



Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018

Swissmem Zürich, 11/2013



Swissmem

Pfingstweidstrasse 102, Postfach, 8037 Zürich

Tel. +41 44 384 41 11, Fax +41 44 384 42 42

arbeitgeber@swissmem.ch

www.swissmem.ch

www.sozialpartner.ch

aaa.swissmem.ch

Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018

Swissmem Zürich, 11/2013

Inhaltsverzeichnis mit Artikelübersicht	4
Einleitende Bemerkungen/Ingress	6
Grundsätze	8
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	23
Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit	67
Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb	69
Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	79
Aus- und Weiterbildung	87
Übergangsbestimmungen	89

Grundsätze	8
<hr/>	
Art. 1 Geltungsbereich	8
Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung	10
Art. 3 Koalitionsfreiheit	10
Art. 4 Solidaritätsbeiträge	10
Art. 5 Weiterbildungsbeiträge	11
Art. 6 Arbeitnehmervertretungen	12
Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb	14
Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien	15
Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien	16
Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	18
Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen	21
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	23
<hr/>	
Art. 12 Arbeitszeit	23
Art. 13 Ferien	33
Art. 14 Feiertage	37
Art. 15 Lohn	38
Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)	44
Art. 17 Kinderzulagen	45
Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft	45
Art. 19 Militärdienstentschädigung	53
Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen	54
Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit	56
Art. 22 Weiterbildung	57
Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung	58
Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten	59
Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie	60
Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	60
Art. 27 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	61
Art. 28 Persönlichkeitsschutz	61
Art. 29 Personalinformati- und Überwachungssysteme	64
Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft	64
Art. 31 Personalvorsorge	65
Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit	67
<hr/>	
Art. 32 Ferienlohn	67
Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen	67
Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags	68
Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit	68

Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb	69
<hr/>	
Art. 37 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich	69
Art. 38 Arbeitnehmervertretungen	69
Art. 39 Kommissionen für besondere Aufgaben	78
Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	79
<hr/>	
Art. 40 Grundsätze	79
Art. 41 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung	80
Art. 42 Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang	81
Art. 43 Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR)	81
Art. 44 Information über Entlassungen	83
Art. 45 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen	84
Art. 46 Verhandlungen über die Folgen	86
Aus- und Weiterbildung	87
<hr/>	
Art. 47 – 49 Grundsatz, Berufliche Grundbildung, Weiterbildung	87
Art. 50 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung	87
Art. 51 & 53 Stiftung «sfb Bildungszentrum» und Paritätische Prüfungsorganisationen	87
Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter	87
Übergangsbestimmungen	89
<hr/>	
Art. 54 Grundlagen dieses GAV	89
Art. 55 Arbeitszeitregelungen	89
Art. 56 Anpassung der Arbeitszeit	89
Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	89
Art. 58 Inkrafttreten	94

Einleitende Bemerkungen

a) Neuerungen im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2013 – 2018

Auch der GAV vom 1. Juli 2013 schliesst über weite Strecken an die bisherige Vereinbarung an. Form, Aufbau und wesentliche Teile des Inhalts sind gleich geblieben. Die **wichtigsten Änderungen betreffen die Einführung von regionalen Mindestlöhnen, die Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 57 ff.), die Erhöhung des Jahresübertrags auf 200 Mehrstunden (Art. 12.2 lit. d GAV), die Einführung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs (Art. 18.2 GAV), die Präzisierung des Begriffs «grössere Zahl» im Falle einer Entlassung sowie die Verlängerung der Konsultationsfrist auf 18 Werktage (beides in Art. 43 GAV).** Weiter wurden an mehreren Orten Klarstellungen sowie Verdeutlichungen vorgenommen. Die Neuerungen werden im Kommentar nur in besonderen Fällen hervorgehoben. Der Begriff der «**Vereinbarung** in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie» erscheint nicht mehr im Text, sondern wurde durch «Gesamtarbeitsvertrag» bzw. «GAV» ersetzt. Aus rechtlicher Sicht hat diese Änderung keine Bedeutung, weil die «Vereinbarung» immer ein Gesamtarbeitsvertrag war.

b) Verbindlichkeit

Der GAV ist für die Vertragsparteien und deren Mitglieder verbindlich (normative Wirkung). Alle Mitgliedfirmen des ASM (nicht aber die sog. Sonder-Mitglieder) sind an den GAV gebunden. Artikel, die eine «Empfehlung» enthalten, begründen keine Rechtsansprüche, sondern sollen nach den betrieblichen Gegebenheiten und Möglichkeiten umgesetzt werden. Dort, wo auf die Regelungskompetenz der Firmen hingewiesen wird, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmende frei. Die Vertragsparteien empfehlen, diese Regelungskompetenz partnerschaftlich zu nutzen; das letzte Entscheidungsrecht liegt bei der Geschäftsleitung, sofern der GAV oder die betriebliche Mitwirkungsordnung der Arbeitnehmervvertretung nicht ein Mitentscheidungsrecht einräumt.

Ergeben sich Differenzen zwischen den verschiedenen Sprachversionen, so ist der deutsche Text massgebend.

c) Verhältnis zu Gesetz und Einzelarbeitsvertrag

Gesetzlich zwingende Bestimmungen gehen GAV-Bestimmungen vor. Die GAV-Bestimmungen ihrerseits gehen dafür dem nicht zwingenden sog. dispositiven Gesetzesrecht vor. Sie bestimmen damit einen Teil der individuellen Arbeitsverträge, indem diese dem GAV nicht widersprechen dürfen (kein Widerspruch liegt vor, wenn der GAV andere Lösungen, z.B. mit einer offenen oder alternativen Regelung, zulässt). Nach dem sog. «Günstigkeitsprinzip» (Art. 357 Abs. 2 Obligationenrecht) ist es dagegen zulässig, in den Firmen zu Gunsten der Arbeitnehmenden bessere Regelungen als im GAV zu treffen.

d) Unterstellung der organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmenden

Es hat sich die Praxis entwickelt, die nicht organisierten Arbeitnehmenden stillschweigend dem GAV zu unterstellen, indem sie in geeigneter Form auf den neuen GAV aufmerk-

sam gemacht werden und damit als unterstellt gelten. **Entscheidend ist dabei, dass die Arbeitnehmenden vom Inhalt des neuen GAV Kenntnis erhalten und die rechtliche Verbindung dazu mit einem Verweis im Arbeitsvertrag oder mit einer besonderen Unterstellungserklärung sichergestellt wird.** Wir empfehlen Ihnen deshalb eine entsprechende Gestaltung der Einzelarbeitsverträge (Muster bei der Swissmem Geschäftsstelle verfügbar) und die **Abgabe der gedruckten Ausgabe des GAV an alle Arbeitnehmenden.** Er ist in Deutsch, Französisch, Italienisch und in Englisch erhältlich.

e) Interpretation des GAV durch Swissmem Geschäftsstelle

Der vorliegende Kommentar bemüht sich um eine möglichst objektive Interpretation des GAV, ist aber mit den Vertragspartnern nicht abgesprochen. Wir geben diesen jedoch eine Anzahl Exemplare ab, und sie werden ihrerseits den Arbeitnehmenden, falls gewünscht, unsere Interpretation mitteilen. Umgekehrt haben unsere Partner natürlich das Recht, ihrerseits ebenfalls Erläuterungen oder Interpretationen des Vertragstextes abzugeben.

Bei unterschiedlichen Auffassungen über die Bedeutung einzelner Artikel werden einerseits die Vertragsparteien eine gemeinsame Interpretation suchen. Gemäss Art. 10.2 können andererseits die Arbeitnehmervertretungen bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung des GAV in ihrer Firma Verbandsverhandlungen und notfalls ein Schiedsgericht verlangen. Geht es um die Durchsetzung individueller Ansprüche einzelner Arbeitnehmenden, bleibt die zivilgerichtliche Zuständigkeit vorbehalten (Art. 7 Abs. 3).

Wenn im Betrieb Fragen zum GAV auftauchen oder unterschiedliche Auffassungen zu seiner Interpretation bestehen, bitten wir Sie, die Swissmem Geschäftsstelle zu konsultieren.

Wo die GAV-Bestimmungen selbsterklärend und für die Mitgliedfirmen nicht weiter erläuterungsbedürftig sind, wird auf einen Kommentar verzichtet.

f) Swissmem Arbeitshilfen

In Ergänzung zum vorliegenden Kommentar hat die Swissmem Geschäftsstelle **«Arbeitshilfen»** erstellt, welche die Firmen bei der Anwendung des GAV und des allgemeinen Arbeitsrechts unterstützen sollen. Sie können bei der Geschäftsstelle bezogen bzw. im Extranet über einen durch Passwort geschützten Zugang herunter geladen werden.

Ingress

Der Ingress ist eine **Absichtserklärung** und enthält die allgemeinen Zielsetzungen des GAV. Einzelne Arbeitnehmende können daraus nicht direkt Rechte oder Ansprüche ableiten. Die leichten Änderungen gegenüber dem bisherigen Text haben keine inhaltlichen Konsequenzen.

Art. 1 Geltungsbereich

a) Allgemeines

Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, welche die Mitgliedfirmen des ASM in der Schweiz beschäftigen. Wie vorerwähnt, sind nicht organisierte Mitarbeitende über den Inhalt des GAV zu informieren und mittels eines Verweises im Einzelarbeitsvertrag oder einer besonderen Unterstellungserklärung dem GAV zu unterstellen. Es spielt insbesondere keine Rolle, in welchem Bereich die Arbeitnehmenden tätig sind (traditioneller Werkstatt- oder Bürobereich), welchen Beschäftigungsgrad sie haben und ob ihr Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet ist.

Grundsätzlich sollen **möglichst alle Arbeitnehmenden** im Sinne des Arbeitsgesetzes dem GAV unterstellt werden; weder Funktion noch Stellung sollen dabei eine Rolle spielen. Die Anwendung auf höhere Angestellte bleibt aber der Firmenregelung vorbehalten (vgl. nachstehend Bemerkung b).

Spezielle Arbeitsverhältnisse wie Abrufverträge und Teleworker sind betreffend ihrer Unterstellung unter den GAV im konkreten Fall zu überprüfen. Es ist durchaus möglich, dass diese der Kategorie von Art. 1 Abs. 3 (Heimarbeitnehmende, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Arbeitnehmende von Temporärfirmen, siehe Bemerkung c) zugeordnet werden. Je nach den konkreten Umständen kann auch auf eine sinngemässe Anwendung des GAV verzichtet werden.

Zur Unterstellung der Arbeitnehmenden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, verweisen wir auf die «Einleitenden Bemerkungen» d).

b) Höhere Angestellte

Die Unterstellung höherer Angestellter wird in den Firmen geregelt, wobei über dieses Verfahren keine Vorschriften bestehen. Bei der Auslegung des Begriffs des «höheren Angestellten» soll das Postulat einer möglichst umfassenden Anwendung des GAV beachtet werden. Die weite Fassung des Geltungsbereichs wird dadurch erleichtert, dass der GAV im diesbezüglich wichtigen Punkt der Überstunden-Leistung angepasste Lösungen erlaubt: Nach Art. 12.5 Abs. 5 können Überstunden und Zuschläge nämlich durch andere Leistungen abgegolten werden, wenn die Arbeitnehmenden

- dem Kader angehören oder
- vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder
- ihre besondere Funktion dies rechtfertigt.

Es ist also nicht mehr nötig, Arbeitnehmende, die in höhere Kaderpositionen befördert werden oder bereits eine solche Stelle einnehmen, nur zur Vermeidung der Überstundenbezahlung aus dem Geltungsbereich auszuschliessen.

Generell empfehlen wir, Anpassungen bezüglich der Unterstellung nur bei objektiven Änderungen und in Diskussion mit den Arbeitnehmervertretungen vorzunehmen.

Im Mitwirkungsbereich ist der Anordnungsspielraum der Firmen geringer. Der diesbezügliche Vorbehalt wurde in den GAV aufgenommen, weil das Mitwirkungsgesetz allen Arbeitnehmenden, also auch den Kadermitarbeitenden, Mitwirkungsrechte einräumt und eine Differenzierung zwischen diesen Mitwirkungsrechten und den Mitwirkungsrechten des GAV nicht praktikabel wäre. Allerdings ist davon auszugehen, dass höhere leitende Kader (insbesondere Geschäftsleitungsmitglieder), die im Wesentlichen Arbeitgeberfunktionen ausüben, auch nach Mitwirkungsgesetz nicht als Arbeitnehmende gelten.

c) Heimarbeitnehmende, Aushilfen, Praktikantinnen/Praktikanten und Arbeitnehmende von Temporärfirmen

Diese Arbeitnehmenden unterstehen dem GAV nicht. Die GAV-Bestimmungen sollen auf sie sinngemäss angewendet werden, was sich hauptsächlich auf die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten bezieht. Auch in diesem Bereich können sich aber Anpassungen aus den besonderen Verhältnissen heraus rechtfertigen.

Dies kann auch für andere besondere Arbeitsverhältnisse wie z.B. Teleworker gelten, die mit der Firma vernetzt von zuhause aus arbeiten.

d) Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad dem GAV voll unterstellt, also auch hinsichtlich der Mitwirkungsregeln. Sie haben aber nur dann Solidaritäts- und Weiterbildungsbeiträge zu entrichten, wenn ihr Pensum mindestens 12 Wochenstunden erreicht (Art. 4 und 5).

e) Lernende

Die Lernenden sind dem GAV nicht unterstellt. Direkt gelten neben den Art. 13.1 Abs. 2 und 3 (Ferien) sowie Art. 48 (Berufliche Grundbildung) auch die Art. 36 – 39 über die Mitwirkung (entspricht dem Mitwirkungsgesetz). Wie bisher sollten die anderen GAV-Bestimmungen sinngemäss angewendet werden.

f) Mutationen in der ASM-Mitgliedschaft

Mutationen in der Mitgliedschaft des ASM werden den Sozialpartnern periodisch mitgeteilt. Damit ist auch die Information betreffend des Ausscheidens aus dem Geltungsbereich des GAV sichergestellt.

Art. 2 **Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung**

Der GAV verpflichtet sowohl die Verbände und ihre Mitglieder als auch die einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber auf die unbeschränkte oder **absolute** Friedenspflicht. Danach sind alle Arbeitsk Kampfmassnahmen (Streik, Aussperrung, Boykott etc.) während der gesamten GAV-Dauer ausgeschlossen, selbst wenn es um Fragen geht, die durch den GAV nicht geregelt werden. Arbeitsk Kampfmassnahmen können auch nicht mit der Behauptung gerechtfertigt werden, die Gegenseite habe eine Vertragsverletzung begangen. Dies käme einer Relativierung der Friedenspflicht gleich, die nicht dem Sinn und Geist des absoluten Arbeitsfriedens des «Friedensabkommens» entspricht. Selbstverständlich darf auch nicht auf Firmenentscheide mit Kampfmassnahmen reagiert werden.

Etwai ge Meinungsverschiedenheiten sind nach Art. 10.2 und 10.3 beizulegen.

Art. 3 **Koalitionsfreiheit**

Die Gewährleistung der beidseitigen Koalitionsfreiheit bedeutet, dass sowohl die Freiheit einem Arbeitnehmerverband anzugehören, als auch die Freiheit ihm fernzubleiben, geschützt sind. Indem der Solidaritätsbeitrag gleichermaßen bei organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmenden abgezogen wird, besteht keinerlei Verpflichtung, im Betrieb mitzuteilen, ob man einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht. Wir erachten es als selbstverständlich, dass diese Frage von den Firmen neutral gehandhabt wird. Nur starke Vertragsparteien mit einem respektablem Organisationsgrad können auch valable Verhandlungspartner auf Verbands- oder Betriebsebene sein.

Art. 4 **Solidaritätsbeiträge**

a) Ziel

Ziel der Solidaritätsbeitrags-Regelung ist es, die nicht organisierten Arbeitnehmenden, die ja auch vom GAV profitieren, an den Kosten der GAV-Trägerschaft zu beteiligen und im Gegenzug die organisierten Arbeitnehmenden etwas zu entlasten. Insofern soll eine gewisse Solidarität zwischen den beiden Gruppen hergestellt werden. Die Durchführungs-Details sind in einem Reglement der Vertragsparteien festgehalten.

b) Beitragspflicht

Alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit einem Pensum von mind. 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag von CHF 5.– im Monat bzw. CHF 60.– im Jahr. Aus admini-

strativen Gründen wird er von den Firmen bei **allen unterstellten** Arbeitnehmenden abgezogen, den Angehörigen eines Arbeitnehmerverbands aber später wieder zurückerstattet.

Weil sie dem GAV nicht unterstellt sind, bezahlen höhere Angestellte, Lernende, Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis drei Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Temporärarbeitnehmende keine Solidaritätsbeiträge. Für höhere Angestellte ist die entsprechende Firmenregelung zu beachten (vgl. Bemerkung b) zu Art. 1).

