag unterscheidet drei Fallkategorien:

- 2 Tage bei Heirat und ein Tag bei Geburt eines Kindes, unabhängig von deren Zeitpunkt.
- 1 Tag bei Heirat eines Kindes, 1 Tag bei Rekrutierung, 1 Tag bei Inspektion, 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern diese Fälle tatsächlich mit einem Lohnausfall verbunden sind (Abs. 2).
- Bis zu 3 Tagen beim Tod eines nahen Angehörigen. Der GAV nennt keine genaue Zahl der Tage; sie hängt vom Betriebsreglement oder von der Gesamtbeurteilung des Einzelfalles ab. Fällt der Tod des Ehemannes oder der Ehefrau, eines minderjährigen Kindes oder eines Angehörigen, mit welchem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine besonders enge Beziehung hatte, in die Ferien, so können die verlorenen Ferientage später nachgeholt werden.

2 – Freizeit zur Pflege in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder

Dieser besondere Fall der Arbeitsverhinderung, welche in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegt, verpflichtet die Arbeitgebenden zur Lohnfortzahlungspflicht während bis zu drei Tagen. Die Arbeitgebenden können sich grösstenteils von dieser Pflicht befreien, indem sie eine Versicherung abschliessen, welche die Kosten für die Betreuung und die unverzügliche Einstellung einer für die Kinderpflege geeigneten Person deckt; die Prämien gehen zu Lasten der Arbeitgebenden.

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das kranke Familienmitglied mit ihnen in Hausgemeinschaft lebt, wenn die Absenz dringend geboten ist und sich keine andere Lösung findet. Die beiden letzten Punkte führen in der Praxis häufig zu Diskussionen und bedürfen deshalb einer etwas pragmatischen Auslegung. Ein Kind muss nicht schwer erkranken, um der Pflege eines Elternteils zu bedürfen; hierbei ist das Alter des Kindes ausschlaggebend. Die Notwendigkeit muss deshalb nicht in jedem Fall durch ein Arztzeugnis belegt werden. Ebensowenig können die Arbeitgebenden von der Person, welche ihren Lohnfortzahlungsanspruch geltend macht, einen Nachweis dafür verlangen, dass sich keine andere Lösung gefunden hat. Die Person muss lediglich ihre Lage beschreiben; wollen die Arbeitgebenden die bezahlten Freitage nicht gewähren, so haben sie den Nachweis zu erbringen, dass die betroffene Person die Arbeitsverhinderung mit einer besseren Organisation hätte vermeiden können.

Art. 21

*Öffentliche Ämter
und Experten-
tätigkeit*

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

² Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Firma und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin individuell über die Lohnzahlung des Arbeitgebers verständigen.

³ Experten oder Expertinnen, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbandes an Lehrabschlussprüfungen von Berufen der Maschinenindustrie oder Prüfungen der paritätischen Prüfungsorganisationen gemäss Art. 52 mitwirken, erhalten für diese Aufgabe bis zu 7 Tage bezahlte Freistellung pro Jahr. 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 Expertenkurse besuchen.

1 – Ausübung eines öffentlichen Amtes

Art. 324a Abs. 1 OR ¹ sieht unter anderem auch eine befristete Lohnfortzahlungspflicht für Arbeitsverhinderungen infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes vor, soweit diese in die Arbeitszeit übergreift. Es handelt sich vorwiegend um die Zugehörigkeit zu einer Legislativbehörde oder die Ausübung einer gerichtlichen Tätigkeit, beispielsweise an Arbeitsgerichten. Solche Ämter werden im allgemeinen entschädigt, so dass die Verpflichtung der Arbeitgebenden entsprechend herabgesetzt wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss die Arbeitgebenden über jede Ausübung eines öffentlichen Amtes informieren und sich mit ihnen über die beanspruchte Freistellung und den Umfang der Lohnzahlung verständigen.

1 Art. 324a Abs. 1 OR

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 – Expertentätigkeit an Fachprüfungen

Abs. 3 behandelt Absenzen und Lohnzahlungen für Expertentätigkeiten an Fachprüfungen und für die diesbezügliche Ausbildung.

Art. 22

Weiterbildung

¹ Die berufliche Weiterbildung als zentrales Anliegen liegt im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden und ist deshalb im Betrieb zu fördern.

² Den Firmen werden u.a. folgende Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung empfohlen:

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

³ Die Arbeitnehmenden werden aufgefordert, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.

⁴ Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

⁵ Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.

Die Anforderungen der Firmen an die Arbeitnehmenden (Mobilität, Qualität, Vielseitigkeit, Initiative, Teamarbeit) können nur erfüllt werden, wenn die Firmen in die Weiterbildung investieren. Diese Bestimmung des GAV spricht von der Intensivierung der Anstrengungen zu Gunsten der Weiterbildung. Es geht um die Anstrengungen der Firma selbst, der Arbeitnehmenden für ihre eigene Qualifizierung, und um die wichtige Kontrollfunktion der Arbeitnehmervertretung über das Ganze.

Die Geschäftsleitung hat die Arbeitnehmervertretung regelmässig über die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu informieren; dies erlaubt den Arbeitnehmervertretungen dann einzuschreiten, wenn diese Anstrengungen erlahmen oder wenn die Geschäftsleitung kein Weiterbildungsprogramm vorzuweisen hat. Die Arbeitnehmervertretung wacht darüber, dass die Firma alles unternimmt, um die Qualifikationen auf dem neusten Stand zu halten und zu erweitern. Die Firma erreicht dadurch, dass

einerseits ihre eigenen Anforderungen erfüllt werden und andererseits dem Personal Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.

Art. 23

*Freistellung und
Kostenübernahme
für berufliche
Weiterbildung*

¹ Die Arbeitnehmenden haben Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb des Betriebes, wenn:

- a) die Weiterbildung auf dem Fachgebiet, in beruflich nützlichen Sprachen, in der Verbesserung der persönlichen Arbeitstechnik und Arbeitsleistung oder in der Handlungskompetenz erfolgt;**
- b) die Weiterbildung dazu dient, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf neue Tätigkeiten innerhalb des Betriebes vorzubereiten;**
- c) der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bereit ist, seinerseits/ihrerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen;**
- d) die Weiterbildung für den Arbeitgeber von Nutzen ist.**

² Falls die Weiterbildung ausschliesslich in der Freizeit erfolgt, kann ein Beitrag an die Kurskosten beantragt werden.

³ Umfang und Zuteilung der Freistellung und/oder der zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel wird in den Firmen jährlich zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretungen verhandelt.

⁴ In den Firmen wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung festgelegt, wie Meinungsunterschiede beigelegt werden.

Im Vergleich zu den hochtrabenden Ausdrücken des vorangehenden Artikels wirkt diese Bestimmung über die Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung sehr minimalistisch. Sie legt weder die Zahl der Freitage für Weiterbildung fest, welche die Arbeitnehmenden mindestens beanspruchen können, und sie kumuliert die in Abs. 1 lit. a-d aufgezählten Voraussetzungen zu einem Anspruch auf Weiterbildung und auf Kostenbeteiligung an einer in der Freizeit erfolgenden Weiterbildung.

Die Konkretisierung dieser verschiedenen Elemente gehört in die Stufe der Mitentscheidung im Bereich der Mitwirkungsgebiete der Arbeitnehmervertretung (Art. 38.12 Abs. 5 GAV). In diesem Rahmen legen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung jährlich die individuell oder kollektiv gewährten bezahlten Weiterbildungsfreistellungen fest.

Die Arbeitnehmervertretung kann die gesamten finanziellen Mittel, welche die Geschäftsleitung für die Weiterbildung verwenden will, zur Diskussion stellen und sich an der Entscheidung über deren Umfang beteiligen.

Arbeitnehmende, welche eine Freistellung für Weiterbildung oder eine Kostenübernahme beantragen, können für die Einreichung ihres Gesuchs Art. 7 Abs. 3 GAV in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für Beiträge an Kurskosten, welche nach Massgabe des belegten Kurses und der anfallenden Kosten für die Kursteilnehmerin oder den Kursteilnehmer festgesetzt werden.

Der Beizug der Verbandsorgane und die Einleitung eines Schiedsgerichtsverfahrens sind bei diesbezüglichen Konflikten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgeschlossen. Das Betriebsreglement legt fest, wie Meinungsverschiedenheiten behoben werden; die Lösung kann nicht einseitig von der Geschäftsleitung ausgehen. Es muss somit eine Art firmeninternes Schiedsverfahren vorgesehen werden, in welches auch Aussenstehende einbezogen werden können.

Art. 24

*Freistellung für
Verbandstätigkeit*

¹ Die Arbeitnehmenden haben Recht auf bezahlte Freistellung für Verbandstätigkeiten in Gremien der Vertragsparteien, wenn:

- a) eine statutarische Verbandsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird wie z.B. Industriekommission, Branchenkonferenz etc.**
- b) der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gewähltes Mitglied des entsprechenden Verbandsremiums ist**
- c) der Arbeitgeber rechtzeitig orientiert wird**
- d) der Verband keinen Lohnausfall oder kein vergleichbares Taggeld bezahlt.**

² Der Anspruch beträgt maximal 3 Tage pro Jahr und kann nicht auf eine Stellvertretung oder auf folgende Jahre übertragen werden.

³ Eine weitergehende Beanspruchung durch leitende Verbandsfunktionen kann in den Firmen geregelt werden.

Diese Bestimmung sieht den Anspruch auf bezahlte Freistellung während maximal 3 Tagen pro Jahr für gewerkschaftliche Tätigkeiten vor. Personen mit leitenden Funktionen in ihrer Gewerkschaft haben Anspruch auf eine ausgedehntere bezahlte Freistellung.

Art. 25*Förderung
der Frauen*

¹ **Die berufliche Entwicklung der Frauen soll in den Firmen gefördert werden.**

² **Zur Förderung der Chancengleichheit wird den Firmen 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 soll insbesondere die Laufbahnberatung eingesetzt und die Weiterbildung individuell gefördert werden.**

Diese Bestimmung betrifft die Chancengleichheit von Frau und Mann, nicht als Grundsatz zur Unterstützung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien (Art. 8.6 GAV), sondern auf Firmenebene. Eine Personalpolitik, welche diesen Namen verdient, muss die besondere Situation der Frauen systematisch berücksichtigen und Massnahmen speziell zu ihren Gunsten einführen. Solche besonderen Massnahmen werden durch das Gleichstellungsgesetz ausdrücklich zugelassen. Die Gewerkschaft SMUV realisiert bereits seit mehreren Jahren (seit 1994) zu diesem Thema verschiedene Gleichstellungsprojekte in den Betrieben. Unter anderem sind konkret umsetzbare Instrumente erarbeitet worden. In einem Leitfaden ¹ zur besseren Integration un- und angelernter Industriearbeiterinnen sind z.B. die Umsetzungsschritte sowie verschiedene Methoden für Qualifizierungsmassnahmen aufgeführt. Im Programm INDUGLEICH ² sind vor allem die Sensibilisierungsmodule ABIMO zu erwähnen. Diese Module über die verschiedenen Facetten zum

1 QUALIFRA (Qualifizierung für Frauen), Projekt im Rahmen des CIM-Aktionsprogrammes des Bundes 1996; Publikation: Leitfaden für die bessere Integration un- und angelernter Industriearbeiterinnen, SMUV.

2 INDUGLEICH (Gleichstellung in der metallverarbeitenden Industrie) besteht aus den Teilprojekten Umfrage, Sensibilisierungsmodule ABIMO, Betriebsprojekte zu Organisations- und Personalentwicklung OPEG und wird im Rahmen der Finanzhilfen des Bundes durch Art. 14 des Gleichstellungsgesetzes finanziert.

Thema Gleichstellung liegen in Form von Kursunterlagen vor und richten sich vor allem an Personalverantwortliche, Arbeitnehmervertretungen und Gleichstellungsbeauftragte in den Betrieben.

Die Förderung der Chancengleichheit kann nur durch eine diesbezügliche aktive Personalpolitik erreicht werden. Insbesondere müssen die in der Firma beschäftigten Frauen begleitet, ihnen ihren Bedürfnissen angepasste Aufstiegspläne vorgeschlagen und ihnen die Organisation ihrer Arbeit erleichtert werden, sofern sie Familienpflichten wahrzunehmen haben. Es soll nicht davor zurückgeschreckt werden, Frauen verantwortungsvolle Stellen anzubieten, für welche sie sich spontan nicht gemeldet hätten, und systematisch Frauen zu wählen, wo man über zwei gleichwertige Kandidaturen verfügt. Werden von den Firmen Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt, so müssen diese die nötigen Kompetenzen haben, um jede Anstellung und jede Beförderung daraufhin zu prüfen, ob der Grundsatz der Chancengleichheit vollumfänglich befolgt wurde.

Bei der Einführung neuer Technologien, Methoden und Organisationsformen in der Firma ist dem Grundsatz der Chancengleichheit besondere Beachtung zu schenken; die spezifischen Bedürfnisse der Frau müssen aufmerksam geprüft werden und es sind ihr spezifische Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten.