Der Abzug ist auch für angebrochene Monate bei Ein- oder Austritt vorzunehmen. Auch bei Absenzen des Arbeitnehmenden ist der Abzug solange vorzunehmen, wie eine ganze oder teilweise Lohnzahlung erfolgt. Bei Kurzarbeit ist der Abzug vorzunehmen.

c) Verwendung und Abrechnung

Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten zur Reduktion ihrer Mitgliedschaftslasten eine Zuwendung aus dem Solidaritätsbeitragsfonds, die je nach der Höhe ihres Verbandsbeitrags abgestuft wird. Rückerstattung und Zuwendung erfolgen über den jeweiligen Arbeitnehmerverband.

Die Firmen deklarieren gegenüber dem ASM jeweils zu Beginn eines Jahrs den Totalbetrag der bei ihren unterstellten Arbeitnehmenden im Vorjahr abgezogenen Solidaritätsbeiträge. Gestützt auf eine entsprechende Rechnung überweisen sie die jeweiligen Beträge dem sog. Solidaritätsbeitragsfonds, der von den Vertragsparteien gemeinsam geführt und vom ASM verwaltet wird.

Die administrative Abwicklung ist in einem **Merkblatt** beschrieben, das bei der Swissmem Geschäftsstelle bezogen werden kann.

Art. 5 Weiterbildungsbeiträge

a) Beitragspflicht

Arbeitnehmende und Arbeitgeber bezahlen je einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 1.– pro Monat bzw. CHF 12.– pro Jahr. Der Anteil der Arbeitnehmenden wird vom Lohn abgezogen.

Zweckmässigerweise werden Weiterbildungsbeitrag und Solidaritätsbeitrag im Prinzip gleich behandelt und miteinander auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. Auch der Weiterbildungsbeitrag ist für angebrochene Monate oder bei Kurzarbeit voll zu leisten und bei Absenzen so lange, wie eine ganze oder teilweise Lohnzahlung erfolgt.

b) Verwendung und Abrechnung

Wie bei den Solidaritätsbeiträgen deklarieren die Firmen gegenüber dem ASM zu Beginn des Jahrs die für das vorangegangene Jahr abgezogenen bzw. geschuldeten Weiterbildungsbeiträge und überweisen sie gegen Rechnung dem speziellen Weiterbildungsfonds.

Aus dem Fonds werden insbesondere die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und Prüfungsorganisationen der Vertragsparteien sowie die Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien bezahlt. Die einzelnen Arbeitnehmenden und die Mitgliedfirmen haben **keine individuellen Ansprüche** gegenüber dem Weiterbildungsfonds. Der Fonds wird durch die Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung der Vertragsparteien (Art. 50) verwaltet.

Art. 6 Arbeitnehmervertretungen*a) Grundsatz*

Die Arbeitnehmervertretungen gehören als **Gesprächs- und Verhandlungspartner der Geschäftsleitungen** auf Betriebsebene zu den tragenden Elementen der Sozialpartnerschaft in der MEM-Industrie. Sie sind deshalb auch im Interesse der Firmen zu fördern. Ihre Bedeutung hat in den letzten Jahren noch zugenommen, weil laut Mitwirkungsgesetz in Firmen mit mind. 50 Beschäftigten die Einsetzung einer Arbeitnehmervertretung verlangt werden kann und verschiedene gesetzliche Bestimmungen (z.B. Art. 6 Abs. 3 Arbeitsgesetz, Art. 333 Obligationenrecht, Art. 28 Fusionsgesetz, Art. 11 Abs. 3^{bis} Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge etc.) die Mitwirkung der Arbeitnehmenden vorschreiben. Diese Mitwirkung kann mit einer Arbeitnehmervertretung viel besser praktiziert werden als mit der gesamten Belegschaft.

Art. 6 enthält Grundregeln, die in weiteren GAV-Bestimmungen konkretisiert bzw. ergänzt werden (vgl. die angeführten Verweise).

b) Organisation der Arbeitnehmervertretung

Es ist Sache der Betriebe, Anzahl, Vertretungsbereich und Wahl der Arbeitnehmervertretungen zu bestimmen. Zur Bildung von Arbeitnehmervertretungen, zur Änderung von Vertretungsbereichen und zur Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter enthalten die Art. 38.1–38.3 nähere Bestimmungen, welche bei der betrieblichen Regelung dieser Fragen zu beachten sind. Richtschnur ist das Mitwirkungsgesetz und das Recht der Arbeitnehmenden, sich nach demokratischen Prinzipien zu organisieren. Im

Interesse der Verbands- und der Minderheitenvertretung weicht der GAV allerdings vom strikten Demokratieprinzip ab (vgl. z.B. Art. 38.3).

c) Stellung und Aufgaben der Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitnehmervertretungen sind zur Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmenden in ihrem Vertretungsbereich legitimiert. Dabei sollen sie auch die Anliegen der Lernenden vertreten. Näheres halten insbesondere die Art. 7, 10 und 38.6 ff. fest.

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung geniessen eine besondere Vertrauensstellung und dürfen während sowie nach Beendigung ihres Mandats wegen der ordnungsgemässen Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Weitere Bestimmungen dazu enthält Art. 38.5.

Bestehen mehrere Arbeitnehmervertretungen, so sind diese gleich zu behandeln; dies insbesondere bzgl. der administrativen Unterstützung, der Erleichterungen bei der Mandatsausübung und der allgemeinen Zusammenarbeit.

d) Selbstständigkeit der Arbeitnehmervertretung

Jede gewählte Arbeitnehmervertretung kann für sich Rechte und Pflichten gemäss den Art. 10 und 38.6 ff. beanspruchen. Betriebliche Gruppen, die nicht durch alle Arbeitnehmenden eines Bereichs demokratisch gewählt wurden, wie z.B. gewerkschaftliche Betriebsgruppen, Hausverbände, innerbetriebliche Vereine aller Art, haben nicht die Rechte von Arbeitnehmervertretungen. Sie sollten im Rahmen ihrer Zwecksetzung untereinander möglichst gleich behandelt werden, um unnötige Rivalitäten zu vermeiden.

e) Fehlen einer Arbeitnehmervertretung

Um das Funktionieren der betrieblichen Sozialpartnerschaft zu unterstützen, sieht der GAV vor, dass dort, wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, die besonderen Verhandlungsrechte und Verbandsbeizugsrechte durch die **Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden** ausgeübt werden können. Diese können auch eine Ad-hoc-Delegation bilden.

Die Arbeitnehmenden müssen selbst und mit Mehrheitsbeschluss in einem besonderen Verhandlungs- bzw. Verbandsbeizugsgeschäft aktiv werden. Infrage kommen insbesondere folgende Fälle: Allgemeine Lohnänderungen, Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen, Auslegung und Anwendung des GAV (Art. 10.2), Umsetzung der Jahresarbeitszeit (Art. 12.3), Erarbeitung von Schichtreglementen (Art. 12.4 Abs. 3), Festlegung der Feiertage (Art. 14 Abs. 1), Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Art. 27), Verhandlungen über die Folgen von Entlassungen einer grösseren

Zahl von Arbeitnehmenden (Art. 46 Abs. 4), Verhandlungen über die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bedingungen (Art. 57). Bei beabsichtigten Entlassungen (Art. 43) und bei Betriebsübertragungen (Art. 42) hat der Arbeitgeber die Konsultation bzw. Information der Arbeitnehmenden anstelle der Arbeitnehmervertretung von sich aus vorzunehmen.

Es **empfiehlt sich in jedem Fall, eine Arbeitnehmervertretung** einzurichten, weil mit ihr ein kontinuierlicher Dialog und eine qualifizierte Zusammenarbeit möglich sind. Art. 6 Abs. 8 ist demgegenüber nur eine Hilfslösung. In kleinen Firmen ist auch die Wahl eines Einzelvertreters möglich.

Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb

a) Grundsatz

Diese Bestimmung fasst die grundlegenden Verfahrensregeln über die innerbetriebliche Zusammenarbeit zusammen. Besonderes Gewicht wird auf eine offene, umfassende und frühzeitige Information gelegt. Sie ist nicht nur für Mitarbeitende und Arbeitnehmervertretungen bestimmt, sondern ausdrücklich auch für Kader, denen in diesem Bereich und im Hinblick auf die optimale Führung des Betriebs eine Schlüsselfunktion zukommt.

b) Allgemeine und persönliche Anliegen

Die **Unterscheidung zwischen allgemeinen und individuellen (persönlichen) Anliegen** ist für die Zusammenarbeit im Betrieb und für die Funktion der Arbeitnehmervertretung von zentraler Bedeutung.

Allgemeine Anliegen sind zwischen der Geschäftsleitung und der zuständigen Arbeitnehmervertretung zu behandeln. Wenn diese keine Lösung finden und die Themen gemäss Art. 10.2 betroffen sind, kann das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten eingeleitet werden. Ist keines der in Art. 10.2 aufgezählten Themen betroffen, so bleibt es bei der Uneinigkeit. Zu beachten sind zudem auch die Regeln über die betriebliche Mitwirkung.

Persönliche Anliegen sind ausschliesslich auf dem Dienstweg zu behandeln. Auf Wunsch können sich Arbeitnehmende durch die zuständige Arbeitnehmervertretung unterstützen lassen, die in diesem Falle aber nur die Funktion eines «Anwalts» hat und nicht von sich aus tätig werden kann (Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden!). Bleibt die Sache strittig, hat das zuständige Arbeitsgericht zu entscheiden, und das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10 kommt nicht zur Anwendung.

Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemäss der Zielsetzung des GAV und im Interesse des Werk- und Denkplatzes Schweiz, zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Die Bestimmungen über die Zusammenarbeit der Verbände richten sich primär an die Vertragsparteien, enthalten aber auch direkte Anordnungen und Hinweise für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (vgl. insbesondere Art. 8.6 und 8.10). Zudem ist im Grundsatz (Art. 8.1) die wichtige Verpflichtung der Verbände festgehalten, auf ihre Mitglieder einzuwirken, damit diese den GAV einhalten.

Art. 8.2 sieht **gemeinsame Kommissionen** vor und zählt verschiedene Themen auf, die für die Behandlung durch solche Kommissionen infrage kommen. Die Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung ist in Art. 50 fest institutionalisiert. Zudem soll nach Art. 8.3 jährlich ein Erfahrungs-/Meinungsaustausch zu allg. Wirtschaftsfragen, zu besonderen Branchenproblemen und zur praktischen Umsetzung des GAV stattfinden.

Gemäss Art. 8.4 streben die Vertragsparteien eine Zusammenarbeit **in Sozial-, Nahrungs- und Wirtschaftsfragen** an und prüfen ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit. **Besondere** Aufmerksamkeit soll den Fragen im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU geschenkt werden, wobei das Problem eines evtl. Lohndumpings im Vordergrund steht (vgl. auch Art. 15.5).

Gemäss Art. 8.5 soll auch eine Zusammenarbeit in **Umweltfragen** stattfinden. Die Vertragsparteien wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmende für ökologische Verbesserungen im Betrieb motivieren, wobei der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Immissions- und Risikobegrenzung im Vordergrund steht. Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung der Produkte sollen marktwirtschaftlich, sozialverträglich und umweltgerecht sein. Mit der Pflicht zur jährlichen Information der Arbeitnehmervertretung soll die regelmässige Thematisierung dieser Fragen im Betrieb sichergestellt werden.

Art. 8.6 sieht Massnahmen zur Verwirklichung der **Chancen- und Lohnleichheit Frau/Mann** vor: Abs. 2 wiederholt das Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes und gibt der Arbeitnehmervertretung das Recht, bei vermuteten allgemeinen, d.h. systematischen Verstössen gegen dieses Verbot von der Geschäftsleitung eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Aussprache über ggf. nötige Korrekturmassnahmen zu verlangen. Die Arbeitnehmervertretung kann auch von einzelnen Arbeitnehmenden zur Abklärung beigezogen werden. Diese Verfahrensbestimmungen sollen helfen, Diskriminierungsfälle möglichst firmenintern zu bereinigen. Gelingt dies nicht, müssen die Zivilgerichte (gemäss Gleichstellungsgesetz) entscheiden.

Der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist in Art. 15.1 besonders festgehalten.

Nach Art. 8.6 Abs. 3 sollen die Vertragsparteien in einer gemeinsamen Kommission Hinweise und Empfehlungen für die Frauenförderung zuhanden der Betriebe ausarbeiten. Weitere Bestimmungen zur Frauenförderung finden sich in Art. 25.

In Art. 8.7 wird die Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden besonders thematisiert; auch hier sollen die Betriebe von den Vertragsparteien mit gemeinsamen Empfehlungen unterstützt werden.

Nach Art. 8.10 soll die Entwicklung und Einführung **innovativer Prozesse** sowie die Arbeitsgestaltung ein Thema offener Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden sein. Voraussetzung dieser Zusammenarbeit ist die frühzeitige Information der Arbeitnehmenden über die sie berührenden Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel, wobei ihnen auch Gelegenheit zur Aussprache zu geben ist (Art. 8.10 Abs. 3). Die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmervertretung sollen soweit möglich zur Mitwirkung bei innovativen Prozessen herangezogen werden. Dies kann je nach Situation auch in speziellen Gremien (besondere Kommissionen nach Art. 39, Qualitätszirkel etc.) oder durch die Aufnahme von Arbeitnehmenden in entsprechende Projektorganisationen erfolgen. In jedem Fall sollten die beteiligten Arbeitnehmenden über die nötige Qualifikation verfügen. Die Praxis zeigt, dass mit dem starken Einbezug der Arbeitnehmenden in solche Prozesse erhebliches Know-how für den Betrieb genutzt werden kann.

Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien

a) Kontakte zwischen Verbandsvertretern und Firmen

Die Erfahrung hat gezeigt, dass informative Kontakte zwischen örtlichen Vertretern der Arbeitnehmerverbände und den Firmen nützlich sind und das gegenseitige Verständnis fördern. Diese Kontakte haben keinen Verhandlungscharakter. Sie dienen aber oftmals der Besprechung auftauchender Fragen, bevor es überhaupt zu einer offiziellen Meinungsverschiedenheit kommt, und sind deshalb zu begrüßen.

b) Betriebsexterne Beratung der Arbeitnehmervertretung durch Verbandsvertreter

Es gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Arbeitnehmervertretung Vertreter der Arbeitnehmerverbände oder andere Vertrauenspersonen zur Beratung bei-

ziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen kann. Dieser Grundsatz wird bei besonders bedeutenden Themen wiederholt (vgl. z.B. Art. 12.3 Abs. 2 oder Art. 43 Abs. 7). Die Frage der Informationsweitergabe ist allgemein in Art. 38.6 Abs. 6 und für wichtige Fälle in den einschlägigen Bestimmungen (z.B. Art. 43 Abs. 7) geregelt.

*c) Betriebsinterne Beratung der Arbeitnehmervertretung durch
Verbandsvertreter*

Art. 9 Abs. 3 sieht vor, dass die Arbeitnehmervertretung Verbandsvertreter auch betriebsintern zur Beratung beiziehen kann. Dabei gelten folgende Bedingungen:

- die Arbeitnehmervertretung muss den Beizug verlangen (Holprinzip)
- es geht um die Mitarbeit in betriebsinternen Arbeitsgruppen (also nicht um Verhandlungen mit der Geschäftsleitung)
- Gegenstand der betriebsinternen Arbeitsgruppen sind entweder Lohnsystem- oder Arbeitszeitsystemfragen
- in der Arbeitsgruppe wirken auch auftrags der Geschäftsleitung externe Experten mit
- die Arbeitnehmervertretung kann nur eine Person beiziehen.

Die Möglichkeit dieses betriebsinternen «Coachings» der Arbeitnehmervertretung wurde im Hinblick darauf geschaffen, dass die Arbeitnehmervertretungen bei der Behandlung der Lohnsystemfragen bereits einen Anspruch auf Verbandsbeizug und Schiedsverfahren (Art. 10.2) und bei der Umsetzung der Jahresarbeitszeit im Betrieb ein Mitentscheidungsrecht haben (Art. 12.3). Wenn sich eine Arbeitnehmervertretung unsicher fühlt, ist es für beide Seiten vorteilhaft, wenn sie sich bereits im Erarbeitungsstadium beraten lassen kann, und der direkte Kontakt zwischen Firma und Verbandsvertreter nicht erst im Rahmen eines Konfliktregelungsverfahrens zustande kommt. Ebenso kann der Beizug von Verbandsvertretern in internen Arbeitsgruppen für die Ausübung des Mitentscheidungsrechts bei der Umsetzung der Jahresarbeitszeit eine bessere Basis schaffen.