Die Förderung der Frauen erfolgt auch durch die Wahl von Frauen in die Arbeitnehmervertretung. Bei der Organisation der Wahlen in die Arbeitnehmervertretung ist auf genügend Frauenkandidaturen zu achten.

Art. 26

*Berücksichtigung
der Familien-
pflichten*

¹ Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sollen nach den betrieblichen Möglichkeiten neue Arbeits- und Arbeitszeitformen angeboten werden.

² Den Firmen wird empfohlen, auf Wunsch der Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Elternurlaub zu gewähren.

Dabei sollen insbesondere Beginn und Ende des Urlaubs, Versicherungsfragen sowie die Tätigkeit bei der Rückkehr in den Betrieb geregelt werden.

1 – Förderung der Teilzeitarbeit

Neuere Studien haben ergeben, dass die Teilzeitarbeit sowohl für die Produktivität der Firmen als auch für das Personal, besonders für Personen mit Familienpflichten, interessant ist. Deshalb sieht Abs. 1 dieser Bestimmung vor, dass die Firmen nach Möglichkeit solche Stellen anbieten sollen. Solche Arbeitsplätze sollen nicht nur in den typischen Frauensektoren untergebracht, sondern auch in herkömmlicherweise männlichen Sektoren angeboten werden. Für die Definierung der Familienpflichten halte man sich an die Umschreibung in Art. 36 des Arbeitsgesetzes vom 29. November 1998: «Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis zu 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen».

2 – Elternurlaub

Abs. 2 dieser Bestimmung schneidet nur schüchtern die Frage des Anspruchs auf einen unbezahlten Elternurlaub an. Wird in einer Firma ein solcher Urlaub eingeführt, so müssen folgende Punkte geregelt werden: die mögliche Mindest- und Höchstdauer; die Ankündigungsfristen für die Geltendmachung des Anspruchs; die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses während des Elternurlaubs und die Einzelheiten des Unterbruchs der Zugehörigkeit zur Pensionskasse und zu anderen allfälligen Versicherungen; der Anspruch der Arbeitnehmenden, nach Beendigung des Elternurlaubs wieder ihre frühere oder eine gleichartige Anstellung mit gleichwertigem Lohn zu erhalten.

Art. 27

*Gesundheitsschutz
und Arbeitssicher-
heit*

¹ Arbeitgeber 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 Arbeitnehmervertretungen 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.

Diese Bestimmung greift lediglich gewisse Artikel des Arbeitsgesetzes, des Unfallversicherungsgesetzes und deren Ausführungsverordnungen auf, ohne diese Bestimmungen weiter zu entwickeln.

Zum besonderen Schutz von Schwangeren und Kindern ist zu bemerken, dass die Firmen schwangeren Frauen und stillenden Müttern 80% des Lohnes zu entrichten haben, wenn sie diesen keine Arbeit anbieten können, welche die Gesundheit von Mutter oder Kind nicht gefährdet (Art. 35 des Arbeitsgesetzes vom 29. November 1998) ¹. Es handelt sich hierbei um die Umwandlung der Pflicht des Gesundheitsschutzes in eine Lohnzahlungspflicht während dieser Zeit, sofern der ersteren Pflicht nicht nachgekommen werden kann.

1 Art. 35 Arbeitsgesetz

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. 28*Persönlichkeits-
schutz*

¹ Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Arbeitnehmervertretung wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern kann.

² Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll gefördert und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

Der in Art. 328 Abs. 1 OR ¹ definierte Persönlichkeitsschutz führt weiter als diese Bestimmung des GAV. Der Persönlichkeitsschutz umfasst den Schutz aller mit der menschlichen Person verbundenen wesentlichen körperlichen, affektiven und sozialen Werte. Diese Werte können in grossen Zügen in folgende Kategorien eingeordnet werden:

- physische Integrität; d.h. Leben und körperliche Gesundheit;
- psychische Integrität; d.h. geistige Gesundheit;
- sittliche Integrität und soziales Ansehen, d.h. Gefühle, Ehre, Würde, wirtschaftlicher Ruf;
- persönliche Freiheitsrechte, insbesondere Meinungsäusserungsfreiheit, Glaubens- und Gewissensfreiheit, Vereinsfreiheit – einschliesslich Koalitionsfreiheit –, sexuelle Freiheit und Recht auf Anderssein;
- Privatsphäre, sie umfasst die Geheimsphäre, d.h. die der Kenntnis der Mitmenschen entzogenen Tatsachen und Handlungen, und das Privatleben, d.h. diejenigen Lebensvorgänge, welche nur mit einem begrenzten Personenkreis innerhalb oder ausserhalb des Berufslebens geteilt werden wollen.

1 Art. 328 Abs. 1 OR

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.

Abs. 1 der Bestimmung betrifft im Wesentlichen die Pflichten der Geschäftsleitung, insbesondere der Kader, und der Arbeitnehmervertretungen, zur Beachtung des Persönlichkeitsschutzes in der Firma und insbesondere zur Verhinderung der sexuellen Belästigung und des Mobbing.

Die sexuelle Belästigung umfasst alle belästigenden sexuellen oder auf der geschlechtlichen Zugehörigkeit beruhenden Verhaltensweisen, welche die Würde der Person am Arbeitsplatz verletzen und ein Entgegenkommen sexueller Art bezwecken. Die Belästigung kann verbal oder physisch erfolgen, in Form von Drohungen, Druckausübung, Versprechen von Vorteilen, unerwünschter sexueller Annäherung, anzüglichen oder beleidigenden Bemerkungen, obszönen Anspielungen oder Kommentaren, Spötteleien oder Witzen und das Anstandsgefühl verletzendem Verhalten.

Unter Mobbing ist eine Gesamtheit von seelischem und/oder körperlichem negativem und verletzendem Verhalten (Diskrimination, Erniedrigung, Zurückhalten von Informationen, Schikanen, Intrigen oder jede Form von seelischer Gewalt) zu verstehen, welche von einer oder mehreren Personen ausgehen und sich gegen eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer richten.

Die Legitimation der Gewerkschaftsorganisation im Bereich der Feststellung von Verletzungen der Persönlichkeitsrechte ist insbesondere ausdrücklich garantiert in Art. 7 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995².

Art. 28 GAV sieht in Abs. 2 den besonderen Schutz der ausländischen Arbeitnehmenden vor; ihre Integration soll gefördert und eine ausländerfeindliche Stimmung soll verhindert werden.

2 Art. 7 GIG

¹ Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird.

Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.

² Im übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

Art. 29

*Personal-
Informations-
und Überwachungs-
systeme*

¹ Die Arbeitnehmervertretungen haben das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.

² Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

³ Werden solche Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen eingesetzt, müssen sie möglichst so gestaltet und angeordnet werden, dass dadurch die persönliche Integrität und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht übermässig eingeschränkt werden.

1 – Schutz der personenbezogenen Daten

Der Begriff der personenbezogenen Daten, die Schranken ihrer Bearbeitung durch die Arbeitgebenden, das Einsichtsrecht der Arbeitnehmenden und alle ihre diesbezüglichen Rechte werden in Art. 328b OR ¹ und im Datenschutzgesetz vom 19. Juni 1992 abschliessend geregelt. In dieser Bestimmung wird somit lediglich das Recht der Arbeitnehmervertretung auf Information über jede Änderung der Systeme zur Erfassung und zur elektronischen Bearbeitung personenbezogener Daten bestätigt. Zudem muss ein Betriebsreglement das Zugangsrecht der Arbeitnehmenden zu ihren eigenen Daten konkretisieren.

1 Art. 328b OR

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.

2 – Überwachungs- und Kontrollsysteme

Abs. 2 und 3 dieser Bestimmung konkretisieren das in Art. 328 Abs. 1 OR² stillschweigend enthaltene Verbot, Überwachungs- und Kontrollsysteme einzurichten. Kontrollmassnahmen müssen objektiv gerechtfertigt sein und einem legitimen überwiegenden Interesse der Arbeitgebenden dienen, welches durch eine weniger einschneidende Massnahme nicht gewahrt werden kann. Diese Voraussetzungen sind keinesfalls erfüllt, wenn die Arbeitgebenden systematisch Telefongespräche abhören oder methodische Durchsuchungen von Personen und Taschen vornehmen lassen. Alle Weisungen oder technischen Massnahmen, durch welche die Arbeitnehmenden in der Firma umfassend kontrolliert werden, sind mit dem Schutz der Privatsphäre unvereinbar. Die ständige Überwachung der Arbeitsplätze durch audiovisuelle Einrichtungen (Kameras oder Mikrophone) verstösst klar gegen den Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden, es sei denn, die Ausführung einer Arbeit erfordere technisch die Überwachung ihres Ablaufs und die Massnahmen seien nicht unverhältnismässig. Derartige Kontrolleinrichtungen sind nur tragbar, wenn sie von den Arbeitnehmenden nach Belieben ausgeschaltet werden können oder wenn die Kontrolle nur die Maschinen, nicht aber diejenigen betrifft, welche die Maschinen bedienen.

2 Art. 328 Abs. 1 OR

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.

Art. 30

*Die Unternehmen
in Staat und
Gesellschaft*

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmende geben sich Rechenschaft darüber, dass ein Unternehmen in einer sozialen Marktwirtschaft nur erfolgreich sein kann, wenn es seine Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Gesellschaft und Umwelt im In- und Ausland wahrnimmt.

² Geschäftsleitung und Arbeitnehmersvertretung besprechen gemeinsam, wie diese Verantwortung nach innen und nach aussen umgesetzt werden kann.

³ Sie leisten mit ihrer Unternehmenskultur einen Beitrag zu einer Gesellschaft, in welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmende optimale Entfaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten haben.

Diese Bestimmung ist eine Absichtserklärung, welche bis heute keinen grossen praktischen Einfluss auf die Firmenpolitik gezeitigt hat; dies gilt vor allem für die multinationalen Firmen, deren Politik nicht auf den in dieser Bestimmung zum Ausdruck gebrachten Grundsätzen, sondern auf einem maximalen Ertrag ihrer Aktien beruht.

Art. 31

Personalvorsorge

Den Vorsorgeeinrichtungen wird empfohlen:

- **in ihren Reglementen die Möglichkeit der flexiblen Pensionierung vorzusehen und zusammen mit den betrieblichen Sozialpartnern die Einführung von Altersteilzeit- und ähnlichen Modellen zu prüfen;**
- **in ihren Reglementen die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit reduzierten Arbeitspensen zu berücksichtigen, insbesondere durch eine entsprechende Bemessung des Koordinationsabzugs.**

Diese Bestimmung ist eine Empfehlung für Vorsorgeeinrichtungen, welche die Form von unabhängigen Rechtseinheiten haben und demzufolge nicht direkt dem GAV unterstehen.

1 – Flexible Pensionierung und Altersteilzeitmodelle

Es wird empfohlen, die Möglichkeit der flexiblen Pensionierung vorzusehen, um den Arbeitnehmenden die Pensionierung vor Erreichung des AHV-Alters zu ermöglichen, ohne dass sie die ganze versicherungstechnische Kürzung hinnehmen müssen, mit einer Lösung zur Kompensation der nicht erhaltenen AHV-Rente während dieser Zeitdauer oder zur Bewältigung der lebenslänglichen Kürzung der AHV-Rente bei deren vorzeitigem Bezug.

2 – Rentenanspruch der Teilzeitbeschäftigten

Zahlreiche Vorsorgeeinrichtungen haben entweder den Koordinationsabzug schon ganz gestrichen, oder sehen die Möglichkeit vor, den Koordinationsabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad der versicherten Person festzulegen. Dadurch wird es möglich, eine Ungleichbehandlung von vollzeitlich und teilzeitlich beschäftigten Personen zu vermeiden; letztere können auf diese Weise das Einkommen aus ihrer Teilzeitbeschäftigung im Bereich der zweiten Säule zu einem proportional identischen Deckungsgrad versichern. Es wird empfohlen, solche Systeme auf alle Teilzeitbeschäftigten auszuweiten.

***Ferienlohn und Absenzenentschädigung
während der Kurzarbeit***

Art. 32

Ferienlohn

Für Ferien während der Kurzarbeit wird der volle Lohn ausgerichtet.

Siehe Kommentar Seite 120.

33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen

Art. 33.1

Grundsatz

¹ Für Absenzen wegen Krankheit, Unfalls, Militärdienstes, Feiertagen und anderer bezahlter arbeitsfreier Tage sowie für andere bezahlte Absenzen entrichtet die Firma zusätzlich zum reduzierten Lohn einen Beitrag an diejenigen Arbeitnehmenden, die – wenn sie arbeiten würden – die Kurzarbeitsentschädigung bezögen.

² Für den nicht anrechenbaren Arbeitsausfall vor und nach Betriebsferien oder Feiertagen entrichtet die Firma einen Beitrag, soweit die Arbeitslosenversicherung keine Leistungen erbringt.