Selbstverständlich kann die Geschäftsleitung grosszügiger sein und auf die Einhaltung der Bedingungen gemäss Art. 9 Abs. 3 verzichten (vgl. auch nachstehend Bemerkung d).

d) Verbandsbeizug zur Beratung im Einverständnis mit der Geschäftsleitung

Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung können in wichtigen Fragen *einvernehmlich* einzelne Verbandsvertreter (auch von Swissmem) zur Beratung – ggf. für Sitzungen mit der Geschäftsleitung – beiziehen. Wir empfehlen die-

sen Beizug besonders dort, wo sich eine Arbeitnehmervertretung überfordert fühlt und/oder die entsprechenden Verbände ohnehin konsultiert würden. Die Geschäftsleitung kann umso eher ihr Einverständnis geben, wenn zu den entsprechenden Verbandsvertretern ein gutes Vertrauensverhältnis besteht.

e) Verhältnis zu betrieblichen Verhandlungen und zu Art. 10.2

Grundsätzlich handelt es sich beim Beratungs-Beizug der Verbände nach Art. 9 Abs. 3 und 4 **nicht um Verhandlungen**; dementsprechend sind die Verbände nicht verpflichtet, einer entsprechenden Anfrage Folge zu leisten. Es handelt sich insbesondere nicht um Verbandsverhandlungen im Sinne von Art. 10.2, und es besteht bei Meinungsverschiedenheiten kein Anspruch auf Konfliktbeilegung nach Art. 10.

Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können aber die Durchführung von Verhandlungen vereinbaren. Wenn sie zudem eine formelle Konfliktbeilegung wünschen, müssen sie dies so abmachen (Art. 10.5).

f) Weitere Bestimmungen zum Einbezug der Verbände bei betrieblichen Fragen

Der GAV enthält in Art. 12.3 Abs. 3 (Verfahren zur JAZ-Umsetzung) und vor allem in Art. 57.1 ff. weitere Bestimmungen zum Einbezug der Verbände in betrieblichen Fragen.

g) Keine Schwächung der Arbeitnehmervertretung

Auch wenn die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Vertragsparteien in manchen Fällen zu guten Ergebnissen führen kann, ist andererseits darauf zu achten, dass die Arbeitnehmervertretung nicht durch einen zu häufigen Verbandsbeizug ihre Kompetenz und ihre Eigenständigkeit verliert. Ist eine solche Tendenz erkennbar, empfehlen wir, die Arbeitnehmervertretung mit Schulungs- und anderen vertrauensbildenden Massnahmen zu stärken.

Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Damit der GAV mit der Verpflichtung auf den absoluten Arbeitsfrieden auf fünf Jahre abgeschlossen werden kann, braucht es ein Verfahren zur Beilegung von Konflikten in wichtigen Fragen. Die Durchführung solcher Verfahren darf deshalb nicht als Vertrauensbruch angesehen werden, sondern ist – wie Art. 10.1 explizit festhält – als Wahrnehmung eines legitimen Rechts zu akzeptieren. Die Erfahrung zeigt, dass Verfahren nach Art. 10.2 nicht häufig sind und das Verhältnis zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keineswegs belasten müssen. Oftmals dienen sie vielmehr der konstruktiven Klärung aufgetauchter Meinungsverschiedenheiten und der Förderung des gegenseitigen Verständnisses.

Art. 10.2 Im Betrieb

Diese Bestimmung regelt, in welchen Fällen die Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden können (Verbandsverhandlungen), wenn in den innerbetrieblichen Verhandlungen keine Einigung gefunden wird. Die Aufzählung der Themen, die dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten zugänglich sind, ist abschliessend:

- allgemeine Lohnänderungen
- Abweichung von der normalen Arbeitszeit (Kurzarbeit)
- Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen
- Auslegung und Anwendung des GAV, sofern nichts anderes bestimmt ist
- die Verhandlungen über die Folgen von Betriebsschliessungen oder von Entlassungen einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden (Art. 46 Abs. 2), zu denen die Arbeitnehmervertretung die Verbände **auch sofort**, d.h. ohne vorgängige erfolglose innerbetriebliche Verhandlungen, beziehen kann (Art. 10.2 Abs. 2).

Dazu kommen aufgrund weiterer GAV-Bestimmungen folgende Fälle, die jedoch **nicht** der Schiedsgerichtsbarkeit unterliegen:

- die Vermittlung bei der betrieblichen Umsetzung der Jahresarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 3)
- die Verhandlungen über vorübergehende Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 57.1), bei denen ebenfalls ein sofortiger Verbandsbeizug möglich ist.

Weil sich die innerbetrieblichen Verhandlungen nach Art. 7 immer auf **allgemeine Anliegen** beziehen müssen, sind persönliche Fragen (z.B. Auslegung einer GAV-Bestimmung in einem individuellen Fall) auch nicht verbandsverhandlungsfähig.

Kein Verbandsbeizug ist insbesondere möglich:

- bei allen persönlichen Angelegenheiten
- in den Angelegenheiten der betrieblichen Mitwirkung wie sie Art. 38.13 umschreibt
- bei Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Festlegung individueller Löhne der Mitarbeitenden (siehe auch neuen Art. 15.2 Abs. 8 und 9)
- bei Uneinigkeit über die Herabsetzung der Schichtarbeitszeit unter 40 Stunden gemäss Art. 12.4 Abs. 4.

Zu beachten ist Art. 10.5, wonach Verbandsverhandlungen auch auf freiwilliger Basis durchgeführt werden können.

Art. 10.3 Zwischen Vertragsparteien

Diese Bestimmung kommt zur Anwendung, wenn sich die Vertragsparteien allgemein, d.h. nicht in einem konkreten Firmenfall, über die Auslegung des GAV uneins sind oder wenn eine Vertragspartei die Verletzung des GAV durch eine andere Vertragspartei behauptet. Firmen sind in diesen Verfahren nicht involviert.

Art. 10.4 Schiedsverfahren

Bei fortdauernder Uneinigkeit nach Verbandsverhandlungen (deren Durchführung ist zwingende Voraussetzung, und damit sind auch die Gegenstände des Schiedsverfahrens entsprechend eingegrenzt) kann jede der beteiligten Vertragsparteien ein vertragliches Schiedsgericht anrufen, das endgültig entscheidet. Art. 10.4 regelt die Zusammensetzung des Schiedsgerichts und die Grundsätze des Verfahrens. Wichtig ist die rasche Durchführung des Verfahrens, damit die Meinungsverschiedenheit nicht längere Zeit ansteht und die Beziehungen zwischen den betrieblichen Sozialpartnern belastet. Subsidiär sind die Bestimmungen des Schiedsgerichtskonkordats der Kantone bzw. der Eidgenössischen Zivilprozessordnung (ZPO) anwendbar.

Ausgeschlossen ist das Schiedsverfahren nach ergebnislosen Verbandsverhandlungen über die betriebliche Umsetzung der Jahresarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 3) oder über Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 57.1).

Das Schiedsverfahren kann auch nach erfolglosen Verständigungsversuchen gemäss Art. 10.3 durchgeführt werden.

Nach ergebnislosen freiwilligen Verbandsverhandlungen gemäss Art. 10.5 steht dagegen nicht immer der Weg ans Schiedsgericht offen (vgl. unten).

Art. 10.5 Besondere Fälle

Diese Bestimmung eröffnet Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung die Möglichkeit, die beidseitigen Vertragsparteien **einvernehmlich** zur Abklärung/Vermittlung beizuziehen, auch wenn die Voraussetzungen von Art. 10.2 nicht erfüllt sind. Das kann dort zweckmässig sein, wo die Situation zwischen den direkt Beteiligten (vor allem wegen eines gestörten Vertrauensverhältnisses) verfahren ist, wo öffentliche Polemiken stattfinden und wo ein solcher ausserordentlicher Verbandsbeizug die Lage entspannen könnte.

Allerdings soll dieser Ausnahmeartikel nicht so forciert werden, dass in allen Fällen betrieblicher Uneinigkeit der Verbandsbeizug erfolgen kann und so

Art. 10.2 aufgeweicht wird. Es ist also durchaus legitim, wenn eine Firma auf entsprechende Begehren der Arbeitnehmerseite nicht eintritt.

Kommt es in solchen freiwilligen Verbandsverhandlungen nicht zur Einigung, so geht der Fall nur dann zu einem Schiedsgericht, wenn **wiederum beide Seiten** auch mit diesem zweiten Schritt einverstanden sind.

Art. 10.6 **Beteiligte Vertragsparteien**

Auf Arbeitgeberseite ist immer die Swissmem Geschäftsstelle beteiligt. Für die Beteiligung auf Arbeitnehmerseite ist zu unterscheiden:

a) Bei mehreren Vertretungsbereichen

Bestehen mehrere Vertretungsbereiche, so wird ausschliesslich auf den (Mehrheits-)Entscheid der Arbeitnehmervertretung abgestellt, die das Verfahren einleiten möchte oder von einem Verfahren betroffen ist. Eine Minderheit der Arbeitnehmervertretung kann einen weiteren Verband beziehen.

b) Bei nur einem Vertretungsbereich

Wo nur eine Arbeitnehmervertretung besteht, kommt es nicht nur auf den Willen der Arbeitnehmervertretung oder einer Minderheit innerhalb der Arbeitnehmervertretung an. Es kann auch ein Verband teilnehmen, der sich über ein massgebliches Interesse an der Angelegenheit sowie über eine genügende Repräsentanz ausweist. Ein massgebliches Interesse kann ein Verband nur haben, wenn er vom Entscheid betroffen ist, z. B. weil es um eine grundsätzliche Auslegungsfrage geht. Die genügende Repräsentanz kann weder in absoluten Zahlen noch in Prozenten definiert werden. Zu berücksichtigen sind vielmehr der allgemeine Organisationsgrad, die Firmengrösse und der Kreis der Betroffenen.

Da in den meisten Fällen nicht alle Verbände teilnehmen, besteht ein Recht auf Information, sofern dies verlangt wird. Die Information hat primär über die Swissmem Geschäftsstelle zu erfolgen. Zudem bestehen gegenseitige Vertretungsabsprachen unter den Verbänden.

Art. 11 **Verhältnis zu anderen Abkommen**

Verschiedene Mitgliedfirmen sind auch in anderen Verbänden Mitglied, die Gesamtarbeitsverträge führen. Andererseits haben auch andere Vertragsparteien bzw. deren Unterorganisationen regionale oder lokale Abkommen abgeschlossen. Der GAV hat gegenüber solchen Verträgen Vorrang, soweit sich nicht aus der Allgemeinverbindlichkeitserklärung anderer Gesamtarbeitsver-

träge etwas anderes ergibt (bei Zweifelsfällen empfiehlt sich eine Rücksprache mit der Swissmem Geschäftsstelle).

Unter Verweis auf diese Bestimmung erwarten die Arbeitnehmer-Vertragsparteien auch, dass von lokalen Lohnabkommen abgesehen wird. Solche Arbeitgeberabsprachen fallen zwar nicht unter Art. 11; sie widersprechen aber dem System der Firmen-Lohnautonomie, weil sie die besonderen betrieblichen Verhältnisse, und damit ein wesentliches Element der Lohnfindung, ausser Acht lassen.

Art. 12 Arbeitszeit

Vorbemerkung

Mit der Vereinbarung 1998–2003/2005 erfolgte der Übergang zur Jahresarbeitszeit. Die Normalarbeitszeit wird seither nicht mehr pro Woche, sondern pro Jahr definiert und beträgt 2080 Stunden. Der GAV 2013–2018 hält sich weitgehend an die bisherige Regelung.

Art. 57 erlaubt unter qualifizierten Voraussetzungen Abweichungen von den Bestimmungen der Art. 12.1 und 12.5.

Geht eine Unternehmung von der Wochen- zur Jahresarbeitszeit über, so stellt dies ein Systemwechsel dar, da die Arbeitszeitverteilung «top-down» (vom Jahr auf kürzere Perioden) statt «bottom-up» (von der Woche auf längere Perioden) erfolgt. Damit soll den Firmen ein zusätzlicher Anstoss und mehr Freiraum für ein aktives Management der Arbeitszeit gegeben werden.

Die 12-monatige Abrechnungsperiode ermöglicht eine individuelle, abteilungsbezogene oder firmenweite Optimierung des Arbeitszeiteinsatzes durch die Anordnung von Mehr- oder Minderstunden. Überstunden werden – im Unterschied zur Überzeit von Art. 12.2 lit. a) – auf Jahresbasis definiert, so dass sie durch konsequentes Suchen von unproduktiven Präsenzzeiten vermieden oder vermindert werden können.

Der GAV sagt nicht, auf wie viele Tage verteilt die jährliche Normalarbeitszeit von 2080 Stunden zu leisten ist; vielmehr richtet sich dies nach den konkreten Begebenheiten in den Firmen. Je nach Arbeitsorganisation und Lage der Feiertage ist es denkbar, dass faktisch z.B. 2072 oder 2088 Stunden pro Jahr geleistet werden. Diese Differenz zur geschuldeten jährlichen Arbeitszeit kann beispielsweise mit einem Übertrag in die nächste Abrechnungsperiode ausgeglichen werden.

Der GAV setzt lediglich den Rahmen für die betrieblichen Arbeitszeitregelungen und öffnet, z.B. mit dem Langzeitkonto, Optionen, mit denen auch Neuland erschlossen werden kann. Die konkreten Lösungen, d.h., die Arbeitszeitmodelle sind nach Art. 12.3 von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung in den Betrieben auszuhandeln.

Der GAV zwingt die Firmen nicht zum Wechsel, wenn sie an der 40-Stunden-Woche festhalten wollen.

Die Arbeitszeitgestaltung muss sorgfältig auf die Arbeitsorganisation, die Führungskultur und die Personalpolitik abgestimmt werden. Wir empfehlen die Benutzung des Swissmem-Leitfadens zur Gestaltung der Arbeitszeit und eine frühzeitige Konsultation der Swissmem Geschäftsstelle (Arbeitgeberpolitik).

Bereits laufende Arbeitszeitgestaltungen bleiben gültig, sofern sie nicht gegen neu eingeführte Rahmenbedingungen für die Jahresarbeitszeit verstossen, was selten der Fall sein dürfte. Erweiterungen bisheriger Systeme müssten aber betriebsintern neu verhandelt werden.

Art. 12.1 Jährliche Normalarbeitszeit

Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte max. 2080 Stunden. Betriebliche Vorholregelungen lassen sich zwanglos in die Jahresarbeitszeit integrieren, indem die entsprechenden Stunden individuell vor- oder nachgeholt werden müssen.

Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Firmen, die bisher die Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet haben, können diese Lösung beibehalten. Es steht jedoch nichts entgegen, wenn Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbaren, die Pausen nicht mehr anzurechnen, ggf. mit entsprechenden Gegenleistungen der Firma.

Die Verteilung der Arbeitsstunden innerhalb der Woche ist im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen frei; die Firmen sind also nicht an die 5-Tage-Woche gebunden.

Die Berechnungsperiode von 12 Monaten muss nicht mit dem Kalenderjahr übereinstimmen. So darf die Jahresarbeitszeit z.B. vom 1. September bis 31. August festgelegt werden. Sie kann auch kürzer sein, sofern die Saldo-Regeln von Art. 12.2 und Art. 12.7 Abs. 2 auch über 12 Monate eingehalten werden (keine Umgehungsstrukturen!).

Um für Arbeitgeber und Arbeitnehmende die nötige Sicherheit zu schaffen, schreibt der GAV vor, dass bei Ferien, bei auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bei bezahlten Absenzen, unabhängig von der jeweiligen Sollarbeitszeit, 8 Stunden angerechnet werden.

Abs. 3 verweist auf das mit der Jahresarbeitszeit verfolgte Ziel, Überstunden/Überzeit, denen oftmals Leerzeiten in anderen Perioden gegenüberstehen, zu vermeiden.

In Abs. 4 werden zwei zentrale Punkte für eine gelungene betriebliche Arbeitszeitregelung angesprochen: Sie soll für die Betroffenen nachvollziehbar sein und ihre Planungsbedürfnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen. Zudem wird empfohlen, die Arbeitszeitgestaltung auf öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften abzustimmen sowie die persönlichen Umstände (z.B. Familienpflichten) der jeweiligen Arbeitnehmenden zu beachten.

Art. 12.2 Umsetzung im Betrieb

a) Rahmenregelung für betriebliche Modelle

Der GAV definiert für die Umsetzung der Jahresarbeitszeit keine bestimmten Arbeitszeitmodelle, sondern gibt den betrieblichen Sozialpartnern «äusserste Rahmenbedingungen», innerhalb derer in den Firmen konkrete, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Modelle realisiert werden können.

Die Rahmenbedingungen müssen nicht voll ausgeschöpft werden. Es ist z.B. möglich, im betrieblichen Arbeitszeitmodell einen geringeren Jahresübertrag festzulegen, als ihn Art. 12.2 erlauben würde.