³ Bei Kündigung während fortdauernder Kurzarbeit wird der Firmenbeitrag entrichtet, sobald die Leistungen der Arbeitslosenversicherung wegfallen. Ausgenommen sind Arbeitgeber-Kündigungen aus disziplinarischen Gründen.

Siehe Kommentar Seite 120.

Art. 33.2

Höhe

¹ Der Firmenbeitrag entspricht, vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen, der ausfallenden Kurzarbeitsentschädigung.

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

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

Siehe Kommentar Seite 120.

Art. 33.3

Dauer

Der Firmenbeitrag entfällt, wenn die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers aus anderen Gründen als Kurzarbeit nicht besteht, wie z.B. wegen unbezahlter Feiertage, länger dauernder Krankheit oder Unfalls usw.

Siehe Kommentar Seite 120.

Art. 33.4

Kürzungen

Bei nur teilweise Lohnanspruch, wie besonders während Militärdiensten, wird der Firmenbeitrag proportional herabgesetzt.

Siehe Kommentar Seite 120.

Art. 33.5

*Grenzgänger und
Grenzgängerinnen*

Für Grenzgänger und Grenzgängerinnen, die bei Kurzarbeit eine Entschädigung einer ausländischen Arbeitslosenversicherung erhalten, kann der Firmenbeitrag nicht höher sein, als wenn sie in der Schweiz versichert wären.

Siehe Kommentar Seite 120.

Art. 34

*Ausschluss des
Firmenbeitrages*

¹ Besteht aus anderen Gründen kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wie z.B. bei zu geringem Arbeitszeitausfall usw., oder wird sie wegen Verschuldens des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gekürzt, leistet die Firma keinen Ersatz.

² Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anspruch auf einen Firmenbeitrag, wenn während einer Kurzarbeitsphase der Arbeitszeitausfall nur vorübergehend unter die gesetzlich vorgesehene Mindestgrenze fällt.

Siehe Kommentar Seite 120.

Art. 35

*Bemessung der
Jahresendzulage
bei Kurzarbeit*

¹ Die Jahresendzulage bemisst sich nach dem Durchschnittslohn der 12 vorangegangenen Monate, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überzeitenschädigung usw. und ohne Kurzarbeitsentschädigungen.

² Für Arbeitnehmende im Stundenlohn ist der Umrechnungsfaktor von 173 für die Ermittlung des Monatslohnes entsprechend zu ändern.

Alle diese Vertragsbestimmungen sind hinfällig geworden, da sie sich schon aus den gesetzlichen Verpflichtungen, insbesondere gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz, ergeben.

Bezüglich der Berechnung des 13. Monatslohnes, siehe den Kommentar zu Art. 16.2 GAV.

Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb

Art. 36

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 der 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 in den Betrieben zu fördern**

- **im persönlichen Arbeitsbereich**
- **durch Arbeitnehmersvertretungen**
- **durch Kommissionen für besondere Aufgaben.**

Diese Bestimmung legt die Ziele und die verschiedenen Bereiche der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb fest. Die Mitwirkung ist ein Oberbegriff, welcher die verschiedenen Formen der «Mitbestimmung» im Betrieb beinhaltet (siehe Art. 38.11 GAV).

Art. 37

*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 informierte, mitdenkende und an innovativen Prozessen beteiligte Arbeitnehmende ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten einzubringen vermögen und so die Innovationsfähigkeit der Betriebe gesteigert werden kann.

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.

Ohne eine zwingende Regelung oder Richtlinien zu enthalten, sieht diese Bestimmung vor, dass die Geschäftsleitungen einen der Partizipation verpflichteten Führungsstil befolgen müssen, durch welchen die Mitwirkung der Arbeitnehmenden am Entscheidungsprozess gefördert und das Personal durch individuelle und gemeinschaftliche Beurteilungs- und Förderungsgespräche informiert wird. Sie sieht zudem den besonderen Einbezug jeder Person bei der Einführung innovativer Prozesse vor.

38 Arbeitnehmervertretungen

Art. 38.1

Bildung von Arbeitnehmervertretungen

¹ **Wo in einem Betrieb oder in einer Betriebsstätte noch keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden im vorgesehenen Vertretungsbereich eine Urabstimmung verlangen. Ergibt diese, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmenden eine Vertretung wünscht, führen Geschäftsleitung und Arbeitnehmende eine Wahl durch.**

² **Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen bestehen, können weitere Vertretungen gebildet werden, wobei folgende Voraussetzungen gelten:**

- **Der neue Vertretungsbereich muss mindestens einen Drittel aller im Betrieb oder in der Betriebsstätte Wahlberechtigten umfassen, mit Zustimmung der Geschäftsleitung auch weniger.**
- **Das Begehren muss von einem Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden des neuen Vertretungsbereiches gestellt und von der Mehrheit dieser Wahlberechtigten in einer Urabstimmung angenommen werden.**
- **Der neue Vertretungsbereich muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur durch persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmenden definiert sein.**

³ **Nach Bildung einer neuen Arbeitnehmervertretung arbeitet diese mit der Geschäftsleitung Statuten gemäss den folgenden Bestimmungen aus.**

1 – Schaffung einer Arbeitnehmervertretung

Der Grundsatz, wonach in jedem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung einzusetzen ist, findet sich schon in Art. 6 GAV; es ist dies ein Grundprinzip der Vereinbarung in der Maschinenindustrie.

Ein Fünftel des im Betrieb oder in einer Betriebsstätte beschäftigten Personals kann verlangen, dass eine Urabstimmung organisiert wird, in welcher man sich über die

Schaffung einer Arbeitnehmervertretung äussern kann. Unter Betriebsstätte ist die genau umschriebene Abteilung einer Firma (beispielsweise die Montageabteilung) oder eine vom Sitz der Firma geographisch getrennte Produktionseinheit zu verstehen. Das Mitwirkungsgesetz (Art. 3¹) sieht ebenfalls den Anspruch auf eine Vertretung nicht nur auf Betriebsebene, sondern in jeder Filiale vor.

Wünscht eine Mehrheit der Stimmenden grundsätzlich die Schaffung einer Arbeitnehmervertretung, muss eine Wahl organisiert werden, um die Vertreter und Vertreterinnen des Personals zu wählen.

2 – Neue Arbeitnehmervertretungen

Der Betriebsteil (Werkstätte, Büro, Filiale), welcher eine Arbeitnehmervertretung wählt, bildet einen Vertretungsbereich.

Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen existieren, kann die Schaffung einer neuen Vertretung für einen besonderen Vertretungsbereich verlangt werden. Um eine zu grosse Zahl von Arbeitnehmervertretungen in einem Betrieb zu vermeiden, muss ein neuer Vertretungsbereich allerdings mindestens ein Drittel des Personals eines Betriebes oder einer Betriebsstätte umfassen. Zur Einsetzung einer neuen Arbeitnehmervertretung dient ebenfalls das in Absatz 1 beschriebene Verfahren.

Im vergangenen Jahrzehnt war eher eine Konzentration der Vertretungsbereiche und der Arbeitnehmervertretungen im Sinne des Art. 38.2 GAV zu beobachten. Dennoch ist darauf zu achten, dass in Unternehmen, welche sich in verschiedene Aktiengesellschaften aufspalten, mindestens eine Arbeitnehmervertretung pro Gesellschaft und zudem eine Arbeitnehmervertretung für die ganze Unternehmensgruppe geschaffen werden.

1 Art. 3 Mitwirkungsgesetz

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

Art. 38.2

*Änderung von
Vertretungs-
bereichen*

Besteht der Wunsch nach Änderung des Vertretungsbereiches einer Arbeitnehmervertretung, gilt folgendes:

- Das Begehren muss von der für den neuen Betriebsbereich zuständigen Arbeitnehmervertretung bei der Geschäftsleitung eingereicht werden; diese hat davon betroffene andere Arbeitnehmervertretungen vor der Urabstimmung zur Stellungnahme einzuladen und, falls nötig, zu vermitteln.**
- Die Änderung muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur wegen persönlicher Eigenschaften der betroffenen Arbeitnehmenden erfolgen.**
- Die Änderung muss von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden in einer Urabstimmung angenommen werden.**

Diese Bestimmung betrifft Änderungen der Vertretungsbereiche und die daraus folgenden Änderungen auf der Ebene der Personalvertretungen. Heute handelt es sich hierbei im Wesentlichen um Fusionen oder Erweiterungen der Vertretungsbereiche. In beiden Fällen müssen getrennte Abstimmungen in den beiden – oder mehreren – Vertretungsbereichen organisiert werden, welche sich vorerst grundsätzlich zur Fusion oder Erweiterung äussern. Wird der Grundsatz in den betroffenen Vertretungsbereichen gutgeheissen, kann zur neuen Wahl der Arbeitnehmervertretung geschritten werden.

Wie im vorangehenden Artikel wird auch hier präzisiert, dass die Vertretungsbereiche sinnvoll sein müssen und nicht lediglich auf persönlichen Eigenschaften der betreffenden Arbeitnehmenden beruhen. Eine Kadervertretung erfüllt daher die Anforderungen des Gesamtarbeitsvertrages nicht, da sie sich nicht auf die verschiedenen Teile und Einheiten des Betriebs, sondern auf persönliche Funktionen und Eigenschaften der Kader in den verschiedenen Betriebsteilen stützt.

Art. 38.3

*Wahl der Arbeitneh-
mervvertreter und
Arbeitnehmer-
vertreterinnen*

¹ Wahlberechtigt und wählbar sind alle der Vereinbarung unterstehenden Arbeitnehmenden des jeweiligen Vertretungsbereiches. Lehrlinge sind ebenfalls wählbar.

² Bei der Wählbarkeit sind Einschränkungen in bezug auf das Dienstalter bis maximal zwölf Monate möglich.

³ Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.

⁴ Ist kein Mitglied einer Vertragspartei gewählt worden, kann der organisierte Kandidat oder die organisierte Kandidatin mit der höchsten Stimmenzahl als weiteres Mitglied in die Vertretung Einsitz nehmen, wenn im Vertretungsbereich ein Organisationsgrad von mindestens 20% gegeben ist.

⁵ 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.

⁶ Die weitere Regelung des Wahlverfahrens ist Sache der innerbetrieblichen Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmenden.

Diese Bestimmung enthält zwingende Vertragsbestimmungen für die Wahl der Arbeitnehmervvertretungen; weitere Bestimmungen sind Gegenstand der innerbetrieblichen Vereinbarungen.

1 – Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, einschliesslich der Lehrlinge, sind zur Wahl ihrer Arbeitnehmervvertretung berechtigt.

Wählbar sind grundsätzlich alle diese Personen, einschliesslich der Lehrlinge; das Betriebsreglement kann jedoch eine Beschränkung bezüglich Dienstalter, allerdings nur bis zu 12 Monaten, einführen.

2 – Proportionale Vertretung

Bei der Wahl einer Arbeitnehmervertretung müssen die verschiedenen Betriebsteile vertreten sein. Das Betriebsreglement kann die Schaffung von Wahlkreisen vorsehen. Keinesfalls zulässig sind Wahlen, in welchen alle im Betrieb beschäftigten Personen gewählt werden können, ohne formell als Kandidaten und Kandidatinnen aufgestellt worden zu sein, und in welchen die Arbeitnehmervertretung ganz einfach durch diejenigen Personen gebildet würde, welche am meisten Stimmen erhalten haben.

3 – Schutz der Gewerkschaften

Die Bestimmung (Abs. 4) sieht zudem einen Schutz der Gewerkschaftsorganisationen vor, sofern kein Gewerkschaftsmitglied in die Arbeitnehmervertretung gewählt wurde, obgleich der Organisationsgrad der Gewerkschaft in diesem Vertretungsbereich 20% beträgt. In solchen Fällen nimmt der nicht gewählte Kandidat oder die nicht gewählte Kandidatin der Gewerkschaft automatisch Einsitz in die Arbeitnehmervertretung.

Zudem kann der Betrieb frei beschliessen, dass er ein Mitglied einer Gewerkschaftsorganisation beiziehen will, falls alle übrigen gewählten Mitglieder einer anderen Gewerkschaft angehören. Es handelt sich hierbei um den besonderen Schutz von Minderheitsgewerkschaften, welche aber im betreffenden Vertretungsbereich dennoch genügend repräsentativ sind. In solchen Fällen muss die Firma der gewählten Arbeitnehmervertretung nachweisen, dass die Gewerkschaft genügend repräsentativ ist, um berücksichtigt zu werden, unter Angabe der Zahl der im betreffenden Vertretungsbereich organisierten Personen.

Art. 38.4

Stellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

¹ Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung erfüllen eine wichtige Funktion für den Betrieb und geniessen eine besondere Vertrauensstellung.

² Geschäftsleitung und Vorgesetzte anerkennen die Bedeutung der Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung für die Sozialpartnerschaft und verhindern insbesondere eine Benachteiligung bei der Qualifikation und der Lohnfestsetzung.

³ Geschäftsleitung und Vorgesetzte fördern die berufliche Weiterentwicklung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und gewähren ihnen bei Bedarf besondere Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit nach der Beendigung des Mandats.