Innerhalb des gegebenen Rahmens sind also verschiedene Formen der Arbeitszeitflexibilisierung möglich, wie z.B.:

- ungleiche Wochenarbeitszeiten gemäss einem langfristigen Stundenplan (z.B. abwechselnd 42, 38, 42, 38... Stunden)
- ungleiche Wochenarbeitszeiten gemäss variablem Stundenplan entsprechend der betrieblichen Auslastung (auftragsbezogene variable Arbeitszeit)
- Saisonarbeitszeiten (z.B. Hochsaison: 43 Stunden; Tiefsaison: 37 Stunden)
- generelle 41-Stunden-Woche mit zusätzlichen Kompensationstagen
- usw.

b) Wochengrenzen (Art. 12.2 lit. a)

Für die Wochengrenzen übernimmt der GAV die arbeitsgesetzliche Regelung: Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden; darüber hinausgehende Stunden gelten als Überzeitstunden, von denen pro Jahr max. 170 geleistet werden dürfen. Diese Stunden sind separat auszuweisen und können von den Arbeitnehmenden auf ihren Wunsch kompensiert werden (Umkehr der Regel in Art. 12 Arbeitsgesetz). Es ist aber möglich, mittels individueller Abmachung die Zuschlagszahlung anstelle der Kompensation zu vereinbaren. Diese Abmachung kann auch im Voraus getroffen werden.

c) Minimale anrechenbare Arbeitszeit pro Tag (Art. 12.2 lit. b)

Vollzeitbeschäftigten sind pro Tag, an welchem sie aufgeboten werden, mindestens 5 Stunden anzurechnen. Dadurch soll verhindert werden, dass Arbeitnehmende wegen geringfügiger Arbeitsleistungen den Arbeitsplatz aufsuchen müssen. Diese Schutzbestimmung entfällt, wenn eine kürzere Arbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden vereinbart wird. Es ist auch möglich, ganze Tage ohne Stunden-Anrechnung arbeitsfrei zu belassen.

d) Gleichmässige Lohnzahlung (Art. 12.2 lit. c)

Die Vorschrift der gleichmässigen Lohnzahlung soll gewährleisten, dass der Arbeitnehmende wegen Arbeitszeitschwankungen nicht auch Lohnschwankungen hinnehmen muss. Über Leistungsanteile (Prämien etc.) kann wie bisher auch in grösseren Intervallen abgerechnet werden.

e) Jahresabrechnung und Verwendung der Mehr- oder Minderstunden (Art. 12.2 lit. d) und e)

Nach 12 Monaten ist ein Saldo zu ziehen, um festzustellen, inwieweit die Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden unterschritten (Minderstunden) oder überschritten (Mehrstunden) wurde. Die Mehrstunden am Periodenende sind als Volumengrösse zu unterscheiden von den Überzeitstunden, die sich während des Jahrs aus der Überschreitung der Wochengrenze von 45 Stunden gemäss Art. 12.2 lit. a) ergeben und die Arbeitszeitlage betreffen.

Für die **Mehrstunden** gilt Folgendes:

- Ohne Zustimmung der Arbeitnehmervertretung können neu bis max. 200 Mehrstunden auf das folgende Jahr übertragen werden. Der Arbeitgeber bestimmt weiterhin den Zeitraum für den Ausgleich der Mehrstunden, er hat jedoch neu ab 4 zusammenhängenden Tagen Kompensation die oder den Arbeitnehmenden vorgängig anzuhören und auf dessen Wünsche soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist. Die betrieblichen Interessen gehen den Interessen des Arbeitnehmenden auf jeden Fall vor und die Entscheidungsbefugnis verbleibt beim Arbeitgeber.
- Wenn ein individuelles Langzeitkonto gemäss Art. 12.7 besteht, können Mehrstunden auf Wunsch des/der Arbeitnehmenden auch auf das Langzeitkonto übertragen werden, wobei Jahresübertrag und Übertrag ins Langzeitkonto zusammen nicht mehr als 200 Stunden betragen dürfen (vgl. Art. 12.7 Abs. 2). Möglich sind also z.B. die Varianten 50 Stunden Jahresübertrag und 150 Stunden Langzeitkonto oder 100 Stunden Jahresübertrag und 100 Stunden Langzeitkonto.
- Mehrstunden, die weder auf das Folgejahr noch in ein Langzeitkonto übertragen werden, sind Überstunden. Der GAV schreibt aber nicht die volle Ausschöpfung des Rahmens für den Übertrag ins Folgejahr bzw. ins Langzeitkonto vor, so dass z.B. auch eine Auszahlung der Überstunden vor Erreichen der Grenze gemäss Art. 12.2 lit. d) möglich ist.
- Überstunden sind gemäss den Bestimmungen der Art. 12.5 Abs. 2 und 5 (Sonderregeln für Kader etc.!) sowie Art. 12.7 Abs. 2 zu behandeln; es kann also z.B. im Voraus vereinbart werden, dass grundsätzlich die Kompensation der Überstunden Priorität hat.

Für die **Minderstunden** gilt Folgendes:

- Bis max. 100 Minderstunden können auf das folgende Jahr übertragen werden.
- Ist der Minus-Saldo grösser, so verfallen die zusätzlichen Minderstunden zulasten des Arbeitgebers (keine Ausgleichspflicht und kein Lohnabzug für die Arbeitnehmenden).

Art. 12.3 Verfahren

a) Betriebsvereinbarung (Art. 12.3 Abs. 1)

Für die Umsetzung der Jahresarbeitszeit im Betrieb ist grundsätzlich eine von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemeinsam erarbeitete schriftliche Betriebsvereinbarung obligatorisch.

Beim erstmaligen Abschluss ist die Betriebsvereinbarung auf längstens 24 Monate zu befristen, damit vor einer langfristigen Bindung Erfahrungen gesammelt werden können. Die zwischenzeitliche Aussprache dient der Analyse der betrieblichen Anwendungspraxis.

Einzelfälle unterliegen nicht der zwingenden Betriebsvereinbarung. Für sie kann die Umsetzung der Jahresarbeitszeit einzelarbeitsvertraglich geregelt werden, wobei die Arbeitnehmervertretung ein Recht auf Information hat.

b) Mitentscheidung der Arbeitnehmervertretung

Weil eine Betriebsvereinbarung nötig ist, hat die Arbeitnehmervertretung bei der Einführung der Jahresarbeitszeit ein Mitentscheidungsrecht. Es empfiehlt sich, die Arbeitnehmervertretung bei der Entwicklung von betrieblichen Arbeitszeitmodellen frühzeitig einzubeziehen und sie nicht mit einem abgeschlossenen Modell zu konfrontieren.

Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor Abschluss von Arbeitnehmerverbänden beraten lassen. Ein direktes Mitwirkungsrecht haben die Arbeitnehmerverbände aber nicht.

Falls Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung sich über die Einführung der Jahresarbeitszeit nicht einigen, können sie die Vertragsparteien zur Vermittlung beziehen. Wird auch diese «zweite Chance» nicht wahrgenommen, ist ein Weiterzug an das Schiedsgericht nicht möglich und es gilt die Rückfall-Lösung der 40-Stunden-Woche (vgl. nachstehend d).

c) Inhalt der Betriebsvereinbarung

Der Inhalt der Betriebsvereinbarung ergibt sich aus dem gewählten Arbeitszeitmodell und aus den spezifischen Verhältnissen im jeweiligen Betrieb. Da-

bei wird immer ein Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmenden und den Bedürfnissen des Betriebs stattfinden müssen. Das kann dazu führen, dass in der Betriebsvereinbarung neben der Arbeitszeit auch andere, damit zusammenhängende Fragen geregelt werden, wie z.B. die Entlöhnung bei besonders hoher Flexibilitätswilligkeit.

In jedem Fall sollte eine klare Regelung über die Behandlung von Mehr- oder Minderstunden beim Austritt getroffen werden. Dabei sind auch Abmachungen zulässig, wonach Mehrstunden (Stunden über der gleichmässigen Jahresarbeitszeit-Verteilung) beim Austritt ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Minderstunden (Stunden unter der gleichmässigen Jahresarbeitszeit-Verteilung) sollten so weit wie möglich im Verlauf der Kündigungsfrist «aufgeholt» werden. Bei verbleibenden Minderstunden empfehlen wir, auf einen Lohnabzug zu verzichten, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat.

d) 40-Stunden-Woche bei Nichteinigung (Art. 12.3 Abs. 3)

Wenn zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung (auch nach Beizug der Vertragsparteien) keine Einigung über die betriebliche Umsetzung der Jahresarbeitszeit zustande kommt, so gilt die 40-Stunden-Woche. Diese kann in einem herkömmlichen gleitenden Arbeitszeitsystem gestaltet werden, wobei die Arbeitnehmervertretung ein Mitspracherecht hat. Der Vorbehalt von Gleitzeitsystemen gilt generell und führt dazu, dass bei solchen Modellen die Parameter von Art. 12.2 lit. b) – e) und 12.3 Abs. 1 nicht zur Anwendung gelangen müssen, da diese Modelle nicht vom Gedanken der Jahresarbeitszeit geprägt sind.

e) Arbeitszeiterfassung und Information der Arbeitnehmenden über ihren Zeitsaldo (Art. 12.3 Abs. 6)

Die im GAV vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung und Information der Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo kann in unterschiedlicher Weise erfolgen und bedeutet nicht einen Zwang zur elektronischen Zeiterfassung. Die Arbeitnehmenden sollen in der Lage sein, ihre eigene Arbeitszeitentwicklung zu verfolgen, was je nach Modell eine unterschiedliche Informationsdichte erfordert. Tendenziell wird der Informationsrhythmus mit der Variabilität der Arbeitszeit zunehmen.

Die genaue Verfolgung der Arbeitszeiten liegt allerdings auch im Interesse der Betriebe. Die betriebswirtschaftliche Effizienz und die personalpolitische Akzeptanz der Jahresarbeitszeit bzw. der darauf basierenden flexiblen und individualisierten Arbeitszeitmodelle können nur durch adäquate Steuerung gewährleistet werden. Dies erhöht die Anforderungen an die dispositiven Fähigkeiten der Führungskräfte aller Stufen.

Im Übrigen verlangt auch das Arbeitsgesetz die Aufzeichnung der Arbeitszeit (Art. 46 Arbeitsgesetz, Art. 73 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).

Art. 12.4 Schichtarbeit

Die Bereitschaftserklärung in Abs. 1 hält die Arbeitnehmervertretungen und -verbände an, den Firmen in Schichtfragen entgegenzukommen. Es kann daraus aber nicht die Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmenden abgeleitet werden, statt normaler Tagesarbeit Schichtarbeit zu leisten.

a) Firmenregelung

Die Regelung der Schichtarbeit ist den Firmen überlassen. Reine Ad-hoc-Schichten, die aus betrieblichen Umständen nötig sind, können ohne Erlass eines Reglements durchgeführt werden. Sofern in einem Betrieb immer wieder Schichtarbeit geleistet wird (nicht erst bei regelmässiger Schichtarbeit im Sinne des Arbeitsgesetzes), ist der Erlass eines Reglements obligatorisch. Abs. 2 enthält Richtlinien für den Inhalt solcher Reglemente, wobei aus der Nennung eines Punktes nicht geschlossen werden darf, dass dieser auch zu gewähren ist. Es muss also z.B. nicht jede Firma Zulagen oder Zeitgutschriften leisten, sofern nicht das Gesetz solche verlangt.

Abs. 3 räumt der Arbeitnehmervertretung bei der Erstellung der Reglemente ein Mitspracherecht «von Anfang an» ein. Diese zeitliche Präzisierung soll verhindern, dass die Arbeitnehmer-Interessen erst dann wahrgenommen werden können, wenn bereits ein ausformulierter Reglements-Entwurf vorliegt. Wenn in der Arbeitnehmervertretung keine Schichtarbeitnehmenden mitwirken, sollen diese angehört werden, um so ihre spezifischen Anliegen bei der Schichtregelung einbringen zu können.

b) Verkürzung der Schichtarbeitszeit

Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können sich auf eine Schichtarbeitszeit von unter 40 Wochenstunden bzw. 2080 Jahresstunden verständigen, was vor allem die Ablösung von Schichtzulagen durch Zeitbonifikation erlaubt. Besonders im Zweischichtbetrieb eröffnen sich damit Gestaltungsmöglichkeiten, bei denen den Arbeitnehmenden auch nach einer zweiten Schicht noch Freizeit verbleibt. Andere Lösungen sehen einen Schichturlaub vor, d.h. zusätzliche Freitage im Ausmass der Zeitbonifikation. Diese Frage unterliegt nicht dem Verfahren gemäss Art. 10; Verbandsbeizug und Schiedsgericht sind demnach ausgeschlossen.

c) Angebot von Arbeitsplätzen im Normalbetrieb

Der GAV stellt das Angebot gleichwertiger Arbeitsplätze im Normalbetrieb für Arbeitnehmende ab vollendetem 55. Alterjahr ausdrücklich unter den Vor-

behalt, dass eine solche Versetzung betrieblich möglich ist. Dies hängt einerseits von den Qualifikationen des Betroffenen und andererseits von der Verfügbarkeit passender Stellen im jeweiligen Betrieb ab. Wenn für die Schichtarbeit Zulagen bezahlt oder sonstige Vergünstigungen gewährt werden, so können sie nicht unter dem Titel der «Gleichwertigkeit» auch im Normalbetrieb beansprucht werden.

Art. 12.5 Überstunden und Überzeit

a) Überstunden und Beschäftigung

Seitens der Arbeitnehmerverbände wird immer wieder kritisiert, dass manche Firmen ihre Arbeitnehmenden in hohem Masse Überstunden leisten lassen, anstatt das anfallende erweiterte Arbeitsvolumen für die Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitnehmenden zu nutzen. Weil hohe Überstundenleistungen langfristig sowohl beschäftigungspolitisch wie auch betriebswirtschaftlich nachteilig sein können, wird empfohlen, nachhaltige Kapazitätsausweitungen mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze abzudecken.

Die periodische Besprechung dieser Frage mit der Arbeitnehmervertretung soll dazu beitragen, dass in den Firmen die beschäftigungspolitische Verantwortung im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten thematisiert wird. In Art. 12.5 Abs. 6 verlangt der GAV konkret, dass die Arbeitnehmervertretung in der Regel halbjährlich über die Anzahl der geleisteten Überstunden und die Ferienguthaben in den operativen Einheiten («unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur») informiert wird. Ausmass, Umfang und Form der Information richten sich nach den jeweiligen Gepflogenheiten der Firma. Insbesondere sind allfällige Aspekte des Datenschutzes zu beachten.

b) Überstunden und Überzeit

Als Überstunden gelten grundsätzlich die über das vertraglich vereinbarte Soll hinausgehenden Mehrstunden (41. bis 45. Wochenstunde bei einer vereinbarten 40-Stunden-Woche). Vorbehalten bleiben besondere Anstellungsverhältnisse (z.B. gem. Art. 12.5 Abs. 4 und 5) sowie betriebliche Arbeitszeitmodelle.

Von den Überstunden zu unterscheiden sind die Überzeitstunden, d.h. alle Stunden, welche die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschreiten. So können z.B. bei der Anwendung der 40-Stunden-Woche wöchentlich 5 Überstunden gearbeitet werden, die noch nicht als Überzeit gelten. Für die Überzeitstunden sind die Bestimmungen des Art. 12 Arbeitsgesetz und des Art. 12.2 lit. a) GAV einzuhalten.

In jedem Fall ist für die Überstunden wesentlich, dass sie vom Arbeitgeber bzw. vom Vorgesetzten direkt oder indirekt angeordnet wurden. Die sorgfältige Abgrenzung ist vor allem bei jenen Arbeitszeitmodellen wichtig und nicht immer einfach, wo die Arbeitnehmenden eine hohe Zeitsouveränität haben (typisch: Gleitzeitsysteme).

c) Zuschlag oder Kompensation (Art. 12.5 Abs. 2)

Angeordnete **Überstunden** müssen entweder mit einem Zuschlag von 25% bezahlt oder im gegenseitigen Einverständnis durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Bei **Überzeitstunden** liegt die Priorität umgekehrt, und die Arbeitnehmenden können auf der Kompensation bestehen. In beiden Fällen kann die andere Lösung auch im Voraus abgemacht werden. So ist es möglich, auf betrieblicher und/oder individueller Ebene zu vereinbaren, dass Überstunden und Überzeit (> 45-Stunden/Woche) generell nur ausbezahlt werden, wenn ein Ausgleich durch Freizeit innert 12 Monaten aus betrieblichen Gründen nicht möglich war.

d) Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung (Art. 12.5 Abs. 4)

Bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen gelten grundsätzlich alle über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden als Überstunden. Dabei ist zu berücksichtigen, ob im Arbeitsvertrag ein Pensum festgelegt ist oder darüber hinaus die Arbeitstage bezeichnet sind. Es ist aber zulässig, und wir empfehlen, mit dem Arbeitnehmenden **schriftlich** zu vereinbaren, dass erst die Überschreitung der betrieblichen **Normalarbeitszeit** zu Überstunden führt. Teilzeitregelungen sollen fair sein: So ist z.B. von Vereinbarungen tiefer Teilzeitpensen, die lediglich als Manövriermasse zum Ausgleich von Konjunkturzyklen bzw. zum Abfedern von unregelmässigem Auftragseingang dienen, abzusehen. Positives Kriterium für die Vereinbarung von Teilzeit ist – unter anderen – der Aspekt der Familienfreundlichkeit.

e) Abgeltung für Kaderangehörige, Fachspezialisten und Arbeitnehmende in Sonderfunktionen (Art. 12.5 Abs. 5)

Bei Kaderangehörigen und Arbeitnehmenden in vergleichbar qualifizierten Tätigkeiten oder wenn die besondere Funktion der Arbeitnehmenden eine solche Lösung rechtfertigt, kann die Bezahlung von Überstunden und/oder des Überstundenzuschlags wegbedungen werden.