Diese Bestimmung gewährleistet den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung auf folgende Weise eine besondere Stellung:

- sie anerkennt, dass die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung eine wichtige Funktion erfüllen und deshalb eine besondere Vertrauensstellung geniessen;
- sie gewährleistet ein Verbot jeglicher Diskriminierung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, insbesondere aufgrund ihrer direkten Verantwortung, vor allem bei ihrer Qualifikation und bei der Festsetzung ihres Lohnes. Diese Aussage erhält ihr volles Gewicht, wenn man bedenkt, dass bei der Qualifikation eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung nicht gleich wie bei anderen Arbeitnehmenden vorgegangen werden kann, da ein solches Mitglied die mit seiner besonderen Funktion verknüpften Aufgaben neben seiner normalen Arbeit ausführen muss;
- sie garantiert den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung ihr berufliches Fortkommen. Es besteht nämlich grosse Gefahr, dass das Mitglied der Arbeitnehmervertretung durch die Kumulierung seiner normalen Arbeitsleistung und der Erfüllung seiner Aufgaben im Zusammenhang mit dieser besonderen Funktion daran gehindert wird, auf sein berufliches Fortkommen zu achten. Demzufolge ist dem persönlichen beruflichen Fortkommen jedes Mitglieds der Arbeitnehmervertretung besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Zudem bedarf die Person, welche einen solchen Auftrag erfüllt hat, nach Beendigung ihres Mandats unter Umständen einer beruflichen Neuorientierung und hat in einem solchen Fall Anspruch auf besondere Unterstützung.

Art. 38.5

*Schutz der
Mitglieder der
Arbeitnehmer-
vertretung*

¹ Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen sowie Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter oder Arbeitnehmervertreterin weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

² Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitglieds einer Arbeitnehmervertretung, hat ihm die Geschäftsleitung vor der Kündigung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen. Entlassungen aus wichtigen Gründen können ohne vorherige Ankündigung ausgesprochen werden.

³ Das betroffene Mitglied der Arbeitnehmervertretung im Sinne von Abs. 2 kann innert 3 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der ASM und die vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverbände zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

⁴ Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten; eine allfällige Kündigung darf frühestens nach einem Monat, bei Restrukturierungen frühestens nach drei Monaten erfolgen, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchlos hingenommen wurde.

⁵ Beabsichtigt die Geschäftsleitung die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung aus wirtschaftlichen Gründen, dann muss sie die Arbeitnehmervertretung informieren und den ASM sowie den vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverband zur Abklärung und Vermittlung beiziehen, es sei denn, das betroffene Mitglied verzichte auf ein solches Vorgehen.

⁶ Bei strittiger Kündigung entscheidet das ordentliche Gericht.

1 – Kündigungsschutz

Art. 38.5 Abs. 1 GAV enthält das Verbot, einem Mitglied der Arbeitnehmervertretung wegen seiner diesbezüglichen Tätigkeit zu kündigen. Der Gesamtarbeitsvertrag präzisiert, dass es sich hierbei um eine «ordnungsgemässe» Tätigkeit handeln muss; es ist allerdings schwer vorstellbar, was man sich in diesem Zusammenhang unter einer «ordnungswidrigen» Tätigkeit vorzustellen hat. Diese Beschreibung der Tätigkeit darf keinesfalls als Einschränkung der Rechte der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung bei der Verteidigung der Interessen des Personals gegenüber der Geschäftsleitung verstanden werden.

Zudem ist diese Vertragsbestimmung im Lichte des Art. 336 Abs. 2 lit. b OR¹ zu lesen, wonach die Kündigung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung missbräuchlich ist, sofern der Arbeitgeber keinen begründeten Anlass zur Kündigung nachweisen kann. Dies bedeutet einerseits eine Umkehr der Beweislast, indem die Kündigung als missbräuchlich betrachtet wird, wenn der Arbeitgeber keinen ausreichenden Anlass zur Kündigung nachweisen kann. Andererseits handelt es sich dort um einen begründeten Anlass zur Kündigung, wo diese dem Arbeitgeber bei vernünftiger und ausgewogener Betrachtungsweise als letzte Lösung unvermeidlich erscheint, ohne dass aber dieser Grund für eine fristlose Kündigung ausreicht.

Der Kündigungsschutz gilt auch für die Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen in Stiftungsräten von Personalvorsorgeeinrichtungen.

Fristlose Kündigungen aus wichtigen Gründen im Sinne des Art. 337 OR² sind in jedem Fall vorbehalten.

1 Art. 336 Abs. 2 lit. b OR

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

- 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 Art. 337 OR

- 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.

2 – Verfahren für die von der Geschäftsleitung beabsichtigte Entlassung

Beabsichtigt eine Geschäftsleitung die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung, so hat sie diesem ihre «Kündigungsabsicht» schriftlich und unter Angabe der Gründe für einen solchen Entscheid mitzuteilen. Diese Mitteilung stellt keine Kündigung dar.

Die betroffene Person muss innert drei Arbeitstagen seit Empfang dieser Mitteilung eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verlangen. Ab diesem Zeitpunkt beginnt eine zweite Frist von drei Arbeitstagen zu laufen, innert welcher die Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung stattfinden muss. Wenn sich die Parteien nicht einigen, können sie den ASM und den vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverband beiziehen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, kann nicht an ein Schiedsgericht gelangt werden, es sei denn die Parteien verständigen sich darauf, die Sache einem solchen vorzulegen (Art. 10.4 GAV).

Das gesamte Verfahren darf nicht länger als einen Monat dauern; hält die Geschäftsleitung an ihrer Kündigungsabsicht fest, so darf die Kündigung frühestens einen Monat nach Mitteilung der Kündigungsabsicht erfolgen.

Das entlassene Mitglied der Arbeitnehmervertretung behält sein Recht, die Kündigung vor einem ordentlichen Gericht anzufechten (Abs. 6). Erachtet das Gericht die Kündigung als missbräuchlich, so wird der Betrieb zur Bezahlung einer Entschädigung in der Höhe von höchstens sechs Monatslöhnen verurteilt, unter Berücksichtigung der Schwere des Missbrauchs, der Art und Weise, wie die Kündigung vorgenommen wurde, und der Haltung der Arbeitgebenden, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne ersichtlichen Grund verweigern (Art. 336a Abs. 1 und 2 OR³).

3 Art. 336a Abs. 1 und 2 OR

- 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 überschreiten, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

3 – Verfahren für die von der Geschäftsleitung beabsichtigte Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Das Verfahren ist dort anders, wo die Geschäftsleitung die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmersvertretung nicht aus persönlichen, sondern aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigt (Arbeitsmangel, Schliessung einer Abteilung, vorzeitige Pensionierung usw.).

In solchen Fällen muss die Geschäftsleitung, sobald sie die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmersvertretung beabsichtigt, unverzüglich direkt die Arbeitnehmersvertretung informieren. Die Fristen gemäss Art. 38.5 Abs. 3 GAV kommen hierbei nicht zur Anwendung. Die Geschäftsleitung muss zudem den ASM und den von der betroffenen Person oder den betroffenen Personen bezeichneten Arbeitnehmerverband beiziehen.

Dieses spezielle Verfahren soll verhindern, dass der besondere Kündigungsschutz für Mitglieder der Arbeitnehmersvertretung durch den Rückgriff auf Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen seinen Sinn verliert. Zudem soll gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmersvertretung bei Restrukturierungen, welche zu Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen führen, ihre Aufgabe uneingeschränkt wahrnehmen kann, ohne dass sich die Mitglieder um ihre eigene Stellung zu sorgen haben.

Das ganze Verfahren darf höchstens drei Monate dauern.

Die von einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen betroffene Person kann im übrigen erklären, dass sie auf ein solches Vorgehen verzichtet.

Art. 38.6*Ausübung des Mandats*

¹ Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit es zur ordnungsgemässen Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Wo es der Umfang der Beanspruchung erfordert, kann für einzelne Mitglieder eine regelmässige Freistellung vereinbart werden. Die Frage einer Entschädigung wird in den Betrieben geregelt.

² Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie die Arbeit nach Abmeldung bei dem oder der Vorgesetzten verlassen.

³ Die Geschäftsleitung unterstützt die Arbeitnehmervertretung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr dazu im notwendigen Umfang Räume und Hilfsmittel zur Verfügung.

⁴ Die Geschäftsleitung erleichtert der Arbeitnehmervertretung die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmenden.

⁵ 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 Arbeitnehmenden betraut sind. Der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a) in Angelegenheiten, bei denen dies von der Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird, wobei die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung angemessen zu berücksichtigen sind;**
- b) in persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Arbeitnehmenden.**

⁶ Über allfällige Mitteilungen aus den Beratungen an die Öffentlichkeit besprechen sich Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung.

Diese Bestimmung regelt die Rechte und Pflichten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihres Mandats.

1 – Rechte der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

Die Zeit, welche die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen, gilt als Arbeitszeit und wird als solche bezahlt. Das Betriebsreglement über die Mitwirkung kann zudem eine zusätzliche Entschädigung vorsehen (Abs. 1).

Der Gesamtarbeitsvertrag setzt nicht zwingend fest, welcher Anteil der Arbeitszeit für die Ausübung des Mandats erforderlich ist; er geht jedoch vom Grundsatz aus, dass die Firma dem Mitglied der Arbeitnehmervertretung die zur Erfüllung seiner Aufgabe notwendige Zeit gewähren muss, einschliesslich einer regelmässigen Freistellung für einzelne Mitglieder. Hingegen sollte die Ausübung eines solchen Mandates auf den Betriebsablauf Rücksicht nehmen; insbesondere muss der oder die direkte Vorgesetzte über ein zeitweiliges Verlassen des Arbeitsplatzes informiert werden (Abs. 2).

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung haben Anspruch darauf, dass die Geschäftsleitung ihnen die zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen Räume und Hilfsmittel zur Verfügung stellt (beispielsweise Gesetzestexte, einschlägige Werke, Dokumente, Büromaterial, Computer, Kopierer usw.) (Abs. 3).

Die Arbeitnehmervertretung ist berechtigt, alle Hilfen für die Übermittlung der notwendigen Informationen an das Personal zu erhalten, beispielsweise durch Anschlagtafeln in jeder Abteilung und durch die Verteilung von persönlichen Informationen an die im Betrieb beschäftigten Personen. Die Übermittlung von Informationen kann selbstverständlich auch per elektronischen Datenträgern erfolgen. Zudem ist die Arbeitnehmervertretung stets berechtigt, eine Betriebsversammlung pro Abteilung oder auf Betriebsebene einzuberufen oder eine Urabstimmung vorzunehmen (Art. 38.9 GAV) (Abs. 4).

2 – Pflichten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

Die hauptsächliche Pflicht der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung betrifft ihre Pflicht zur Verschwiegenheit. Art. 38.6 Abs. 5 GAV übernimmt fast wörtlich die diesbezüglichen Grundsätze des Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes¹:

1. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihnen in der Ausübung ihres Mandats zur Kenntnis gelangen, und zwar gegenüber betriebsfremden, nicht aber gegenüber den im Betrieb beschäftigten Personen.
2. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind von dieser Verschwiegenheitspflicht gegenüber betriebsfremden Personen befreit, welche mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind, d.h. gegenüber Vertretern und Vertreterinnen der Gewerkschaften. Die letzteren Personen unterstehen ebenfalls der Verschwiegenheitspflicht, haben aber Anspruch auf Informationen, um die Arbeitnehmervertretungen sinnvoll beraten zu können.
3. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur absoluten Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, für welche die Geschäftsleitung oder die Arbeitnehmervertretung selbst dies ausdrücklich verlangt. Die Geschäftsleitung kann jedoch nicht alle Angelegenheiten der absoluten Verschwiegenheitspflicht unterstellen, sondern eine solche Verschwiegenheit nur für Gegenstände verlangen, für welche diesbezüglich ein berechtigtes Interesse besteht. Ein solches Interesse kann beispielsweise bei

1 Art. 14 Mitwirkungsgesetz

- 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 Arbeitnehmervertretungen sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:
 - 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 weiteren 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.

vertraulichen Informationen gegeben sein, welche direkte Auswirkungen auf die Börsennotierung haben oder welche für die Konkurrenz unmittelbar verwertbare Angaben enthalten. Das Recht der Geschäftsleitung, einzelne Informationen als streng vertraulich zu bezeichnen, wird insbesondere beschränkt durch die «Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervvertretung» (Abs. 5 lit. a, am Schluss), d.h. durch das Recht der Arbeitnehmervvertretung, sich durch die Verbandsorgane beraten zu lassen. Deshalb darf die Erarbeitung von Sozialplänen oder die Ankündigung von Restrukturierungsmassnahmen mit Auswirkungen auf die Arbeitsstellen nicht der absoluten Verschwiegenheitspflicht unterstellt werden.

4. Die Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung sind zur absoluten Verschwiegenheit über alle persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern verpflichtet.

Abs. 6 dieser Bestimmung betrifft die Information der Medien, wenn diese zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervvertretung bezüglich eines bestimmten Gegenstandes umstritten ist. Die Parteien einigen sich darüber, in welchem Stadium der Beratungen sie die Medien, gemeinsam oder getrennt, informieren.

Art. 38.7

*Freistellung für
Schulung der
Arbeitnehmer-
vertreter und
Arbeitnehmer-
vertreterinnen*

¹ Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten die Arbeitnehmervertretungen pro Mitglied und Jahr 4 Tage, die als Arbeitstage gelten. In besonderen Fällen, insbesondere für neue Mitglieder, können Schulungstage auf ein anderes Jahr übertragen oder zusätzliche Tage vereinbart werden.

² Die Aufteilung und der Bezug der Schulungstage durch die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen ist Sache der Arbeitnehmervertretung.

³ Den gleichen Anspruch auf Schulungstage haben die Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.

⁴ Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für die Schulungstage beansprucht werden, ist möglichst frühzeitig dem Arbeitgeber unter Angabe des Organisers zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

Diese Bestimmung setzt das jährliche Schulungsguthaben fest, über welches die Arbeitnehmervertretung für ihre besondere Ausbildung zur Ausübung ihres Mandates verfügt. Dieses Guthaben beträgt 4 Tage pro Mitglied und Jahr und steht der Arbeitnehmervertretung bei der Planung der Schulung ihrer Mitglieder und Ersatzleute zur Verfügung. In besonderen Fällen, beispielsweise bei der Wahl einer neuen Arbeitnehmervertretung, können die Schulungstage von einem Jahr auf das andere übertragen und kumuliert oder deren Zahl mit der Begründung erhöht werden, dass neue Vertreter und Vertreterinnen einer intensiveren Grundausbildung bedürfen.

Solche Schulungstage gelten als Arbeitstage und werden vom Betrieb als solche entschädigt. Die Arbeitgeberseite muss selbstverständlich über die Inanspruchnahme solcher Schulungstage informiert werden, auch wenn sie besondere Themen betreffen, zu welchen die gesamte Arbeitnehmervertretung gleichzeitig geschult werden muss.

Die Personalvertreter und Personalvertreterinnen in Stiftungsräten von Personalvorsorgeeinrichtungen haben den gleichen Anspruch auf Schulungstage.

Art. 38.8

*Allgemeiner
Aufgabenbereich*

¹ Die Arbeitnehmervertretung nimmt die Anliegen der Arbeitnehmenden entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung als angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind. Beim Weiterzug von Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann eine Unterstützung durch die Arbeitnehmervertretung oder ein Mitglied erfolgen.

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

³ Die Arbeitnehmervertretung erhält von der Geschäftsleitung und beschafft sich von den Arbeitnehmenden die Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.

⁴ Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

Diese allgemein gehaltene Bestimmung legt die Kompetenzen der Arbeitnehmervertretung fest:

- Weiterleitung der Forderungen des Personals an die Geschäftsleitung
- Unterstützung von gemäss Art. 7 Abs. 3 GAV auf dem Dienstweg weitergezogenen persönlichen Anliegen und Beschwerden
- Stellungnahme zu von der Geschäftsleitung vorgelegten Angelegenheiten
- Beschaffung bei der Geschäftsleitung und Entgegennahme vom Personal aller Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.

Art. 38.9

*Zusammenarbeit
zwischen Arbeitneh-
mervvertretung und
Arbeitnehmenden*

¹ **Die Arbeitnehmervertretung stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden.**

² **Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden. Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten. Allenfalls können die beidseitigen Vertragsparteien beratend teilnehmen. Die Firma übernimmt in diesen Fällen die Lohnzahlung.**

³ **Erachtet die Arbeitnehmervertretung eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu benachrichtigen. Diese wirkt auf Wunsch der Arbeitnehmervertretung bei der Organisation und der Durchführung der Urabstimmung mit.**

Diese Bestimmung betont die unerlässliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und dem von ihr vertretenen Personal. Die Arbeitnehmervertretung kann nicht im Elfenbeinturm wirken, sondern muss wirklich die Interessen und Ansichten der Mehrheit des Personals vertreten. Dazu stehen ihr verschiedene Mittel zur Verfügung:

- **A. Betriebsversammlungen**

Die Arbeitnehmervertretung ist jederzeit berechtigt, ausserhalb der Arbeitszeit Personalversammlungen auf Abteilungs- oder Betriebsebene durchzuführen, um dem Personal die nötigen Informationen zu geben, dessen Anliegen entgegenzunehmen und Berichte über ihre Tätigkeit zu erstatten. Zudem legt sie alle in ihrer Kompetenz liegenden Entscheidungen der Betriebsversammlung zur Genehmigung vor.

In dringenden Fällen kann die Arbeitnehmervertretung Betriebsversammlungen im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung während der Arbeitszeit durchführen. In solchen Fällen gilt die in der Betriebsversammlung verbrachte Zeit als Arbeitszeit und wird als solche entschädigt. In besonderen Situationen können Geschäftsleitung und Vertragsparteien ihren Standpunkt in der Betriebsversammlung vertreten.

- **B. Urabstimmung**

Die Arbeitnehmervvertretung kann über wichtige Fragen eine Urabstimmung mit geheimer Stimmabgabe organisieren. Die Geschäftsleitung muss vorgängig darüber informiert werden und sie kann bei der Organisation und Durchführung einer demokratischen Abstimmung mithelfen.

- **C. Weiterleitung von Informationen**

Siehe Kommentar zu Art. 38.6-1.

- **D. Untersuchungen und Umfragen**

Die Arbeitnehmervvertretung kann Untersuchungen und Umfragen beim Personal durchführen. Sie muss nämlich beispielsweise, gemäss Art. 8.9 Abs. 4 GAV, in der Lage sein, Reaktionen, Bedürfnisse, Anliegen und Ideen des Personals, insbesondere auch zur Einführung innovativer Prozesse, zu sammeln.

Art. 38.10

*Zusammenarbeit
zwischen
Arbeitnehmer-
vertretung und
Geschäftsleitung*

¹ Partner der Arbeitnehmervertretung ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.

² Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über den Geschäftsgang. Die Arbeitnehmervertretung 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 Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekanntzugeben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Firma übernimmt die Lohnzahlung.

⁴ Wo es angezeigt erscheint, können im allseitigen Einvernehmen die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer Gesamtsitzung mit der Geschäftsleitung einberufen werden.

Die Mitwirkungsrechte von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung beruhen bezüglich Form und Inhalt auf den folgenden Grundsätzen:

Bezüglich Inhalt:

- Als Partnerin der Arbeitnehmervertretung muss sich die Geschäftsleitung zu den Angelegenheiten äussern, welche ihr die Arbeitnehmervertretung vorlegt. Der Grundsatz der Partnerschaft umfasst die Pflicht zu Diskussion und Stellungnahme. Der Gesamtarbeitsvertrag sieht, in Art. 38.8. Abs. 2, eine solche Pflicht für die Arbeitnehmervertretung, nicht aber für die Geschäftsleitung ausdrücklich vor. Sie ergibt sich jedoch für die Geschäftsleitung stillschweigend aus Art. 38.10 Abs. 2 GAV.
- Die Geschäftsleitung muss die Arbeitnehmervertretung periodisch und ausführlich informieren. Die Information betrifft den Geschäftsgang und alle wichtigen Fragen, welche das Personal berühren.
- Der zentrale Punkt dieser Zusammenarbeit liegt in der Qualität und Quantität der Informationen, welche die Geschäftsleitung der Arbeitnehmervertretung erteilt; von diesem Punkt hängt ab, ob die Zusammenarbeit fruchtbar ist und ob gemeinsame Lösungen für die Zukunft gefunden werden können.

- Nicht nur die Präsidentin oder der Präsident, sondern die gesamte Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf Informationen der Geschäftsleitung.

Bezüglich Form:

- Die Bestimmung fordert gemeinsame Sitzungen von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung. Solche Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt und werden als solche bezahlt.
- Das Ergebnis der Sitzungen ist dem Personal in geeigneter Weise bekanntzugeben.
- Solche regelmässig erfolgenden ordentlichen gemeinsamen Sitzungen (beispielsweise alle drei Monate) müssen im Betrieb vereinbart werden; die diesbezügliche Vereinbarung sieht auch die Voraussetzungen für die Einberufung einer ausserordentlichen Sitzung vor.
- Im allseitigen Einvernehmen können die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer gemeinsamen Gesamtsitzung mit der Geschäftsleitung einberufen werden.

Art. 38.11*Mitwirkungsrechte*

¹ Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung 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 Arbeitnehmervertretung beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

³ Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstandes zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung.

⁴ Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Diese Bestimmung legt die vier möglichen Stufen der Mitwirkung im Betrieb fest. Der Gesamtarbeitsvertrag gewährt Rechte. Sie sind klar definiert, und ihre Tragweite ist klar umrissen. Neben der Information, als selbstverständliches vertragliches Recht, welches angesichts des Grundsatzes von Treu und Glauben nicht beschränkt werden darf, müssen die übrigen in der Bestimmung genannten Stufen der Mitwirkung diskutiert werden, und es muss vereinbart werden, welche Gegenstände welcher Stufe zugewiesen werden. Der Gesamtarbeitsvertrag definiert die verschiedenen Stufen; deren konkreter Inhalt wird jedoch im Betrieb ausgehandelt.

Art. 38.12

*Mitwirkungs-
gebiete*

¹ Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemeinsam mit einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen gelten längstens während 5 Jahren, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren.

² Der Stufe Information sind folgende Gebiete zuzuordnen:

- alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist
- wichtige, die Arbeitnehmenden berührende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel (Art. 8.9 Abs. 3)
- Weiterbildungsaktivitäten (Art. 22 Abs. 4)
- Personalinformations- und Überwachungssysteme (Art. 29)
- Geschäftsgang (Art. 38.10 Abs. 2)
- Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme (Art. 43 Abs. 1)
- Betriebsübergang (Art. 43 Abs. 4)
- Auskunft über die Anzahl und Art der Arbeitsverhältnisse
- weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung

³ Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:

- Schichtreglemente (Art. 12.4 Abs. 3)
- Festlegung der Feiertage (Art. 14 Abs. 1)
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Art. 27)
- Unternehmen in Staat und Gesellschaft (Art. 30 Abs. 2)
- Massnahmen nach Betriebsübernahmen (Art. 42 Abs. 2)
- Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden (Art. 45 Abs. 2).

⁴ Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:

- Einteilung der Arbeitszeit
- Pausen
- Vor- und Nachholen (Festlegung arbeitsfreier Tage)
- Kurzarbeit
- Überstundenpläne

- **Ferienplan allgemein**
- **Urlaubsregelung**
- **Leistungslohnsysteme**
- **System der Arbeitsplatzbewertung**
- **System der persönlichen Bewertung**
- **Lohngleichheit zwischen Mann und Frau für gleichwertige Arbeit**
- **Förderung der Gleichstellung**
- **Persönlichkeitsschutz**
- **Vorschlagswesen**
- **Fürsorgewesen**
- **Personalversicherungen**
- **Datenschutz**
- **Systeme von Erfolgsbeteiligung**
- **Personalrestaurant**
- **Hauszeitung**
- **Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens.**

⁵ **Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:**

- **Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 1)**
- **Freistellung für berufliche Weiterbildung (Art. 23 Abs. 3)**
- **Anpassung der Arbeitszeit gemäss Art. 55**
- **vorübergehende Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 56**
- **weitere Angelegenheiten, in denen nach betrieblichen Vereinbarungen ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung zustande kommen soll.**

⁶ **Für die Stufe Selbstverwaltung eignen sich Mitwirkungsgebiete wie:**

- **Organisation und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung**
- **Fragen des Freizeitbetriebs.**

⁷ **Folgende Mitwirkungsgebiete unterstehen der Schiedsgerichtsbarkeit:**

- **Folgen einer grösseren Anzahl von Entlassungen**
- **Kurzarbeit**
- **Leistungslohnsysteme**
- **System der Arbeitsplatzbewertung**
- **System der persönlichen Bewertung.**

Der Gesamtarbeitsvertrag regelt die Frage der Mitwirkung im Betrieb, vor allem in dieser Bestimmung, uneinheitlich, indem er auf jeder Stufe Gegenstände aufzählt, welche sich erübrigen oder zwingend, beispielhaft oder «empfohlen» sind. Für Betriebsreglemente über die Mitwirkung können dieser Bestimmung keine klaren Richtlinien entnommen werden.

Art. 38.12 Abs. 2 beispielsweise nennt die Gegenstände, über welche die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung zwingend informieren muss; er schafft Verwirrung angesichts der allgemeinen Informationspflicht, welche im ersten Unterabschnitt zu Recht klar zum Ausdruck kommt, wonach über «alle Angelegenheiten» informiert werden muss, «deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung» der Aufgaben der Arbeitnehmervertretung ist. Es sei nochmals wiederholt, dass es keine tatsächliche Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung gibt, ohne dass diese über einen Informationsstand verfügt, welcher bezüglich Umfang und Zeitpunkt demjenigen der Geschäftsleitung nahezu entspricht. Insbesondere genügt es nicht, dass die Arbeitnehmervertretung erst informiert wird, nachdem Entscheide endgültig gefällt und dem gesamten Personal sowie den Medien zur Kenntnis gebracht worden sind. Ein solches Vorgehen widerspricht dem Sinn und Geist der Mitwirkung und belässt der Arbeitnehmervertretung blosser Alibifunktion.