Vor allem der Begriff der Arbeitnehmenden in Sonderfunktionen darf nicht missbräuchlich ausgeweitet werden. Anvisiert sind Arbeitnehmende mit einer grossen Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeit bzw. ihrer Arbeitszeit.

Die Wegbedingung setzt voraus, dass die Überstunden bzw. der Zuschlag durch andere Leistungen, z.B. durch höheren Lohn, zusätzliche Ferientage oder andere «Privilegien» abgegolten werden. Die besondere Abgeltung muss im Einzelarbeitsvertrag schriftlich vereinbart werden.

Damit entfällt der wichtigste Grund, Kaderleute und lohnmässig hoch eingestufte Spezialisten dem GAV nicht zu unterstellen. Wir empfehlen Ihnen, die Unterstellung in diesem Zusammenhang zu überprüfen und damit Art. 1 die nötige Beachtung zu schenken.

Art. 12.6 Kurzabsenzen

Bei den heutigen flexiblen Arbeitszeiten ist es den Arbeitnehmenden in der Regel möglich, private Angelegenheiten ausserhalb der Arbeitszeit abzuwickeln. Bei unaufschiebbaren persönlichen Angelegenheiten empfehlen wir die Beachtung folgender Grundsätze, wobei Arbeitnehmende im Monats- und Stundenlohn gleich behandelt werden sollen:

- Die Verpflichtung, ihre Dringlichkeit und zeitliche Fixierung ist ggf. vom Arbeitnehmenden nachzuweisen.
- Die Bewilligung von Absenzen hat auf dem Dienstweg zu erfolgen.
- Als Ausnahmen, die auf Kosten der Arbeitszeit geduldet werden können, kommen hauptsächlich die dringende Konsultation beim Arzt und Zahnarzt, das Aufgebot zu einer Blutspende im Notfall, unverschiebbare Vorladungen vor Gericht und Behörden sowie Berufsprüfungen infrage. Regelmässiger Therapiebesuch, der nicht in die Freizeit gelegt werden kann, ist als Krankheits-Absenz anzurechnen.

Bei Jahresarbeitszeit und bei Systemen mit gleitender Arbeitszeit sind Regelungen zu treffen, die den hier gegebenen zusätzlichen Dispositionsmöglichkeiten Rechnung tragen.

Art. 12.7 Langzeitkonto

a) Grundsatz

Mit dem Langzeitkonto wurde das Feld der langfristigen Arbeitszeitflexibilisierung eröffnet. Es soll ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später für Zwecke zu verwenden, die der Arbeitnehmende bestimmt. Dieser kann also ein Bezugsrecht geltend machen, hat dabei aber auf die betrieblichen Bedürfnisse gebührend Rücksicht zu nehmen. Das Langzeitkonto soll nicht dazu dienen, Beschäftigungslücken zu überbrücken.

Langzeitkonti können sowohl bei Jahresarbeitszeit als auch bei Anwendung der 40-Stunden-Woche eingeführt werden.

b) Verfahren (Art. 12.7 Abs. 1)

Langzeitkonti basieren auf einem zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarten Betriebsreglement sowie individuellen Abmachungen mit den Betroffenen. Damit können weder die einzelnen Arbeitnehmenden noch die Arbeitgeber die Einrichtung eines Langzeitkontos von sich aus durchsetzen.

c) Mögliche Langzeitkonto-Gutschriften (Art. 12.7 Abs. 2)

- Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d), wobei Jahresübertrag und Langzeitkonto-Einlage zusammen nicht mehr als 200 Stunden betragen dürfen.
- Max. 5 Ferientage pro Jahr gemäss Art. 13.5.

Wir raten davon ab, Überzeitstunden dem Langzeitkonto gutzuschreiben.

d) Betriebliches Reglement (Art. 12.7 Abs. 4)

Es ist der innerbetrieblichen Vereinbarung überlassen, wie die verschiedenen in Art. 12.7 Abs. 4 erwähnten Punkte geregelt werden, wobei der GAV in Art. 12.7 Abs. 5 und 6 Empfehlungen zur finanziellen Absicherung der Langzeitguthaben und zu deren Behandlung nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber abgibt.

Bei der Swissmem Geschäftsstelle können Arbeitshilfen zum Langzeitkonto bezogen werden.

Art. 13 Ferien

Art. 13.1 Dauer

a) Tageweise Bemessung

Dass die Ferien nach Tagen bemessen werden, beeinflusst die Dauer des einzelnen Ferienbezugs nicht. Zwingend ist lediglich der zusammenhängende Bezug von zwei Wochen Ferien im Verlaufe eines Kalenderjahrs (Art. 329c Abs. 1 Obligationenrecht).

b) Jugendliche und Lernende

Der GAV definiert bei den Ferien den Begriff «Jugendliche» – im Unterschied zum Arbeitsgesetz – anders. Als Jugendliche gelten demnach Arbeitnehmende zwischen dem vollendeten 15. und dem vollendeten 20. Altersjahr. Sie unterscheiden sich von den Lernenden darin, dass sie einen normalen Arbeitsvertrag haben und im Rahmen von Art. 1 dem GAV unterstehen.

Bei Lernenden ist nicht wie bei den Jugendlichen das Alter entscheidend, sondern ausschliesslich das Lehrjahr, was bedeutet, dass Personen in höherem Alter auch nach dem 20. Altersjahr noch die Ferien für Lernende beziehen können.

Die Ausdehnung des Ferienanspruchs für Jugendliche und Lernende gegenüber dem gesetzlichen Minimum von 5 Wochen soll einen gewissen Ausgleich zu jenen jungen Leuten schaffen, die nach der obligatorischen Schulzeit weiterhin eine schulische Ausbildung mit entsprechend vielen Ferien geniessen.

Für die Anrechnung ferienähnlicher Veranstaltungen gemäss Abs. 3 ist es unerheblich, ob solche Veranstaltungen von der Firma selbst oder von Dritten organisiert werden. Im ersten Lehrjahr können max. zwei Wochen, im zweiten Lehrjahr kann eine Woche angerechnet werden. Es kann auch eine teilweise Anrechnung erfolgen. «Ferienähnlich» sind Veranstaltungen, wenn sie dem Unterhaltungs- und/oder Erholungszweck dienen (z.B. Sportlager). Veranstaltungen, an denen die Teilnahme obligatorisch ist und die in erster Linie mit Arbeitseinsätzen, auch zu Gunsten Dritter oder karitativer Art, verbunden sind oder der Ausbildung der Lernenden ausserhalb des Betriebs dienen, sind im Prinzip nicht als ferienähnlich zu betrachten und somit in der Regel nicht mit den zusätzlichen Ferienwochen zu verrechnen.

Art. 13.2 Berechnung des Ferienanspruchs

a) Massgebendes Alter

Für die Bestimmung der Feriendauer der einzelnen Arbeitnehmenden ist das Alter massgebend, das sie am 1. Januar des Kalenderjahrs, für das Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben. Am 1.8.1963 geborene Arbeitnehmende legten am 31.7.2013 ihr 50. Altersjahr zurück. Sie haben demzufolge ab 1.1.2014 Anspruch auf 30 Tage Ferien.

Auch bei Jugendlichen gemäss Abs. 1 gilt für die Feststellung der Altersjahre der Stichtag 1. Januar, wobei die Ferien für das ganze Kalenderjahr gewährt werden und nicht nur pro rata bis zum Geburtstag.

b) Ein-/Austritt während des Kalenderjahrs

Weil der GAV, anders als das Obligationenrecht, die Ferien pro Kalenderjahr festlegt, ist für Arbeitnehmende, die im Verlaufe eines Kalenderjahrs ein- bzw. austreten, der Anspruch pro rata temporis zu berechnen. Am 1.9. eines Jahres eintretende Arbeitnehmende können einen Drittel ihrer Ferien beanspruchen. Das Ferienbezugsrecht besteht ab erstem Arbeitstag.

Ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Pro-rata-Anspruch durch die Arbeitnehmenden bereits überzogen, kann die Firma für die zu viel bezogenen Ferien grundsätzlich nur dann einen Lohnabzug vornehmen, wenn die Arbeitnehmenden selbst das Arbeitsverhältnis aufgelöst haben.

c) Feiertage oder Arbeitsunfähigkeit während Ferien

Werden Arbeitnehmende während der Ferien krank oder erleiden einen Unfall, so können sie die entsprechenden Ferientage grundsätzlich nachholen. Bei Arbeitsunfähigkeit ist zu prüfen, ob beim Bezug der Ferien deren Zweck, nämlich die Erholung, erreicht werden kann. Trifft dies zu (z.B. bei einem Polymechaniker mit verstauchter Hand), so sind die Ferien in vollem Umfang anzurechnen.

In die Ferien fallende, nach Art. 14 bezahlte Feiertage sind nicht als Ferientage anzurechnen.

d) Kein Nachbezug von Absenzen an vorgeholten Tagen («Brücken»)

Vorgeholte Tage sind keine Ferien, sondern gelten als zum Voraus für den ganzen Betrieb definierte arbeitsfreie Tage. Deshalb berechtigten Krankheit, Unfall, Militärdienst etc. während der vorgeholten Tage nicht zum Nachbezug. Andererseits ist den Arbeitnehmenden bei Absenzen während den Tagen, an denen vorgeholt wird, auch die Vorholzeit gutzuschreiben.

Für Kompensationstage bei Jahresarbeitszeit gelten grundsätzlich analoge Überlegungen. Es sind im Rahmen der Jahresarbeitszeit aber auch andere betriebliche Lösungen denkbar.

Art. 13.3 Kürzung des Ferienanspruchs

a) In der Person des Arbeitnehmenden begründete Absenzen

Bei unverschuldeten Absenzen, die in der Person der Arbeitnehmenden begründet sind, können die Ferien gekürzt werden, wenn diese Absenzen zusammengezählt vier und mehr volle Monate ausmachen. Für den 4. und jeden weiteren Monat kann der Ferienanspruch um einen Zwölftel gekürzt werden. Da der Ferienanspruch pro Kalenderjahr besteht, können nur jene Absenzen berücksichtigt werden, die innerhalb desselben Kalenderjahrs liegen. Zum Beispiel berechtigt also eine Absenz vom 1.10. bis zum 31.3. nicht zur Kürzung des Ferienanspruchs.

Der Anspruch auf die dreimonatige Schonfrist entsteht jedes Kalenderjahr von neuem. Dies ist bei längeren, bis ins neue Jahr andauernden Krankheits- und Unfallabsenzen zu berücksichtigen.

b) Absenzen, die nicht in der Person der Arbeitnehmenden begründet sind

Bei Absenzen, die weder von den Arbeitnehmenden verschuldet noch in ihrer Person begründet sind, z.B. wegen Kurzarbeit, Annahmeverzug des Arbeitgebers usw., können die Ferien nicht gekürzt werden.

c) Verschuldete Absenzen

Hingegen kann bei verschuldeten Absenzen, z.B. unbezahlter Urlaub, selbstverschuldeter Unfall (Leistungsverweigerung der SUVA) und Ähnlichem ohne weiteres eine entsprechende Ferienkürzung vorgenommen werden. Eine Einschränkung besteht für Urlaub zur Pflege kranker Familienmitglieder, auch wenn diese Absenz den Anspruch von höchstens drei bezahlten Tagen gemäss Art. 20 übersteigt.

d) Kürzungsregeln bei Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

(Art. 13.3 Abs. 1 und 2)

In Analogie zu Art. 329b Abs. 3 Obligationenrecht hält Art. 13.3 Abs. 2 GAV fest, dass der Mutterschaftsurlaub zu keiner Ferienkürzung führen darf.

Der scheinbare Widerspruch zwischen Art. 13.3 Abs. 1 und 2 (Mutterschaft kann zur Ferienkürzung führen, der Bezug des Mutterschaftsurlaubs darf zu keiner Ferienkürzung führen) erklärt sich wie folgt. «Mutterschaft» im Sinne von Abs. 1 ist mit «Schwangerschaft» gleichzusetzen. Schwangerschaftsbedingte Absenzen vor der Geburt können zu einer Ferienkürzung führen. Der Bezug des gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt erlaubt dagegen gemäss Obligationenrecht **keine** Ferienkürzung.

Art. 13.4 Bezug der Ferien

Dieser Artikel entspricht weitgehend dem Obligationenrecht und der dazu bestehenden Rechtsprechung. Er wurde in den GAV aufgenommen, um den Arbeitnehmenden und den Verantwortlichen der Betriebe einen direkten Überblick über das Ferienrecht zu geben. Eigenständig ist der Hinweis auf die Interessen der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten, auf die schon heute in den meisten Betrieben besonders Rücksicht genommen wird.

Wir empfehlen, bei Arbeitnehmenden und Vorgesetzten darauf zu drängen, dass die Ferien, abgesehen von klar abgesprochenen Ausnahmen (z.B. gemäss Art. 13.5), im jeweiligen Kalenderjahr oder spätestens bis Ende des folgenden Vierteljahrs bezogen und keine «Reserven» angehäuft werden. Um die unliebsamen Folgen unkontrolliert angehäufter Ferien zu vermeiden, ist der Bezug nötigenfalls mittels einer formellen Weisung durchzusetzen.

Art. 13.5 Zusammenlegung und Umwandlungen von Ferientagen

a) Zusammenlegung von Ferien

Mit der Regelung von Abs. 1 ist die Zusammenlegung von Ferien über eine längere Zeitdauer angesprochen. Die schon seit langem in Einzelfällen praktizierte Verbindung von Ferienansprüchen zweier Jahre soll damit nicht eingeschränkt werden.

b) Umwandlung von Ferien

Durch freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden können jährlich 5 Ferientage (gleich 40 Stunden) in das Langzeitkonto überführt und/oder in Arbeitszeitverkürzung umgewandelt werden. Dorthin werden sie selbstverständlich zu 100%, d.h. ohne Zuschlag, übertragen.

Art. 14 Feiertage

a) Festlegung

Die Festlegung von Feiertagen ist im Sinne einer dauernden, also nicht jedes Jahr zu erneuernden Regelung durch die Firma vorzunehmen, wobei der Arbeitnehmervertretung lediglich ein Mitspracherecht zusteht. Änderungen der Feiertagsregelung sind denkbar bei Änderungen der kantonalen gesetzlichen Ordnung oder bei Revisionen der firmeninternen Reglemente.

b) Minimalanspruch

Der Minimalanspruch der Arbeitnehmenden beträgt 9 bezahlte Feiertage. Das bedeutet nicht, dass die Feiertagsregelung so auf die beweglichen Feiertage (z.B. Weihnachten, Neujahr usw.) Rücksicht nehmen muss, dass der Minimalanspruch jedes Jahr ausgeschöpft ist. Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden. Hingegen gelten Feiertage, die in die Ferien fallen, als Feiertage und nicht als Ferien (siehe Art. 13.2). Der 1. August ist in den 9 bezahlten Feiertagen eingeschlossen.

c) Krankheit etc. an Feiertagen

Es ist zu betonen, dass Feiertage nicht nachbezogen werden können, wenn der Arbeitnehmende zu dieser Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist, z.B. durch Krankheit, Unfall, Militärdienst etc.

Art. 15 Lohn**Art. 15.1 Grundsatz – Verbot der Lohndiskriminierung**

Der gesetzliche Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist als Leitsatz den Lohn-Bestimmungen vorangestellt. Dabei ist er nicht nur geschlechts-, sondern auch nationalitätsbezogen formuliert. Er ist besonders bei der Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen zu beachten. Die Arbeitnehmervertretungen können **systematische** Ungleichbehandlungen von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden gemäss Art. 8.6 Abs. 2 thematisieren.

Art. 15.2 Lohnfestlegung

Grundsätzlich sind die Firmen in der **Lohnfrage autonom**.