Auch Art. 38.12 Abs. 3 und 4 zählen auf der Stufe der Mitsprache zwingend auf, was schon in anderen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages mit einem Mitspracherecht versehen wird; anschliessend nennen sie ungeordnet die verschiedenen im Gesamtarbeitsvertrag genannten Themen und empfehlen deren Behandlung auf Mitsprachestufe.

Im Bereich der Mitentscheidung wiederholt Art. 38.12 Abs. 5 die Gegenstände, welche schon in anderen Bestimmungen der Mitentscheidung unterstellt werden; er gibt keine Empfehlungen ab, sondern präzisiert, dass die Betriebe weitere Angelegenheiten der Stufe Mitentscheidung zuordnen können.

Es ist somit sinnlos, im Betriebsreglement über die Mitwirkung den Inhalt des Art. 38.12 abzuschreiben. Der Artikel schreibt einzig zwingend vor, dass in jedem Betrieb Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ein schriftliches Reglement über die Mitwirkung vorsehen müssen, das insbesondere angibt, welche Gegenstände je der Stufe der Mitsprache, der Mitentscheidung und der Selbstverwaltung zugewiesen werden, und die allgemeine Informationspflicht der Geschäftsleitung gegenüber der Arbeitnehmervertretung präzisiert (siehe insbesondere Art. 9 des Mitwirkungsgesetzes¹). Solche Betriebsreglemente müssen befristet sein (grundsätzlich auf höchstens 5 Jahre), um regelmässig revidiert und angepasst werden zu können.

1 Art. 9 Mitwirkungsgesetz

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. 38.13

Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen

¹ Die Festlegung der Mitwirkungsgebiete und Mitwirkungsrechte in den Betrieben gemäss Art. 38.12 sowie deren konkrete betriebliche Anwendung unterliegt nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.

² Bei der Ausgestaltung von Statuten, Wahlreglementen, Mitwirkungsprogrammen und anderen Regelungen sind die Bestimmungen dieser Vereinbarung zwingend einzuhalten. Darüber hinausgehende Regelungen unterliegen nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.

In jedem Betrieb muss ein Reglement für die Wahl der Arbeitnehmervertretung, deren Statuten und ein Mitwirkungsreglement erstellt werden; Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung insbesondere über die Zuordnung der Gegenstände zu den verschiedenen Mitwirkungsstufen können jedoch weder den Verbandsorganen vorgelegt noch vor ein Schiedsgericht gebracht werden. Solche Rechtsmittel stehen nur offen, wenn sich die Geschäftsleitung grundsätzlich der Erstellung eines solchen Wahl- oder Mitwirkungsreglementes widersetzt.

Art. 38.14

*Überbetriebliche
Kontakte der
Arbeitnehmer-
vertretungen*

¹ Wo dies zweckmässig ist, wird den Firmen empfohlen, ihren Arbeitnehmervvertretungen informative Kontakte zu anderen Arbeitnehmervvertretungen innerhalb einer Unternehmensgruppe in der Schweiz zu ermöglichen.

² Besteht innerhalb einer internationalen Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat bzw. ein entsprechendes Unterrichts- und Anhörungsverfahren, wird empfohlen, die schweizerischen Arbeitnehmervvertretungen daran teilhaben zu lassen.

Im Interesse der Betriebe und demjenigen der Arbeitnehmenden ist es stets sinnvoll, die Zusammenarbeit auf alle Betriebe einer Unternehmensgruppe in der Schweiz und auch im Ausland auszudehnen. Dies verhilft den Arbeitnehmenden dazu, über den engen lokalen oder nationalen Bereich hinaus zu blicken und die Strategien eines Konzerns zu verstehen; es ermöglicht ihnen zudem, ihre Anliegen aufeinander abzustimmen, um auf die einzelnen Betriebe und/oder auf die Konzernpolitik zu reagieren und dadurch die Interessen des gesamten Personals zu vertreten. Zwischenbetriebliche Kontakte der Arbeitnehmervvertretungen innerhalb einer Unternehmensgruppe oder im Rahmen eines Europäischen Betriebsrates ¹ sind somit von grosser Bedeutung. Zahlreiche Unternehmen haben diese Grundsätze der erweiterten Zusammenarbeit schon in die Praxis umgesetzt und positive Erfahrungen damit gemacht. Diese Bestimmung des Gesamtarbeitsvertrages empfiehlt lediglich, was die fortschrittlichsten Gesellschaften heute schon praktizieren.

¹ Richtlinie 94/45/ER des Rates der Europäischen Union vom 22. September 1994.

Art. 39*Kommissionen
für besondere
Aufgaben*

¹ Im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung kann die Behandlung bestimmter Fragen, welche die Arbeitnehmenden direkt betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, besonderen Kommissionen übertragen werden (z.B. für Arbeitssicherheit, Personalrestaurant, Vorschlagswesen, betrieblichen Umweltschutz, Innovationsfragen usw.).

² Die Arbeitnehmervertretung kann die personelle Zusammensetzung der Arbeitnehmerdelegation selbständig im Rahmen der festgelegten Grösse bestimmen. Sie kann namentlich besonders geeignete Arbeitnehmende in die Kommission aufnehmen.

³ Wie weit solche Kommissionen Entscheidungs- oder Begutachtungsfunktionen erfüllen und wieweit sie dauernden oder vorübergehenden Charakter haben sollen, ist von Fall zu Fall zu regeln.

Diese ausdrückliche Erwähnung der Möglichkeit für Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, insbesondere in Bereichen, wo spezielle Kompetenzen erforderlich sind, ad hoc Kommissionen mit besonderen Aufgaben zu betrauen, passt zur grossen Freiheit, welche der Gesamtarbeitsvertrag den Betrieben in der Organisation der Zusammenarbeit belässt.

Solche in der Regel kurzfristig bestehende Kommissionen werden geschaffen, um eine besondere Problematik zu lösen oder um Verbesserungen, beispielsweise bei der Einführung innovativer Prozesse vorzuschlagen (Art. 8.9 Abs. 4 GAV). Sie setzen sich aus motivierten, interessierten und von der besonderen Fragestellung betroffenen Personen zusammen, welche die Arbeitnehmervertretung unterstützen können, indem sie punktuelle Aufgaben übernehmen und dabei eng mit dieser zusammenarbeiten. Solche Kommissionen können auch ständige Aufgaben übernehmen und sich aus Fachleuten, beispielsweise im Bereich der Arbeitssicherheit, zusammensetzen.

In jedem Fall ernennt die Arbeitnehmervertretung die Arbeitnehmerdelegation in solche ad hoc Kommissionen, welche paritätisch zusammengesetzt sind und nur beratende Funktion haben.

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Art. 40

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 Unternehmungen, die innovativ und global konkurrenzfähig sind, realisiert werden kann und im technischen und wirtschaftlichen Wandel eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss.

² Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass in den Betrieben unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit die vorhandenen Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden sollen.

³ Die Vertragsparteien geben sich Rechenschaft darüber, dass der technische und wirtschaftliche Wandel oder Veränderungen im Markt Betriebsübertragungen, Entlassungen oder/und Betriebsschliessungen unumgänglich machen können.

⁴ Bei Entscheidungen der Unternehmen betreffend Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sollen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden möglichst vermieden oder gemildert werden.

Die Prinzipien, welche dem Kapitel über die «Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen» zu Grunde liegen, betonen die soziale Verantwortung der Betriebe in der Schweiz. Diese soziale Verantwortung der Betriebe soll nicht nur die Härten von Entlassungen mildern, sondern betrifft hauptsächlich eine Politik der Erhaltung der Arbeitsplätze in unserem Land und eine Politik der Vollbeschäftigung, um Arbeitslosigkeit unbedingt zu verhindern. Es geht sowohl um die soziale Verantwortung für die in einem Betrieb beschäftigten Personen, welche in grossem Masse zu dessen Gedeihen beigetragen

haben, als auch um die soziale Verantwortung gegenüber unserer Gesellschaft, indem die Übertragung von Lasten der Betriebe auf die gesamte Gemeinschaft vermieden werden soll.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahrzehnte haben gezeigt, dass die soziale Verantwortung nicht immer vordringlichstes Anliegen der Unternehmen war. Deshalb erklärt der Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich, dass für die Vertragsparteien die soziale Verantwortung der Unternehmen ein grundlegendes ethisches Prinzip unserer Gesellschaft ist.

Das Kapitel unterteilt die Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsleitungen in 3 Perioden, nämlich die Zeit

- 1) der absehbaren Arbeitsplatzgefährdung im Betrieb (Art. 41 GAV);
- 2) der beabsichtigten Entlassungen im Betrieb (Art. 42 GAV);
- 3) der ausgesprochenen Entlassungen im Betrieb (Art. 43-45 GAV).

Art. 41

Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung

Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Arbeitnehmervertretung über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr die Möglichkeiten zur Arbeitsplatzerhaltung zu besprechen. Dabei sollen u.a. Massnahmen im Bereich der Arbeitszeit, Präventivmassnahmen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz und vorübergehende Abweichungen von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen der Vereinbarung (im Sinne von Art. 56) geprüft werden.

Auch wenn diese Bestimmung nur als Empfehlung an die Betriebe formuliert ist, ergeben sich die darin enthaltenen Rechte der Arbeitnehmervertretung aus den allgemeinen Grundsätzen im Bereich der Zusammenarbeit, insbesondere bezüglich des Anspruchs auf allgemeine und vollständige Information der Arbeitnehmervertretung.

1 – Anspruch auf Information und Mitsprache der Arbeitnehmervertretung

Sobald ein Betrieb realisiert, dass strukturelle oder organisatorische Anpassungen mittelfristig den allfälligen Abbau von Arbeitsplätzen erforderlich machen werden, muss die Arbeitnehmervertretung davon in Kenntnis gesetzt werden. Solche Prognosen müssen nicht bestimmt oder so genau absehbar sein, dass sie im Einzelnen analysiert werden können. Es genügt, dass solche Folgen vom Betrieb in Betracht gezogen werden.

Die Arbeitnehmervertretung verfügt in solchen Fällen über ein Mitspracherecht, damit sie mit der Geschäftsleitung alle denkbaren Massnahmen diskutieren kann, durch welche die Arbeitsplätze im Betrieb erhalten werden können.

2 – Verschiedene Möglichkeiten zur Erhaltung der Arbeitsplätze

Art. 41 zählt beispielhaft Möglichkeiten zur Erhaltung der Arbeitsplätze im Betrieb auf. Die diesbezüglichen Erfahrungen der Gewerkschaft SMUV zeigen, dass die Arbeitnehmervertretungen ihren Produktionsbereich ausserordentlich gut kennen und in der

Lage sind, Geschäftsleitungen, welche ihre soziale Verantwortung ernst nehmen, interessante Vorschläge zu machen. Einerseits sind Lösungen im Bereich der Arbeitsteilung mit nicht linearen Lohnkürzungen oder unter Beizug der Arbeitslosenversicherung denkbar. Möglich ist aber unter Umständen auch die Anwendung des Art. 56 GAV, um eine vorübergehende Krise zu bewältigen. Denkbar sind auch Weiterbildungs- und Umschulungspläne für das Personal, welche eine vielseitigere und marktgerechtere Produktion ermöglichen. Die letzteren Massnahmen sind im allgemeinen mittelfristig äusserst wirkungsvoll, erfordern aber ein ausserordentliches Engagement des Personals und eine grosse Führungskompetenz der Geschäftsleitung. Solche Situationen verlangen in jedem Fall, dass ideologische Schranken fallen und dass die Bereitschaft besteht, alle Massnahmen in Betracht zu ziehen, welche dem Betrieb, im Interesse der gegenwärtigen Arbeitnehmenden und auch der kommenden Generationen, die Arbeitsplatzzerhaltung ermöglichen.

Art. 42

*Konsultation bei
beabsichtigten
Entlassungen*

¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren. Er erteilt ihnen alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Dabei ist unter Berücksichtigung des bisherigen Informationsstandes eine der konkreten Situation nach Treu und Glauben angemessene Zeitdauer einzuräumen.

² Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, sind die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

Diese Bestimmung übernimmt im Wesentlichen die gesetzlichen Vorschriften der Art. 335f¹ und 333a² OR, allerdings mit dem Unterschied, dass der Gesamtarbeitsvertrag die «grössere Zahl von Arbeitnehmenden» nicht näher definiert. Demzufolge gelten die aus-

1 Art. 335f OR

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:

a. die Gründe der Massenentlassung;

b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;

c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;

d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

fürlichen Zahlen gemäss Art. 335d OR³ bei der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages nicht, und die Auslegung der «grösseren Zahl» von Entlassungen kann je nach Grösse des Betriebs, nach Region und Branchensektor variieren. Bei Konflikten kann jedoch die Vorschrift des OR als Grundlage dienen.