Der Lohn wird **individuell** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem festgelegt, wofür der GAV mit Funktion, Leistung und Verantwortung des Arbeitnehmenden einige wesentliche Elemente nennt. Zudem soll nach Abs. 2 die Lohnfestlegung für den einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre massgebenden Elemente nachvollziehbar sein. Auch wenn damit nicht eine Verpflichtung der Firma zur Einführung entsprechender Lohnsysteme begründet wird, liegt hier doch ein klares Bekenntnis zur leistungsgerechten, differenzierten und transparenten Entlohnung vor. Dem sollte auch im Rahmen der Verhandlungen über allgemeine Lohnänderungen im Sinne genügender Spielräume für individuelle Lohnanpassungen Rechnung getragen werden.

a) Mindestlöhne (Art. 15.2 Abs. 3, 4 und 5)

Die individuelle Lohnfestlegung auf betrieblicher Ebene ist aber neu gewissen Mindestvorgaben unterworfen. So dürfen für alle Arbeitnehmenden die regional abgestuften Mindestlöhne im Grundsatz nicht unterschritten werden. Es wurden drei Lohnregionen (A, B und C) ausgeschieden, wobei sich die geografische Zuteilung aus der verbindlichen Tabelle in Art. 15.2 Abs. 3 ergibt.

Die Mindestlöhne verstehen sich als Bruttolöhne gemessen an einem Vollzeitpensum (2080 Jahresstunden) und werden bei einem Teilzeitpensum entsprechend reduziert. Sie sind bei einem vollen Arbeitsjahr 13 Mal geschuldet, wobei sie ohne weitere Anpassungen (insb. Teuerung) während der gesamten Laufzeit des GAV bis zum 30. Juni 2018 festgesetzt bleiben. Soweit ein Mindeststundenlohn zu berechnen ist, wird empfohlen, den jeweils anwendbaren Jahresmindestlohn durch die 2080 Jahresstunden zu teilen, wobei bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen noch ein prozentualer Lohnzuschlag für die Feier- und Ferientage auszurichten ist. Bei regelmässigen Arbeitseinsätzen sei pro memoria erwähnt, dass eine Auszahlung der Ferien durch Einrechnung eines Zuschlags in den Stundenlohn nicht rechtens ist.

Der GAV sieht vor, dass unregelmässige Lohnzuschläge bei der Bemessung des Lohns nicht angerechnet werden; die regelmässigen Zulagen (dazu gehören auch die regelmässigen Schichtzulagen sowie andere vertraglich regelmässig geschuldete Zahlungen) sind es dafür im Umkehrschluss sehr wohl.

Der Geltungsbereich für die Anwendung der Mindestlöhne bestimmt sich nach Art. 1 Abs. 1 – 3 GAV, womit auf die dort gemachten Ausführungen verwiesen werden kann (siehe auch Kommentar zu Art. 1 a) – e). Für Praktikanten, Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis zu drei Monaten, Lernende und Arbeitnehmende von Temporärfirmen, auf welche der GAV nur sinngemäss angewendet werden soll, gelten die Mindestlohnregelungen nicht.

Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde, können die Mindestlohnvorgaben unterschritten werden. Die verminderte Leistungsfähigkeit kann auf körperliche, psychische oder auch soziale Gründe zurückzuführen sein. Sie muss festgestellt sein, wobei sich je nach Grund unterschiedliche Möglichkeiten dazu anbieten. Eine verminderte Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen ist am besten durch ärztliche Zeugnisse oder Bestätigungen zu belegen.

Die Mindestlöhne gelangen ungeachtet des Alters des Arbeitnehmenden zur Anwendung, sofern er mit voller Leistungsfähigkeit in den Wertschöpfungsprozess eingebunden ist und diese auch erbringt. Wenn ein Arbeitgeber über mehrere Standorte in unterschiedlichen Mindestlohnregionen verfügt, wird empfohlen, auf die Lohnregion abzustellen, in welcher der vertragliche Arbeitsort liegt. Entspricht dieser nicht dem überwiegenden Arbeitsort, ist auf diesen abzustellen.

b) Qualifizierte Mitarbeitende (Art. 15.2 Abs. 7)

Der Grundsatz der individuellen Lohnfindung bleibt auch für qualifizierte Mitarbeitende erhalten. Bei Erfüllung der nachfolgenden Kriterien verpflichten sich die Firmen des ASM, den qualifizierten Mitarbeitenden ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen höheres Salär zu bezahlen, wobei dieses brutto mindestens CHF 300.– höher sein muss.

Massgebend für die Frage der Qualifikation und damit der Bemessung des angemessenen höheren Salärs gelten folgende Voraussetzungen, die **kumulativ** erfüllt sein müssen:

- die ausgeübte Funktion
- eine effiziente Umsetzung der fachlichen Kenntnisse in der Erfüllung der übertragenen Aufgaben
- die mehrjährige einschlägige Berufserfahrung
- die erworbenen beruflichen und aufgabenrelevanten Qualifikationen
- die bestandenen fachlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

Die mehrjährige einschlägige Berufserfahrung bezieht sich auf die Zeit nach der Lehre, wobei mindestens rund drei erfolgreiche Berufsjahre in der relevanten Funktion vorgewiesen werden müssen. Erfüllt ein junger, aber dennoch mehrjährig tätiger Arbeitnehmender die formalen Ausbildungsanforderungen nicht, so besteht grundsätzlich keine Pflicht zur Erhöhung der Mindestsaläre.

c) Aussprachemöglichkeiten (Art. 15.2 Abs. 8 und 9)

Die neu eingeführten Aussprachemöglichkeiten beziehen sich nur auf die Umsetzung der Mindestlohnvorgaben, welche nicht verbandsverhandlungsfähig (Abs. 8) und in keinem Fall schiedsgerichtsfähig (Abs. 8 und 9) sind. Dies im Unterschied zu den allgemeinen Lohnanpassungen in Art. 15.3 bzw. Art. 10.2, welche verbandsverhandlungsfähig bzw. Art. 10.4 schiedsgerichtsfähig sind.

Ist ein Arbeitnehmender der Ansicht, dass sein Lohn nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 7 GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der von der Firma bezeichneten zuständigen Stelle erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen der Arbeitnehmervertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlohnung darzulegen. Die in diese Aussprache involvierten Personen dürfen aus Gründen des Datenschutzes die ihnen vertraulich erteilten Informationen nicht an Dritte weitergeben. Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten; die Verbände sind von diesem Verfahren ausgeschlossen.

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die Mindestlohnregelungen nicht zu einer missbräuchlichen Verschlechterung der Löhne führen dürfen. Nur wenn es sich im Rahmen einer Vielzahl von Einzelverfahren (Abs. 8) erwiesen hat, dass eine Mitgliedfirma des ASM systematisch, wiederholt und in missbräuchlicher Art und Weise gegen die Mindestlohnbestimmungen des GAV verstossen hat, so kann eine Vertragspartei eine Aussprache mit dieser Mitgliedfirma unter Beizug aller Vertragsparteien verlangen. Im Rahmen dieser Aussprache hat die betroffene Mitgliedfirma den Verbänden gegenüber die Gründe für die Verstösse darzulegen und Lösungen aufzuzeigen, wie sie inskünftig solche Verstösse durch konkrete Massnahmen verhindern will. Sind die Verbände mit den Lösungsvorschlägen nicht einverstanden, können sie Änderungen vorschlagen. Diese sind aber nur insoweit verbindlich, als dass sie die im GAV explizit festgelegten Mindestlöhne nicht überschreiten; jegliche weitere Vorschläge sind unverbindlich, können aber selbstverständlich freiwillige Beachtung finden. Ein Schiedsgerichtsverfahren ist ausgeschlossen; es bleibt indes der ordentliche Zivilweg offen.

Art. 15.3 Lohnanpassungen

Über allgemeine Lohnänderungen (darunter fallen auch Lohnsenkungen) verhandeln Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung ohne Bindung an Durchschnitts- oder Tariflöhne autonom in den Betrieben. Die Mindestlohnvorgaben gilt es indes zu berücksichtigen. Besteht keine Arbeitnehmervertretung, können die Lohnverhandlungen von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden geführt werden (Abs. 5). Nach demokratischen Grundsätzen kann dazu auch eine Delegation durch die Arbeitnehmenden gewählt werden.

Der GAV hält fest, dass bei diesen Lohnverhandlungen u.a. die Konkurrenzfähigkeit der Firma, die allgemeine Wirtschaftslage, die Situation am Arbeitsmarkt und die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden in Erwägung zu ziehen sind. Ein Anspruch auf Teuerungsausgleich besteht somit nicht.

Um offene Verhandlungen zu ermöglichen, muss die Geschäftsleitung der Arbeitnehmervertretung die notwendigen Informationen zum Geschäftsgang und zur Lohnsituation zur Verfügung stellen (Art. 15.3 Abs. 2). Welche Daten im Einzelnen kommuniziert werden, hängt von den jeweiligen Umständen ab. Bezüglich der Lohnsituation nennt der GAV explizit Lohnsumme, Lohnsysteme und Sozialleistungen. Beim Geschäftsgang ist darauf zu achten, dass nicht nur retrospektive Zahlen präsentiert, sondern auch die Zukunftsaussichten dargestellt werden (mit den Lohnanpassungen werden künftige Kosten definiert!). Dazu gehören neben den relevanten Rechnungszahlen auch Angaben über die Auftrags- und Marktentwicklung, Investitionen, Wettbewerbspositionen etc. Den Arbeitnehmervertretungen soll ein umfassendes Bild vermittelt werden, das sie befähigt, die Vorstellungen der Geschäftsleitung zu verstehen und mit ihr zusammen in den Verhandlungen die richtigen Schlüsse zu ziehen. Insgesamt soll das Vorgehen der Geschäftsleitung verhandlungsorientiert sein und nicht den Eindruck eines «fait accompli» erwecken.

Wenn sich die Geschäftsleitung in den Verhandlungen auf externe Lohnerhebungen/-expertisen bezieht, dann müssen diese den Arbeitnehmervertretungen auch vorgelegt bzw. projiziert und erläutert werden; es ist aber zulässig, entsprechende Unterlagen nach der Sitzung wieder einzuziehen. Die Daten aus dem Swissmem-Salärvergleich sind vertraulich zu behandeln (Datenschutz).

Erzielen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so können sie die Vertragsparteien beziehen (Art. 10.2). Finden auch diese keine Lösung, so entscheidet auf Begehren einer Vertragspartei endgültig das Schiedsgericht (Art. 10.4).

Art. 15.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung*a) Behandlung von Schichtzulagen u.ä. (Art. 15.4 Abs. 2)*

In Abs. 2 wird klargestellt, dass Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit zum Lohn gehören, während Entschädigungen für besondere Umtriebe und Arbeiterschwernisse (Hitze, Lärm etc.) bei Arbeitsverhinderung ihre spezifische Begründung verlieren und deshalb allgemein nicht als Lohnbestandteil betrachtet werden. Für den Ferienlohn gelten dieselben Überlegungen.

Unterschiedlich ist die Behandlung der Zulagen für vorübergehende Schichtarbeit. Einzelne Firmen setzen sie den Entschädigungen für Arbeiterschwernisse gleich, andere Firmen betrachten auch solche Schichtzulagen als Lohnbestandteil. Diese unterschiedliche Firmenpraxis hat weiterhin Bestand. Es handelt sich um einzelarbeitsvertragliche Abmachungen in den Firmen, die weder dem GAV noch dem Gesetz widersprechen. Allerdings sollten die Firmenregelungen klar und unmissverständlich sein.

b) Nettolohnprinzip (Art. 15.4 Abs. 3)

Der letzte Absatz verankert das Nettolohnprinzip, wonach die Auszahlung an den Arbeitnehmenden bei Arbeitsverhinderung nicht höher sein soll als der bei der Arbeitsleistung bezogene Nettolohn. Die von der Firma zu erbringende Zusatzleistung zu Leistungen der EO, der Unfallversicherung oder der Krankenversicherung soll so bemessen werden, dass keine ungerechtfertigte Besserstellung des abwesenden gegenüber dem arbeitenden Mitarbeitenden erfolgt.

Art. 15.5 Verfahren bei Lohndumping*a) Vorbemerkung*

Die flankierenden Massnahmen zum Personenfreizügigkeitsabkommen Schweiz – EU sehen verschiedene gesetzliche Instrumente zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping vor. Wichtiges Durchführungsorgan sind die kantonalen «Tripartiten Kommissionen» (Vertreter der kantonalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und Behörden), die z.B. «bei der Feststellung der orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne mitwirken» und dazu «die nötigen Informationen und Unterlagen einholen», «Missbrauchs- und Umgehungsmöglichkeiten prüfen», «den Arbeitsmarkt beobachten und Missbräuche feststellen» sowie «Anträge auf Erlass von Normalarbeitsverträgen (mit Mindestlöhnen) und auf Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen stellen» können.

Diesen zum Teil weit reichenden Kompetenzen stellt der GAV eine «Branchenlösung» gegenüber, die es erlauben soll, den möglichen Problemen mit sozialpartnerschaftlichen Instrumenten beizukommen. Eine wichtige Differenz besteht darin, dass die gesetzliche Regelung einen firmenübergreifenden Ansatz verfolgt, wogegen der GAV auf die Missbrauchsbekämpfung in den einzelnen Firmen zielt. Rein rechtlich gesehen kann deshalb Art. 15.5 die gesetzlichen Vorschriften und die Kompetenzen der Tripartiten Kommissionen nicht verdrängen; faktisch lässt sich aber die Priorität der sozialpartnerschaftlichen Erledigung erreichen. Dieser Ansatz profitiert von den spezifischen Branchenkenntnissen der MEM-Sozialpartner.

b) Missbrauch (Art. 15.5 Abs. 1 und 2)

Die Bestimmungen von Art. 15.5 sind auf die Bekämpfung von **Missbräuchen** ausgerichtet. Abs. 1 lehnt sich eng an die Definition im Gesetz an («missbräuchliches und wiederholtes Unterbieten von firmen- und branchenüblichen Löhnen»). Der Aspekt eines wiederholten Unterbietens ist wichtig, d. h., ein einzelner Fall kann nicht als Ausgangspunkt für die Einleitung des gesamten Prozedere dienen.

In Abs. 2 werden mit zwei beispielhaften Missbrauchsdefinitionen wichtige Erscheinungsformen von Lohndumping umschrieben. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, kann aber als Wegleitung für die Interpretation des Missbrauchsbegriffs dienen. Die Umschreibungen decken sich zudem mit den Definitionsversuchen des SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft). Neu wurden die Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 als Richtwerte erklärt, was im Ergebnis wiederum grössere Rechtssicherheit für die Firmen bei Entsendungsfällen bringen soll.

c) Verfahren (Art. 15.5 Abs. 3, 4 und 7)

Nach Abs. 3 bilden die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission, welche bei der Vermutung von evtl. Missbräuchen als Vermittlerin agiert.

Abs. 3 lit. a) regelt die Informationsflüsse zwischen den verschiedenen Akteuren, wenn ein Missbrauchsverdacht aufkommt.

Die Abklärung einer Missbrauchsbehauptung obliegt gemäss Abs. 3 lit. b) in erster Linie der Arbeitnehmervertretung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung. Damit ergibt sich eine Parallelschaltung mit den bestehenden Konfliktlösungsverfahren des GAV (Lohnverhandlungen, Sozialplanverhandlungen etc.). Nur beim Fehlen einer gewählten Arbeitnehmervertretung ist vorgesehen, dass die GL oder die Mitarbeitenden direkt an die Paritätische Kommission gelangen können.

In Abs. 3 lit. c) wird die Erledigung des eröffneten Verfahrens definiert. Gegebenenfalls kann es zu «Korrekturmassnahmen» kommen. Deren Inhalt richtet sich selbstverständlich nach den gemeinsam zwischen Geschäftsleitung und betrieblicher Arbeitnehmervertretung erarbeiteten Feststellungen.

Bei fehlender Einigung können Geschäftsleitung und/oder Arbeitnehmervertretung gemäss Abs. 3 lit. d) an die Paritätische Kommission gelangen, die einen Vergleichsvorschlag formuliert. Sollte dieser Vergleichsvorschlag für die GL oder die Arbeitnehmervertretung unannehmbar sein, besteht die Möglichkeit, den Fall einem Schiedsgericht vorzulegen (lit. e). Damit entspricht die Vorgehensweise den anderen Konfliktregelungsverfahren des GAV.

Gemäss Abs. 4 obliegt die Kontrolle der Umsetzung des Vergleichsvorschlags bzw. des Schiedsgerichtsentscheids der Paritätischen Kommission.

Abs. 7 dient als Ventil für den Fall, dass der geltende Art. 15.5 zur Bekämpfung von Lohndumping nicht ausreicht (wofür bislang allerdings keinerlei Anzeichen bestehen); welche Korrekturmassnahmen schliesslich getroffen würden, wäre von den Vertragsparteien gemeinsam zu entscheiden.

Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

Die Jahresendzulage ist zwar Lohnbestandteil, untersteht aber den besonderen Regeln der Art. 16.1 und 16.2.

Art. 16.1 Höhe der Jahresendzulage

Die Jahresendzulage beträgt einen Monatslohn gemäss den Bemessungsregeln in Art. 16.2. Sie ist für so viele Monate geschuldet, als ein Lohnanspruch besteht, also auch für die Zeit des Lohnnachgenusses gemäss Art. 338 Obligationenrecht. Für pro rata-Berechnungen bei Ein- und Austritt im gleichen Jahr sind angebrochene Monate zusammenzuzählen.