1 – Informations- und Konsultationspflicht der Arbeitgeberseite

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist verpflichtet, der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Informationen und in jedem Fall die Gründe der Massenentlassung, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden, die Zahl der in der Regel Beschäftigten und den Zeitraum anzugeben, in welchem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben wahrnehmen kann. Die Mitteilung zumindest dieser vier Punkte muss schriftlich erfolgen.

Die Zweckdienlichkeit der Informationen bestimmt sich in jedem konkreten Fall auf Betriebsebene; ihre Definition muss gemäss Art. 11 Abs. 1 des Mitwirkungsgesetzes⁴ die Regeln von Treu und Glauben befolgen.

2 Art. 333a OR

¹ Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:

- a. den Grund des Übergangs;
- b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

² Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

3 Art. 335d OR

Als Massenentlassung 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.

4 Art. 11 Abs. 1 Mitwirkungsgesetz

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

2 – Zeitpunkt der Konsultation

Damit die Konsultation der Arbeitnehmervertretung sinnvoll und zweckdienlich ist, muss sie erfolgen, bevor der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Kündigungen ausgesprochen hat. Deshalb präzisieren Gesetz und Gesamtarbeitsvertrag, dass die Arbeitgeberseite das Konsultationsverfahren einleiten muss, sobald sie die Massenentlassung beabsichtigt. Laut Bundesgericht ist die Arbeitgeberseite nicht berechtigt, den Zeitpunkt ihrer Entscheidung abzuwarten. Der Sinn der Konsultation der Arbeitnehmervertretung liegt darin, dass ihr die Möglichkeit gegeben werden muss, in den Entscheidungsprozess einzugreifen. Die Arbeitnehmervertretung muss Alternativen zu den beabsichtigten Massnahmen vorschlagen können, bevor der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Massenentlassungen endgültig beschlossen hat.

3 – Zur Stellungnahme gewährte Frist

Weder Gesetz noch Gesamtarbeitsvertrag nennen eine Frist, welche die Arbeitgeberseite der Arbeitnehmervertretung zur Formulierung ihrer Vorschläge gewähren muss. Die dafür erforderliche Dauer hängt von verschiedenen Faktoren, wie der Grösse des Betriebes, der Zahl der betroffenen und beschäftigten Personen, der Dringlichkeit der Lage ab; alle diese Faktoren müssen nach Treu und Glauben beurteilt werden. Die Arbeitnehmervertretung muss genügend Zeit haben, um die erteilten Informationen zur Kenntnis zu nehmen, um konstruktive Vorschläge zu machen und um diese dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin mitzuteilen. Die Arbeitgeberseite darf nicht Dringlichkeit geltend machen, wenn sie selbst die Arbeitnehmervertretung zu spät informiert hat. Ebensovienig darf die Verunsicherung des Personals oder der Ruf der Firma zur Rechtfertigung einer sehr kurzen Frist angeführt werden, da die Arbeitnehmervertretung zur Verschwiegenheit verpflichtet ist (Art. 38.6 Abs. 5 GAV).

4 – Betriebsübertragung

Beschliesst die Arbeitgeberseite die Übertragung ihres Betriebs oder eines Betriebsteils an einen Dritten, so muss sie die Arbeitnehmervertretung genau darüber informieren (Art. 43 Abs. 4 GAV). Die Informationspflicht besteht in der Aufklärung über die Lage und muss mindestens die Gründe der Übertragung und alle möglichen Folgen für das Personal umfassen; es kann beispielsweise darum gehen, dass der Erwerber oder die Erwerberin dem Gesamtarbeitsvertrag nicht untersteht oder dass die Übertragung mit einem Wechsel des Versicherers verbunden ist (UVG, KVG, BVG).

Zieht die Übertragung sicher oder möglicherweise Massnahmen nach sich, welche die Arbeitnehmenden betreffen (beispielsweise Aufgabe von Arbeitsplätzen, interne Reorganisation), so muss die Arbeitgeberseite vorgängig eine Konsultation der Arbeitnehmervertretung organisieren (Abs. 2).

Dieser Schritt muss, um zweckmässig zu sein, rechtzeitig, d.h. vor Unterzeichnung des Übernahmevertrages erfolgen. Sie muss sogar so frühzeitig erfolgen, dass der Arbeitnehmervertretung eine vernünftige Überlegungsfrist zur Verfügung steht, um noch während der vorvertraglichen Phase Stellung nehmen zu können.

5 – Fehlende Arbeitnehmervertretung

Fehlt eine Arbeitnehmervertretung, so muss die Arbeitgeberseite das gesamte betroffene Personal informieren und konsultieren.

6 – Verletzung der Konsultationspflicht

Wird eine der Vorschriften über die Konsultation verletzt, so sind die von der Arbeitgeberseite im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR ⁵) und ziehen die Pflicht zur Ausrichtung einer angemessenen Entschädigung von höchstens zwei Monatslöhnen nach sich (Art. 336a Abs. 3 OR ⁶).

Nicht nur die betroffenen Arbeitnehmenden, sondern auch ihre Gewerkschaft kann die Missbräuchlichkeit der Entlassung gerichtlich anerkennen lassen.

5 Art. 336 Abs. 2 lit. c OR

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

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

6 Art. 336a Abs. 3 OR

Ist die Kündigung nach Art. 336 Abs. 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 43

Information über Entlassungen

¹ **Müssen infolge gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessungen oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen Entlassungen ausgesprochen werden oder kommt es zu Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind, so sind darüber die Arbeitnehmervertretungen und anschliessend die betroffenen Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren.**

² **Bei einer grösseren Zahl von betroffenen Arbeitnehmenden sind auch die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.**

³ **Die Information soll so umfassend wie möglich sein und insbesondere die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, enthalten. Im weiteren soll auch über die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung informiert werden.**

⁴ **Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebs- teil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.**

1 – Vom Betrieb beschlossene Entlassungen

Diese Vorschrift gilt im Zeitpunkt, in welchem der Betrieb die Entlassungen beschlossen hat und diese noch aussprechen muss. Es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

A. Kleinere Zahl von Entlassungen

Der Gesamtarbeitsvertrag definiert auch hierbei nicht, was unter grösserer oder kleinerer Zahl von Entlassungen zu verstehen ist. In der Praxis geht man von einer kleineren Zahl von Entlassungen aus, wenn es sich zwar um Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen handelt, diese jedoch nur vereinzelt Personen im Betrieb betreffen.

Bei einer kleineren Zahl von Entlassungen muss die Geschäftsleitung umgehend die Arbeitnehmervertretung und danach die von den Entlassungen betroffenen Personen informieren.

B. Grössere Zahl von Entlassungen

In solchen Fällen gelten für den Betrieb ganz andere Vorschriften. Er muss unverzüglich die Arbeitnehmervertretung und zudem die Vertragsparteien informieren. Die Arbeitnehmervertretung muss stets vor dem Personal und vor den Medien informiert werden. Um in ihrer Rolle als Gesprächspartnerin der Geschäftsleitung und als Arbeitnehmervertretung ernst genommen zu werden, muss sie genau über die Entlassungen informiert sein und unverzüglich im Einzelfall eingreifen können, bevor die Liste dem gesamten Personal bekannt wird; sie muss genügend Zeit haben, um die Grundlagen eines Sozialplans zu erarbeiten, bevor die Entlassungen offiziell werden. Das Gleiche gilt praktisch für die Gewerkschaften, welche die Arbeitnehmervertretungen zweckmässig beraten und den Umständen entsprechend reagieren können, wenn die Entlassungen offiziell werden.

Die Information durch die Geschäftsleitung muss äusserst vollständig sein und alle Fragen der Arbeitnehmervertretung beantworten. Ist dies nicht möglich, so ist vorzuziehen, dass zuerst die erforderlichen Einzelheiten erarbeitet werden und die offizielle Information aufgeschoben wird.

2 – Betriebsverlegung

Das gleiche Verfahren ist zu befolgen, wenn ein Betrieb seine Betriebsstätte verlegt und sich einzelne Personen zur Kündigung gezwungen sehen, weil sie ihre Lebensweise nicht an den neuen Betriebsort anpassen können.

Art. 44

Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen

¹ Müssen Entlassungen im Sinne von Art. 43 Abs. 1 ausgesprochen werden, so sind die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten.

² Als weitere Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung menschlicher und wirtschaftlicher Härten kommen hauptsächlich in Frage:

- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen
- innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche
- Verlängerung oder, auf Wunsch der Arbeitnehmenden, Verkürzung der 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.

Diese Bestimmung greift dem nächstfolgenden Artikel über die Verhandlungen eines Sozialplans vor und zählt nicht abschliessend die klassischen Massnahmen auf, welche bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen in Frage kommen. Wie diese Bestimmung überflüssigerweise erklärt, sind hierbei die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche stets zu beachten.

Art. 45*Verhandlungen
über die Folgen*

¹ **Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung dieser Massnahmen beiziehen.**

² **Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen können die Arbeitnehmervertretungen Verhandlungen über die Folgen solcher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmenden verlangen. Für diese Verhandlungen können sie sofort den Beizug der beidseitigen Vertragsparteien gemäss Art. 10.1 verlangen.**

³ **Wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, kann dieses Recht durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden.**

Für die Verhandlungen über die Folgen von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen gibt es, je nach Fall, zwei Modelle:

A. Einzelentlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Bei einer Einzelentlassung aus wirtschaftlichen Gründen kann die entlassene Person die Arbeitnehmervertretung beiziehen, um die Anwendung besonderer Massnahmen in ihrem Fall zu erreichen. Art. 7 Abs. 3 GAV kommt hierbei zur Anwendung.

B. Grössere Zahl von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

In solchen Fällen übernimmt die Arbeitnehmervertretung die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung, um die gesamten zu treffenden Massnahmen zu vereinbaren und einen Sozialplan auszuarbeiten. Der Sozialplan muss klar aussagen, welche Personen wann betroffen sind. Die Geltungsdauer des Sozialplanes ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Betrieb fortgesetzte oder vereinzelte Entlassungen vornimmt. Die Arbeitnehmervertretung kann die beidseitigen Vertragsparteien direkt zu den Verhandlungen über den Sozialplan beiziehen, und, falls keine Einigung erzielt wird, den Streitfall dem Schiedsgericht vorlegen.

Gemäss Art. 6 Abs. 8 GAV wird in Art. 45 Abs. 3 präzisiert, dass dort, wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, die gesamten Rechte der Arbeitnehmervertretung durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden können.

Aus- und Weiterbildung

Art. 46

Grundsatz

¹ Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass eine hochstehende berufliche Aus- und Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit der Firmen sowie für die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und den Erhalt ihrer permanenten Arbeitsmarktfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.

² Sie unterstützen deshalb die Aus- und Weiterbildung in den Firmen, schaffen gemeinsame Schulungs- und Prüfungsorganisationen, veranstalten Ausbildungskurse und fördern die Weiterbildungsarbeit der einzelnen Verbände.

Diese Bestimmung verkündet die grundlegende Bedeutung der Aus- und Weiterbildung sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Lebensfähigkeit der Betriebe.

Art. 47

Lehrlingsausbildung ¹ **Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein.**

² **Die Vertragsparteien übernehmen besondere Verantwortung für die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre. Geeigneten Lehrlingen soll die Möglichkeit geboten werden, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können. Lehrlingen, die einen entsprechenden Bedarf haben, soll der Besuch von Stützkursen und anderen Förderungsmassnahmen ermöglicht werden.**

³ **Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lehrlingen im Verlaufe ihrer Ausbildung eine paritätische Information über die vorliegende Vereinbarung gegeben wird.**

Diese Bestimmung umfasst 4 wesentliche Aspekte:

1. Bekenntnis zum dualen schweizerischen Berufsbildungssystem.
2. Anspruch der geeigneten Lehrlinge, eine Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können.
3. Anspruch der Jugendlichen, welche während ihrer Lehre mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, Stützkurse zu besuchen und andere Förderungsmassnahmen zu erhalten.
4. Anspruch der Lehrlinge auf eine paritätische Information über den Gesamtarbeitsvertrag im Verlaufe ihrer Ausbildung.

Art. 48

Weiterbildung

¹ Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragen eine gemeinsame Verantwortung für die dauernde Weiterbildung und nehmen diese Verantwortung im Rahmen der Art. 22 und 23 dieser Vereinbarung wahr.

² Die Vertragsparteien unterstützen die Weiterbildung mit paritätischen Schulungs- und Prüfungseinrichtungen, mit gemeinsamen Aktionen und mit der Förderung der Weiterbildungsarbeit in den einzelnen Verbänden.

³ Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.

Diese Bestimmung befasst sich im besonderen mit der Weiterbildung, auf welche in den nachfolgenden Artikeln näher eingegangen wird. Die Förderung der Weiterbildung soll allerdings nicht nur die Weiterbildung der Arbeitnehmenden mit einer guten Grundausbildung, sondern auch diejenigen betreffen, welche eine solche Ausbildung noch nicht erwerben konnten.