Art. 16.2 Bemessung der Jahresendzulage

Für die Bemessung der Jahresendzulage gelten die hier festgehaltenen speziellen Regeln; insbesondere sind Überstunden nicht zu berücksichtigen.

Hauptsächliche Anwendungsfälle der vorgesehenen Kürzungsmöglichkeiten sind: Erschöpfung der Lohnfortzahlung- bzw. Aufzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall (vgl. Art. 18.1 und 18.5), unbezahlter Urlaub, übermonatiger Militärdienst und Kurzarbeit (vgl. Art. 35) oder die Ablösung der Lohnfortzahlungspflicht durch Versicherungsleistungen.

Es ist zu beachten, dass gewisse Sozialversicherungen (Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung) auch für die Jahresendzulage Ersatz leisten und dem Arbeitgeber monatlich einen entsprechenden Anteil rückvergüten (vgl. auch Art. 35). Doppelentschädigungen können zu unangenehmen Auseinandersetzungen mit den Sozialversicherungen führen. Dem Problem ist besonders bei Kurzarbeit, Krankheits- und Unfallabsenzen die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.

Art. 17 Kinderzulagen

Der GAV enthält keine eigene Kinderzulagen- **oder Ausbildungszulagenregelung**. Er verweist ausschliesslich auf die jeweiligen kantonalen Regelungen, die damit ohne weiteres anwendbar werden. Die Höhe der Zulagen (Kinderzulage, Ausbildungszulage usw.) richtet sich grundsätzlich nach den jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, beträgt in jedem Fall aber mindestens CHF 200.–.

Mit der Erhöhung der minimalen Kinder- und Ausbildungszulage auf CHF 200.– haben die Kürzungsregeln in den kantonalen Gesetzen wieder an Bedeutung gewonnen. Sieht das jeweilige kantonale Kinderzulagengesetz eine Kürzung des vollen Anspruchs bei kleinen Teilzeitpensen oder bei Stellenantritt während des Monats vor, so sind diese Kürzungsregeln auch auf Art. 17.1 und 17.2 GAV anwendbar, d. h., die Kinder- oder Ausbildungszulage von CHF 200.– wird analog gekürzt.

Die in Arbeit stehenden eidgenössischen Regeln wären bei ihrem (heute noch offenen) Inkrafttreten zu berücksichtigen.

Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft

Die diesbezüglichen Bestimmungen der früheren Vereinbarungen wurden im Wesentlichen übernommen, mit Ergänzungen in Art. 18.2 (Vaterschaftsurlaub) und 18.5 (Empfehlung einer Krankentaggeldversicherung).

Art. 18.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

a) Grundsatz

Der GAV gewährt den Arbeitnehmenden bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft volle Lohnfortzahlung während der in Art. 18.1 Abs. 1 festgelegten Dauer (unverzüglich und ohne Karenzfrist, im Gegensatz zur Bestimmung von Art. 324a Abs. 1 Obligationenrecht). Art. 18.7 bietet hier die Möglichkeit zu anderen, z.B. mit Aufschubsregelungen verbundenen Lösungen, die aber gleichwertig sein müssen.

Davon abzugrenzen sind die Regelungen betreffend Mutterschaftsurlaub: Der Lohnanspruch nach der Niederkunft, d.h. die Bezahlung des Mutterschaftsurlaubs wird auf Gesetzesstufe im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) geregelt. Auf der Ebene des GAV kommen wie bisher Art. 18.1 Abs. 4 bzw. Art. 18.2 (Mutter- und Vaterschaftsurlaub) zur Anwendung.

b) Berechnungsweise

Der Lohnfortzahlungsanspruch besteht selbst dann, wenn die Arbeitnehmenden nur teilweise an der Arbeit verhindert sind. Die Dauer der Lohnfortzahlung gilt insgesamt für alle Fälle von Krankheit einerseits und alle Unfälle andererseits.

Unabhängig vom Mutterschaftsurlaub gemäss Art. 18.2 steht einer schwangeren Frau das Recht auf Lohnfortzahlung für den Fall einer Arbeitsverhinderung aufgrund von Schwangerschaftsbeschwerden zu, wie wenn sie krank wäre. Diese Arbeitsunfähigkeit kann sich der Arbeitgeber durch ein Arztzeugnis bestätigen lassen.

Da Arbeitnehmerinnen erst nach 10-monatiger Dienstdauer einen Mutterschaftsurlaub gemäss Art. 18.2 beanspruchen können, sieht Art. 18.1 Abs. 4 für diejenigen Mitarbeiterinnen mit weniger als 10 Monaten Dienstdauer einen gesamthaften Lohnfortzahlungsanspruch von zwei Monaten vor, welcher Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit umfasst.

Davon unabhängig löst die Niederkunft einer erwerbstätigen Mutter seit 1. Juli 2005 grundsätzlich den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub bzw. die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) aus (siehe auch Kommentar zu Art. 18.2).

c) «innert 12 Monaten ab Beginn eines Falls»

Die Formulierung von Art. 18.1 Abs. 1 «innert 12 Monaten ab Beginn eines Falls» ist folgendermassen auszulegen:

Ab Beginn einer Krankheit oder eines Unfalls beginnt die Referenzperiode von 12 Monaten zu laufen. Diese Dauer wird durch weitere Krankheitsfälle oder Unfälle nicht unterbrochen. Eine neue Referenzperiode beginnt frühestens nach 12 Monaten: Ist ein Arbeitnehmender zum Zeitpunkt des Auslaufens einer Referenzperiode krank oder verunfallt, schliesst sich sofort eine neue Referenzperiode an. Der Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 18.1 gilt für jede dieser Referenzperioden.

d) Langdauernde Krankheits- oder Unfallabsenz

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 drei Monaten. Diese Bestimmung steht im Einklang mit Art. 324a Obligationenrecht, da die Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst etc. getrennt und nicht insgesamt gezählt werden.

e) Ferien bei Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit ist zu prüfen, ob bei allfälligem Bezug von Ferien deren Zweck, nämlich in erster Linie die Erholung, erreicht werden kann. Trifft dies zu (z.B. Polymechaniker mit verstauchtem Handgelenk), sind die Ferien in vollem Umfang anzurechnen und nicht bloss im Ausmass der verbleibenden Arbeitsfähigkeit.

Bevor solchen Arbeitnehmenden Ferien gewährt werden, empfehlen wir den Firmen, vorgängig mit der Krankenkasse die Suspendierung der Taggeldleistungen zu vereinbaren. Den Arbeitnehmenden gegenüber ist klar festzuhalten, dass sie während des Ferienbezugs als voll arbeitsfähig gelten und deshalb den vollen Lohn und die vollen Ferien beziehen. Für diese Zeit wird die Bezugsdauer der Krankenkassentaggelder i.d.R. verlängert.

Art. 18.2 Mutter- und Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1. Juli 2005 besteht sowohl auf Stufe GAV als auch auf Gesetzes-ebene ein Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub. Bezüglich Taggeldhöhe sowie Leistungsdauer unterscheidet sich der gesetzliche vom gesamtarbeitsvertraglichen Mutterschaftsurlaub.

a) Arbeitnehmerinnen ohne Anspruch auf den gesamtarbeitsvertraglichen Mutterschaftsurlaub

Arbeitnehmerinnen mit weniger als 10-monatiger Dienstdauer bei der gleichen ASM-Mitgliedfirma haben keinen Anspruch auf den gesamtarbeitsvertraglichen Mutterschaftsurlaub. Sie haben aber seit dem 1. Juli 2005 Anspruch auf die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne der AHV obligatorisch versichert waren, sie in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausübten und sie im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin oder Selbstständigerwerbende waren oder im Betrieb des Ehemanns mitarbeiteten und dort einen Barlohn bezogen. Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld während längstens 14 Wochen ausgerichtet

und beträgt 80% des vor der Geburt des Kindes erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, jedoch höchstens CHF 196.– pro Tag.

b) Der gesamtarbeitsvertragliche Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub (Art. 18.2)

Sobald eine Arbeitnehmerin 10 Monate Dienstzeit bei der gleichen ASM-Mitgliedfirma vollendet hat, steht ihr im Fall der Niederkunft auch durch den GAV ein Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn zu. Dieser Urlaub dauert 16 Wochen und geht damit über den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub hinaus. Erfüllt eine Arbeitnehmerin sowohl die Voraussetzungen für die gesetzliche und die gesamtarbeitsvertragliche Mutterschaftsentschädigung, werden 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (bzw. max. CHF 196.–/Tag) von der Erwerbsersatzordnung ausbezahlt und der Arbeitgeber ergänzt diese Zahlungen während 16 Wochen auf den vollen Lohn.

Der gesamtarbeitsvertragliche Mutterschaftsurlaub kann gemäss Abs. 2 seit 1. Januar 2006 im gegenseitigen Einverständnis frühestens zwei statt wie bisher vier Wochen vor der Niederkunft angetreten werden. Der Vorbezug kann für die Arbeitnehmerin und den Arbeitgeber eine vernünftige Lösung sein, er kann aber keiner Partei aufgezwungen werden. Bezieht die Arbeitnehmerin den Mutterschaftsurlaub um 2 Wochen vor, hat sie einen Anspruch auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft, also 6 Wochen mehr als das 8-wöchige Beschäftigungsverbot gemäss Art. 35a Abs. 3 Arbeitsgesetz.

Weil der Mutterschaftsurlaub nicht mit Ferien gleichgesetzt werden kann, haben Krankheitstage, welche in diesen Mutterschaftsurlaub fallen, keinen Nachbezug des Urlaubs zur Folge. Umgekehrt sind solche Krankheitstage während des Mutterschaftsurlaubs nicht an den Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 18.1 anzurechnen.

Abs. 3 sichert die Koordination der GAV-Bestimmungen mit den Vorschriften der Erwerbsersatzordnung (gesetzliche Mutterschaftsleistungen).

Abs. 4, wonach Versicherungslösungen insgesamt mindestens gleichwertig sein müssen, hat mit dem Inkrafttreten der gesetzlichen Mutterschaftsentschädigung an Bedeutung verloren. Da während 14 Wochen durch die EO 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens als Taggeld ausgerichtet wird, geht es hier hauptsächlich um die Versicherung der Lohndifferenz auf 100% des Erwerbseinkommens. Die Frage der Gleichwertigkeit der Versicherungslösungen ist im Einzelfall zu prüfen.

Abs. 5 enthält neu das Recht auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen, wenn das Kind nach dem 30. Juni 2013 geboren wurde. Nach Treu und Glauben entsteht der Anspruch nur, wenn die Geburt während des gültigen Arbeitsverhältnisses mit einer Mitgliedfirma des ASM erfolgt ist. Der Vaterschaftsurlaub muss innert 6 Monaten ab Geburt bezogen werden. Dieser gilt zusätzlich zum bezahlten Absenztage für die Geburt (Art. 20 Abs. 1 lit. c) und zusätzlich zur Empfehlung eines unbezahlten Vaterschaftsurlaubs von maximal 4 Wochen. Den Vertragsparteien ist klar, dass die betrieblichen Verhältnisse in vielen Firmen eine solche vierwöchige Absenz nicht zulassen.

Kein Anspruch auf den fünftägigen, bezahlten Vaterschaftsurlaub besteht bei einer Adoption. Bei einem ausserhehlich gezeugten Kind muss dieser Vaterschaftsurlaub gewährt werden, sofern die Vaterschaft anerkannt wurde und dies nachgewiesen ist. Bei der sechsmonatigen Bezugsfrist handelt es sich um eine Verwirklichungsfrist. Bezieht ein Arbeitnehmender den Urlaub somit innert sechs Monaten nach Geburt des Kindes nicht, so geht der Anspruch unter. Die Information des Arbeitnehmenden nach Geburt seines Kindes über den Umstand, dass ihm eine Woche bezahlter Urlaub zustünde, die er innert der kommenden sechs Monate zu beziehen habe, sichert die Auffassung, dass der Anspruch bei freiwilligem Nichtbezug ersatzlos untergeht. Der Arbeitnehmende und der Arbeitgeber müssen sich über den Bezugszeitpunkt einig werden; bei Uneinigkeit bleibt das Anordnungsrecht beim Arbeitgeber. Die 5 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub beziehen sich auf ein 100% Pensum und sind bei einem kürzeren Arbeitspensum entsprechend zu reduzieren. Das Recht auf den bezahlten Vaterschaftsurlaub besteht bei einem gleichgeschlechtlichen Paar für den Partner oder die Partnerin nicht. Die in eingetragener Partnerschaft lebenden Personen haben heute noch kein Recht, ein Kind zu adoptieren oder fortpflanzungsmedizinische Verfahren zu nutzen.

Art. 18.3 Beizug von Vertrauensärztinnen und -ärzten

a) Vertrauensärztliche Untersuchung

Der Beizug von Vertrauensärztinnen und -ärzten ist empfehlenswert, wenn insbesondere häufige Krankheitsabsenzen den Verdacht des Missbrauchs aufkommen lassen oder wenn sich eine entlassene Arbeitnehmende oder Arbeitnehmender nach Empfang ihrer/seiner Kündigung ohne plausiblen Grund krank meldet, nur um in den Genuss des Kündigungsschutzes gemäss Art. 336c Obligationenrecht zu gelangen. Die Arbeitnehmenden können auf Kosten der Firma zum Vertrauensarzt geschickt werden, wenn ernsthafte Zweifel am Bestehen einer Krankheit vorliegen. Um rechtliche Klarheit zu schaffen, empfehlen wir, den Beizug eines Vertrauensarztes im Firmenreglement festzuhal-

ten. Weigern sich die Arbeitnehmenden oder wiederholen sich deren ungerechtfertigte Absenzen, kann letztlich auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht fallen.

b) Vorgehen bei zweifelhaften Krankheitsabsenzen

Das Problem zweifelhafter Krankheitsabsenzen gibt immer wieder zu Fragen Anlass. Wir halten deshalb Folgendes fest:

- Die Einführung von Karenztagen, an denen weder Lohn noch Ersatzleistungen ausbezahlt werden, halten wir im Hinblick auf die überwiegende Mehrzahl vertrauenswürdiger Arbeitnehmender für ein ungeeignetes Disziplinierungsmittel.
- Arztzeugnisse werden üblicherweise ab dem 3. Krankheitstag verlangt. Die generelle Pflicht, schon vorher ein Arztzeugnis beizubringen, kann schikanoös wirken. Es produziert unnötige Arztkosten und birgt gelegentlich auch die Gefahr, dass eine Arbeitnehmende oder ein Arbeitnehmender länger als nötig krankgeschrieben wird. Im Einzelfall mag ein strengeres Vorgehen richtig sein.
- Eine telefonische Rückfrage beim Arzt bringt zwar wegen des Berufsgeheimnisses nicht unbedingt völlige Klarheit; hingegen mag es dem Arzt dienen, zu wissen, ob die oder der Arbeitnehmende oder der Arbeitnehmer gelegentlich oder häufig (evtl. bei wechselnden Ärzten) krank ist oder sich krank schreiben lässt, ob sie/er im gekündigten Arbeitsverhältnis steht, ob sie/er allenfalls – obwohl krankgeschrieben – im Restaurant angetroffen wurde etc. Vielleicht wird man dabei auch erfahren, ob der Arzt den Patienten gesehen hat oder nur telefonisch ein «Gefälligkeitszeugnis» ausgestellt hat. Die Erkundigung nach der Möglichkeit einer teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit kann ebenfalls nutzbringend sein.
- Viele Firmen haben mit einem Besucherdienst bei kranken Mitarbeitenden gute Erfahrungen gemacht. Wird diese Aufgabe z.B. einer oder einem verständnisvollen pensionierten Mitarbeitenden übertragen, kann sie durchaus positive Auswirkungen haben.
- Professionelles Case Management dient zudem der Früherkennung von Problemfällen und zeigt in der Praxis teilweise beachtliche Erfolge.

Art. 18.4 Verschiedene Firmensysteme

Es bestehen mehrere alternative Möglichkeiten, die Lohnfortzahlungspflicht zu erfüllen. Die Wahl ist den Firmen überlassen, wobei Abs. 2 eine Versicherungslösung empfiehlt. Dies mit der Überlegung, dass Versicherungslösungen häufig (aber nicht immer) den Arbeitnehmenden vor allem langfristig einen besseren Schutz gewähren als andere Lohnfortzahlungsregeln. Damit der Mit-

arbeitende im Falle des Austritts aus der Firma den Versicherungsschutz der Krankentaggeldversicherung nicht verliert, wird den Firmen empfohlen darauf zu achten, dass das von ihnen gewählte Versicherungsmodell den Übertritt in die Einzelversicherung gewährt. Kündigt der Arbeitgeber z. B. einem kranken Mitarbeitenden nach Ablauf der Sperrfrist, geht aus den Allgemeinen Versicherungsbedingungen hervor, ob die Taggeldversicherung ihre Leistungen kürzt oder ganz einstellt.