Art. 49

*Paritätische
Kommission für
Aus- und
Weiterbildung*

¹ Zur Koordination ihrer Anstrengungen auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung bilden die Vertragsparteien eine ständige Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung, die insbesondere folgende Aufgaben hat:

- gegenseitige Information und Konsultation über Fragen der Aus- und Weiterbildung**
- Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung**
- Diskussion der eidgenössischen Aus- und Weiterbildungspolitik.**

² Die Kommission leitet den Weiterbildungsfonds im Rahmen der besonderen Abmachungen gemäss Art. 5 Abs. 5.

³ Die Kommission setzt sich aus je einem Vertreter oder einer Vertreterin der Arbeitnehmerverbände und sechs Vertretern oder Vertreterinnen des ASM zusammen.

⁴ Das Präsidium der Kommission wechselt periodisch zwischen dem ASM und den Arbeitnehmerverbänden; das Sekretariat wird vom ASM geführt.

Diese Bestimmung setzt, in Anwendung des Art. 8.2 GAV, eine ständige Paritätische Kommission für die berufliche Aus- und Weiterbildung ein. Die Paritätische Kommission leitet insbesondere den Weiterbildungsfonds, welcher die in Art. 5 GAV vorgesehenen Weiterbildungsbeiträge verwaltet, in Anwendung des Art. 5 Abs. 5 GAV. An dieser Stelle erwähnt der Gesamtarbeitsvertrag die eidgenössische Aus- und Weiterbildungspolitik, da die Paritätische Kommission auch mit der Diskussion dieser Politik beauftragt ist.

Art. 50

*Stiftung «sfb
Bildungszentrum»*

¹ Die Vertragsparteien führen zusammen mit weiteren Trägern die Stiftung «sfb Bildungszentrum».

² Diese Stiftung bezweckt, die Aus- und Weiterbildung von Fachleuten im Bereich der angewandten Betriebswissenschaften und angrenzender Gebiete sowie der technischen beruflichen Weiterbildung (ABW-Fachkurse) zu fördern und selbst durchzuführen.

³ Die Veranstaltungen der Stiftung «sfb Bildungszentrum» sind allen zugänglich, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

Siehe Kommentar Seite 168.

Art. 51

*Paritätische
Schulung der Arbeit-
nehmervertreter
und Arbeitnehmer-
vertreterinnen*

¹ Die Vertragsparteien führen zwei paritätische Arbeitsgemeinschaften zur Ausbildung von Arbeitnehmervertretern und Arbeitnehmervertreterinnen aus den ASM-Mitgliedfirmen (AAA und AAB), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.

² Die Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen sollen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschult werden und dabei Kenntnisse erhalten in Gebieten wie:

- Grundlagen der Sozialpartnerschaft
- Aufbau und Anwendung der Vereinbarung
- Arbeitsrecht und Sozialversicherungen
- Wirtschafts- und Betriebskunde
- Sitzungs- und Verhandlungstechnik
- betriebliche Personalvorsorgeeinrichtungen
- praktische Kommissionsarbeit u.a.

³ Soweit sie ihre Aufwendungen nicht aus eigenen Einnahmen decken können, erhalten die Arbeitsgemeinschaften Zuwendungen aus dem Weiterbildungsfonds.

⁴ Die Arbeitsgemeinschaften werden durch paritätische Vorstände geleitet; die Geschäftsstellen werden gegen bescheidene Pauschalen vom ASM geführt.

Für die Schulung der Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen im Betrieb gibt es 3 Möglichkeiten:

- Durch die Gewerkschaften gewährleistete Schulung, welche auf einer Tradition beruht und über eine Erfahrung verfügt, die ein ausgezeichnetes Schulungsniveau garantieren.
- Paritätische Schulung durch den ASM und die Angestelltenvereine (VSAM, SKV und SKO), welche sich AAA nennt.
- Paritätische Schulung des ASM und der Gewerkschaften (Gewerkschaft SMUV und Syna), welche sich AAB nennt.

Die beiden letztgenannten Möglichkeiten richten sich vor allem an die nicht organisierten Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen, wobei selbstverständlich die von den Gewerkschaften angebotene Schulung für Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen vorrangig ist.

Art. 52

*Paritätische
Prüfungs-
organisationen*

Zur Prüfung von Industriemeistern und Industriemeisterinnen, Betriebsfachleuten und Automatikfachleuten führen die Vertragsparteien gemeinsam folgende Prüfungsorganisationen, welche Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen gemäss Berufsbildungsgesetz durchführen:

- Verein für Höhere Fachprüfungen für den Industriemeister im Maschinen- und Apparatebau (VIM)**
- Verein für Berufsprüfungen für den Betriebsfachmann der Maschinenindustrie (VBM)**
- Verein für Berufsprüfungen für Automatikfachleute im Maschinen- und Apparatebau (VAM).**

Die in Art. 50 erwähnte Stiftung und die in Art. 52 genannten paritätischen Prüfungsorganisationen haben ihre eigenen Statuten und Programme. Sie stützen sich zwar auf den Gesamtarbeitsvertrag, bestehen jedoch unabhängig von diesem, obgleich die beiden Bestimmungen deren gemeinsame Führung mit den Vertragsparteien vorsehen.

Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

Art. 53

*Grundlagen dieser
Vereinbarung*

Mit dieser Vereinbarung werden die wesentlichen Grundsätze der Vereinbarung des ASM mit den Arbeitnehmerverbänden vom 19. Juli 1937 bzw. 15. Dezember 1958, letztmals gemeinsam erneuert am 1. Juli 1993, weitergeführt.

Diese Bestimmung skizziert anhand einiger Daten die Geschichte des Gesamtarbeitsvertrages in der Maschinenindustrie.

Art. 54

*Arbeitszeit-
regelungen*

Bei Firmen, die, gestützt auf Art. 28 der Vereinbarung vom 19. Juli 1983 bzw. Ziff. 1.9 der Verabredung über arbeitsvertragliche Bestimmungen vom 15. Juli 1983, reduzierte Arbeitszeitverkürzungen durchgeführt haben, gilt die am 30. Juni 1988 gültige Arbeitszeit als Basis der Normalarbeitszeit im Sinne von Art. 12.1 dieser Vereinbarung.

Es handelt sich um eine Übergangsbestimmung, welche heute wahrscheinlich überflüssig ist. Sie würde für Betriebe gelten, die im Jahr 1988 eine Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden befolgten und diese heute noch anwenden. Dies bestätigt zudem, dass es in der Maschinenindustrie seit 1988 keine Verkürzung der Normalarbeitszeit mehr gab.

Art. 55

*Anpassung der
Arbeitszeit*

In Firmen mit einer längeren Arbeitszeit als 40 Stunden, die neu in den Geltungsbereich der Vereinbarung treten, kann durch Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung die Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche über maximal fünf Jahre erstreckt werden.

Diese Bestimmung ermöglicht einer neueintretenden Firma, sich der Arbeitgeberorganisation anzuschliessen und ihre Wochenarbeitszeit stufenweise herabzusetzen, sofern diese mehr als 40 Stunden pro Woche umfasst. Ein solches Vorgehen muss zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbart werden. Die Bestimmung erwähnt die jährliche Normalarbeitszeit nicht, welche somit in solchen Fällen vorerst nicht zur Anwendung kommt.

Art. 56

*Vorübergehende
Abweichungen von
arbeitsvertraglichen
Bestimmungen*

¹ Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten und zur Verbesserung der Chancen, Arbeitsplätze zu erhalten, kann in den Firmen gesamthaft oder in Teilbereichen ausnahmsweise und befristet von arbeitsvertraglichen Bestimmungen der Vereinbarung (Art. 12.1, 12.5) abgewichen werden. Die Abweichung ist im Rahmen einer Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Überwindung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen zu berücksichtigen ist.

² Besteht die Abweichung in einer Heraufsetzung der Arbeitszeit, so darf im betreffenden Bereich nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden.

³ Dauer, Ausmass und Modalitäten der Abweichung werden von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festgelegt. Bei einer länger dauernden Abweichung sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung über den Verlauf der Massnahmen vorzusehen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt die Vereinbarung.

⁴ Die Geschäftsleitung soll die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung des Art. 56 informieren. Sie unterbreitet der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag, in welchem die Notwendigkeit der vorgeschlagenen Abweichung begründet wird. Die Arbeitnehmervertretung kann diesen Antrag mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen, die ihrerseits zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Die Arbeitnehmervertretung kann – unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit – sofort den Beizug der beidseitigen Vertragsparteien gemäss Art. 10.5 der Vereinbarung verlangen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann der Beizug durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden verlangt werden.

⁵ Betriebsvereinbarungen gemäss Art. 56 sind sofort dem ASM zu melden, der alle Vertragsparteien innert 14 Tagen darüber informiert.

1 – Übergangscharakter der Bestimmung

Art. 56 findet sich in den Übergangsbestimmungen, ohne dass ersichtlich ist, worin sein Übergangscharakter liegt. Der Grund für diese Platzierung hat geschichtliche Gründe. Die Bestimmung wurde 1993, während einer schlechten Konjunkturlage der Maschinenindustrie, in den Vertrag aufgenommen. Die Beibehaltung des Artikels in den Übergangsbestimmungen bedeutet, dass er eng mit einer Krisenzeit der Maschinenindustrie verbunden ist und in einer Zeit der Hochkonjunktur nicht mehr angewandt werden kann.

Zudem zeigt sich der Übergangscharakter der Bestimmung auch darin, dass sie nur im Rahmen der Wochenarbeitszeit sinnvoll ist, da im Rahmen der Jahresarbeitszeit die Möglichkeiten schon gegeben sind, die Arbeitszeit vorübergehend, auch während eines ganzen Jahres, heraufzusetzen, weil ein grosser Teil der jährlichen Überstunden auf das folgende Jahr übertragen werden kann.

2 – Anwendungsvoraussetzungen

Eine Abweichung von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12 und 12.5) im Sinne des Art. 56 ist nur unter den folgenden Voraussetzungen möglich:

- Die Abweichung kann nur eine Heraufsetzung der Arbeitszeit betreffen, da die Arbeitszeit immer zu Gunsten der Arbeitnehmenden herabgesetzt werden darf und da die Frage einer allgemeinen Lohnänderung schon in den Bereich der Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, im Sinne des Art. 10.1 GAV fällt. Selbstverständlich dürfen während der gleichen Zeitdauer und für den gleichen Sektor nicht noch zusätzlich Überstunden angeordnet werden.
- Die Abweichung muss ausnahmsweise und befristet erfolgen.
- Der Betrieb muss konjunkturbedingte und vorübergehende Schwierigkeiten haben, welche durch die geforderte Abweichung überwunden werden können.
- Der Betrieb muss mittels dieser Abweichung Arbeitsplätze erhalten; somit sind während der Dauer der Abweichung alle Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ausgeschlossen.
- Die Abweichung ist subsidiär gegenüber allen sonstigen möglichen Massnahmen zur Erfüllung des gleichen Zwecks; sie darf somit nur als letztes Hilfsmittel verwendet werden.

3 – Anwendbares Verfahren

Nachdem die Arbeitnehmervertretung über die allfällige Absicht der Geschäftsleitung, eine Abweichung im Sinne des Art. 56 GAV vorzuschlagen, gebührend informiert worden ist, muss die Geschäftsleitung der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag unterbreiten. Sie muss diesen Antrag begründen und aufzeigen, dass alle oben aufgezählten Voraussetzungen tatsächlich erfüllt sind.

Die Arbeitnehmervertretung prüft den Antrag auf seine Berechtigung und verhandelt über Dauer, Umfang und Ausgestaltung der Massnahme. Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Gewerkschaftsorgane gemäss Art. 9 Abs. 2 GAV beraten lassen oder sogleich die Vertragsparteien beiziehen.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verfügt die letztere über ein Vetorecht. Ein Schiedsverfahren ist ausgeschlossen.

Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, werden, gemäss Art. 6 Abs. 8 GAV, alle Rechte durch die Mehrheit der betroffenen Personen wahrgenommen.

Betriebsvereinbarungen auf Grund des Art. 56 müssen sofort dem ASM gemeldet werden, welcher diese innert zwei Wochen den Vertragsparteien übermitteln muss. Eine solche unterzeichnete Vereinbarung muss in jedem Fall dem gesamten betroffenen Personal individuell mitgeteilt werden und kann erst nach einer Frist von 3 Monaten auf Monatsbeginn in Kraft treten (maximale gesetzliche Kündigungsfrist), da es sich hierbei eindeutig um eine Änderung der individuellen Arbeitsbedingungen handelt.

Art. 57

Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt auf 1. Juli 1998 in Kraft und dauert bis am 30. Juni 2003.

Der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie hat die Eigenheit, befristet abgeschlossen worden zu sein; er wird nach Ablauf dieser Frist hinfällig, ohne gekündigt werden zu müssen, und er sieht keine automatische Verlängerung vor.