Abs. 2 macht dabei klar, dass der bessere Schutz der Arbeitnehmenden im Falle ihres Übertritts in die Einzelversicherung nicht zulasten der Firma geht. Die Firmen bleiben aber frei, jene Lösung zu wählen, welche ihren Bedürfnissen und denen ihrer Arbeitnehmenden am besten gerecht wird.

Angesichts der vielfach existentiellen Bedeutung der Lohnfortzahlungsansprüche für die Arbeitnehmenden verpflichtet Abs. 3 die Firmen, bei beabsichtigten Änderungen die Arbeitnehmervertretung anzuhören und die Arbeitnehmenden über die Änderungen zu informieren.

Art. 18.5 Krankentaggeldversicherung

Neu enthält dieser Artikel eine Empfehlung an die Firmen zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung. Bei dieser Lösung werden die Leistungen ab dem ersten Tag erbracht. Der GAV erwähnt eine Leistungspflicht des Arbeitgebers betreffend Bezahlung eines Betrags in der Höhe von 2% des durchschnittlichen Lohns an die Versicherungsprämie. Diese Prozentzahl ist in vielen Fällen wohl eher hoch. Die Höhe dieser Leistungspflicht ist aufgrund einer mehrjährigen Entwicklung zu relativieren, insbesondere auch deshalb, weil die Firmen gemäss Art. 18.7 GAV gleichwertige andere Regelungen vorsehen können und diese Möglichkeit auch rege nutzen. Die Taggelleistung wird vom Arbeitgeber für die Dauer gemäss Art. 18.1 auf 100% des Lohns, wie er in Art. 15.4 definiert ist, ergänzt.

Um Lücken im Versicherungssystem für Krankentaggelder zu vermeiden, empfehlen wir, die Jahresendzulage mitzuversichern.

Die Arbeitnehmenden müssen neu gemäss Art. 18.5 Abs. 1 über die allfällige Möglichkeit eines Übertritts sowie die dafür geltenden Meldefristen in die Einzelversicherung informiert werden. In den meisten Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Kollektiv-Krankentaggeldversicherungen sind die Meldefristen geregelt. Je nach abgeschlossener Versicherung kann es sein, dass ein solcher Übertritt nicht möglich ist; in diesem Fall ist die frühe Information der Austretenden besonders wichtig, damit sie rechtzeitig die nötigen Vorkehrungen treffen können.

Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er den Mitarbeitenden betreffend seiner allfälligen Übertrittsmöglichkeiten orientiert hat, können Schadenersatzansprüche des Mitarbeitenden entstehen.

Art. 18.6 Direkte Lohnzahlung bei Krankheit

Wenn diese Lösung gewählt wird, müssen die Arbeitnehmenden selbst eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abschliessen, die einsetzt, wenn die Lohnfortzahlungspflicht der Firma erschöpft ist. Wir empfehlen den Firmen, ihre Arbeitnehmenden periodisch nachdrücklich darauf aufmerksam zu machen.

Art. 18.7 Gleichwertige andere Regelungen bei Krankheit

Die Firmen können für die Lohnfortzahlung bei Krankheit andere Regelungen einführen, wenn sie den Varianten nach Art. 18.1, 18.5 und 18.6 gleichwertig sind. Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn die Leistungen für die Arbeitnehmenden in Dauer und Höhe gleichwertig sind und/oder die Gesamtbelastung der Firma jeweils die gleiche ist.

Art. 18.8 Ergänzung der SUVA-Leistungen bei Unfall

Bei Unfall treten an die Stelle des Krankentaggelds die Leistungen der SUVA (evtl. eines anderen Unfallversicherers). Diese Leistungen muss der Arbeitgeber während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1 auf 100% des Lohns, wie er in Art. 15.4 definiert ist, ergänzen. Wie bei der Krankentaggeldversicherung kann die Firma für ihre Ergänzungszahlung eine Versicherung auf eigene Kosten abschliessen.

Kürzt die SUVA ihre Leistungen, weil die oder der Arbeitnehmende den Unfall selber verschuldet hat, kann die Firma ihre Leistung ebenfalls im gleichen Ausmass reduzieren.

Die Firma hat keine Leistungen zu erbringen, wenn neben der SUVA Dritte, z.B. Haftpflichtversicherungen des Schädigers, für die Lohnzahlung haftbar gemacht werden können (subsidiäre Leistungspflicht der Firma).

Art. 19 Militärdienstentschädigung

Art. 19.1 Rekrutenschule/Weiterbeschäftigung Lehrabgänger

Der Ansatz für Personen ohne Unterstützungspflicht beträgt 65% des Lohns. Für Personen mit Unterstützungspflicht beträgt die Entschädigung 80% des Lohns.

Wenn Rekruten vor Ablauf der normalen Schulzeit (in der Regel nach 7 Wochen) in eine Führungsausbildung wechseln (z.B. Unteroffiziersschule oder Anwärterenschule für Offiziere), dann richtet sich ab diesem Zeitpunkt die Entschädigung nach Art. 19.2. Für Durchdiener gilt nach Abschluss ihrer Grundausbildung (die in der Regel 18 oder 21 Wochen dauert) Art. 19.3.

Art. 19.1 gilt auch für Zivilschutz-Einführungskurse und Rekrutenschulen des FDA, Frauen der Armee (Art. 19.6).

Art. 19.1 Abs. 4 enthält neu eine Empfehlung, dass Lernende mit erfolgreichem Abschluss der Lehre nach betrieblicher Möglichkeit weiter beschäftigt werden. Damit soll den Lernenden eine Perspektive gegeben werden.

Art. 19.2 Andere Militärdienstleistungen, Durchdiener und Zivildienst – 19.4

Gemäss Art. 19.2 wird für Dienstleistungen, die nicht Rekrutenschule sind (WK, Beförderungsdienste wie z.B. Unteroffiziersschule oder Anwärterenschule für Offiziere, übrige Kurse), während des ersten Monats pro Kalenderjahr der volle Lohn, danach 50 bzw. 80% des Lohns entrichtet. Diese Ansätze gelten auch nach dem Wechsel von der Rekrutenschule in eine andere Militärdienstleistung (Dienstleistende haben also nach dem Wechsel im ersten Monat Anspruch auf den vollen Lohn).

Gemäss Art. 19.3 haben Durchdiener nach Absolvierung ihrer Grundausbildung (in der Regel 18 oder 21 Wochen) Anspruch auf 80% ihres Lohns. Derselbe Ansatz gilt für Zivildienstleistende nach Ablauf der Zeit, die einer Rekrutenschule entspricht (in der Regel 18 oder 21 Wochen).

Die Verpflichtung zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 19.4 kann insbesondere für länger dauernde Beförderungsdienste infrage kommen. Im Sinne des Günstigkeitsprinzips kann auch eine Frist von weniger als sechs Monaten vereinbart werden. Wir empfehlen Schriftlichkeit für solche Abmachungen. Werden sie nicht eingehalten, dann ist der Arbeitnehmende zur anteiligen Rückerstattung der über einen Monat hinaus gewährten Militärdienst-Entschädigung, abzüglich der gesetzlichen E0-Entschädigung, verpflichtet.

Art. 19.5 Erwerbsausfallentschädigung

Mit den erhöhten EO-Ansätzen hat diese Bestimmung wieder an Bedeutung gewonnen. Betreffend die Abrechnungsdetails können Anfragen direkt an die Ausgleichskasse Swissmem gerichtet werden.

Art. 19.6 Anwendungsbereich

Die Militärdienst-Entschädigungen sind für alle Dienstleistungen in der Armee (inklusive FDA), im Zivildienst und im Zivilschutz zu gewähren, die im Dienstbüchlein nicht ausdrücklich als «freiwilliger Dienst» oder «unbesoldeter Dienst» (keine EO-Entschädigung) bezeichnet sind. Dies gilt auch für an sich freiwillige Dienstleistungen (z.B. Gebirgskurse), wenn sie auf die übri-ge Dienstpflicht angerechnet werden. Es ist in diesem Zusammenhang fest-zuhalten, dass der Eintritt in den militärischen Frauendienst auf einem frei-willig getroffenen Entscheid der Arbeitnehmerin beruht. Die daraus resul-tierenden Dienstleistungen stellen indessen obligatorischen schweizerischen Militärdienst dar.

Andere Absenzen, für die eine Leistung der EO ausgerichtet wird, z.B. Kurse im Rahmen von Jugend und Sport und Dienste beim Katastrophenhilfskorps im Ausland, werden von diesen Bestimmungen nicht erfasst. Es kann fallwei-se geprüft werden, ob eine Zusatzleistung der Firma bis zum vollen Lohn an-gebracht ist oder nicht.

Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen

Die Aufzählung der Absenzen, für welche die Arbeitnehmenden den Lohn be-anspruchen können, ist abschliessend. Die Ansprüche sind pro Fall zu gewäh-ren und mit Ausnahme von lit. e) je Zeiteinheit (z.B. Kalenderjahr) nicht beschränkt. Bei Missbrauchsverdacht kann die Firma geeignete Belege ver-langen.

Der Artikel wurde in verschiedenen Fällen modernisiert. Neu ist auch expli-zit die eingetragene Partnerschaft der Eheschliessung mit entsprechender Anzahl bezahlter Absenztage gleichgestellt (vgl. lit. a) und b). Ebenso hält die explizite Gleichstellung von Pflege- und Stiefkindern zu Kindern (lit. b) und e) und das Konkubinat zu Ehegatten (lit. d) und h) Einzug in den GAV. Ein Konkubinat ist gegeben, wenn zwei Personen unterschiedlichen wie auch gleichen Geschlechts über mindestens fünf Jahre in einer festen Lebensbe-ziehung zueinander stehen, wobei der Beweis zwingend über eine entspre-chende Wohnsitzbescheinigung zu erbringen ist.

Für eine bezahlte Absenz nach lit. c) gilt nach wie vor die Geburt und nicht etwa die Anzahl Kinder; für eine Zwillingengeburt beispielsweise gibt es nur einen Tag bezahlte Absenz. Lit. c) gilt sowohl für Mütter wie auch für Väter, welche in einer GAV-unterstellten Firma arbeiten.

Lit. d) «andernfalls» ist wie folgt zu verstehen: Bis zu einem Tag bezahlte Absenz gibt es bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter, Schwiegersohn oder eines Geschwisters, sofern sie mit der oder dem Arbeitnehmenden nicht in Hausgemeinschaft gelebt hatten.

In lit. e) wurden neben den eigenen Kindern auch die Pflegekinder in den GAV aufgenommen. Unter einem Pflegekind i.S.v. Art. 20 ist nur das zur Adoption aufgenommene Kind zu verstehen.

Der Anspruch betreffend Absenzen wegen Ausrüstungsinspektionen konnte gestrichen werden, da diese nicht mehr stattfinden. Die Abgabe der Militärausrüstung kann heute flexibler organisiert werden, weshalb sie im GAV nicht explizit erwähnt ist. Gemäss Art. 324a Obligationenrecht ist für dennoch vorkommende Aufgebote die Lohnfortzahlung geschuldet.

Dafür wurde in lit. f) entsprechend der heutigen Verhältnisse die bezahlte Absenz bei Rekrutierungen auf bis zu 3 Tage (in der Praxis meistens 2 Tage) erhöht.

Zur Anwendung von lit. h) gelten folgende Voraussetzungen:

- Das Familienmitglied (Vater, Mutter, Ehegatte eingetragener Partner/in, Konkubinatspartner/in, Kind, weitere Verwandte) muss in Hausgemeinschaft leben.
- Die Erkrankung muss eine dauernde intensive Pflege oder Überwachung erfordern (Arztzeugnis).
- Die Pflege kann nicht sofort durch Drittpersonen oder auf andere Weise (Hospitalisierung) erfolgen.

Die 3-tägige Frist dient zur Überbrückung der «schlimmsten Zeit» sowie zur Organisation der Drittpflege. Die drei Tage müssen deshalb wie in lit. d) nicht voll ausgeschöpft werden. Eine weitergehende Absenzdauer ist als (unbezahlter) Urlaub zu behandeln, führt aber im Sinne von Art. 13.3 Abs. 3 nicht zu einer Ferienkürzung.

Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit

a) Allgemein

Die Ausübung eines öffentlichen Amtes (Mitgliedschaft in einer Behörde, Tätigkeit als Politiker oder Politikerin, freiwilliger Feuerwehrdienst etc.) kann mit der Arbeitszeit zusammenfallen. Die Arbeitnehmenden haben im Prinzip keinen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit oder Lohnzahlung bei Abwesenheit infolge ihres öffentlichen Amtes. – Die positiven Effekte solcher Engagements sind aber häufig beachtlich.

Die Empfehlung an die Firmen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, betrifft in erster Linie die Freistellung von der Arbeit. Dabei müssen jedoch die Interessen des Betriebes an der Präsenz der Arbeitnehmenden Vorrang haben. Wie weit die Firmen Interesse an der Ausübung von öffentlichen Ämtern durch die Arbeitnehmenden haben, bleibt der Beurteilung der Firmen im Einzelfall überlassen. Zur Schaffung klarer Verhältnisse soll der Zeitrahmen mit den betroffenen Arbeitnehmenden abgesprochen werden.

Bei der individuellen Verständigung über die Lohnzahlung während der durch die Amtstätigkeit bedingten Absenzen empfehlen wir, einerseits das Ausmass der Absenzen, andererseits die Entschädigungen für die Amtstätigkeit zu berücksichtigen.

b) Prüfungsexpertinnen und -experten

Expertinnen und Experten für Lehrabschlussprüfungen sowie Expertinnen und Experten für Prüfungen und Kurse der paritätischen Prüfungsorganisationen VIM, VAM, VBM (siehe Art. 53) werden gemäss Abs. 3 bezahlt freigestellt. Die Mitwirkung von Arbeitnehmenden aus unseren Lehrbetrieben an den Lehrabschlussprüfungen liegt zweifellos im Interesse unserer Branche. Die Lehrabschlussprüfungsexpertinnen und -experten werden in den meisten Kantonen entweder als Vertreterin oder Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmenden von den Kantonen offiziell für eine bestimmte Amtsdauer gewählt, periodisch geschult und im Bedarfsfalle zu Lehrabschlussprüfungen aufgeboten. Ausser den Kantonen bietet auch das BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) zu Kursen auf, wobei die Durchführung häufig an einen Berufsverband, z.B. Swissmem, delegiert wird.

Selbstverständlich soll diese Bestimmung nicht einschränkend auf die Ausbildungs- und Freistellungsregelungen für andere Ausbildungsinstitutionen verstanden werden. So sind z.B. auch die Swissmem Berufsbildung, die Swissmem Kaderschule, das sfb Bildungszentrum sowie die Technikerschulen (TS) und die Fachhochschulen auf Fachleute, Lehrkräfte sowie Expertinnen und

Experten aus der Praxis angewiesen. Wir bitten die Firmen, diese Aktivitäten ihrer Arbeitnehmenden auch in Zukunft zu fördern.

Art. 22 Weiterbildung

Der GAV thematisiert die berufliche Weiterbildung als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit, welche im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden liegt. Dies verlangt in den Firmen nach entsprechenden Massnahmen. Es handelt sich hier nicht um eine blosser Empfehlung. Angesichts der Bedeutung, welche die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitnehmenden für die Zukunft der Industrie hat, ist dieser Punkt besonders ernst zu nehmen.

Aufgrund der Erfahrung, dass die Weiterbildungsanstrengungen oft zu stark auf gewisse Belegschaftsteile konzentriert werden, präzisiert Art. 22 Abs. 1, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Funktion zu erfolgen hat. Damit werden aber nicht Alibi-Weiterbildungen verlangt. Nach wie vor darf vorausgesetzt werden, dass die Weiterbildung für die Betroffenen sinnvoll ist und von ihrer Weiterbildungsfähigkeit bzw. -bereitschaft genügend unterstützt wird.

Grundsätzlich sind die Firmen frei, wie sie die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden gestalten. Art. 22 Abs. 2 empfiehlt dazu aber in einer nicht abschliessenden Aufzählung verschiedene wichtige Massnahmen.

Die Arbeitnehmenden sollen sich gemäss Abs. 3 nicht nur auf die Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitgeber beschränken, sondern auch selbst ihre fachlichen/persönlichen Qualifikationen mit privater Initiative weiterentwickeln. Sie haben insbesondere dort ihren eigenen Beitrag zur Weiterbildung zu leisten, wo es um arbeitsplatzunabhängige Qualifikationen geht. Darüber hinaus sollen sie aktiv bei den Weiterbildungsaktivitäten der Arbeitgeber mitmachen.

Mit der periodischen Information der Arbeitnehmervertretung über die geplanten und durchgeführten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten gemäss Abs. 4 soll erreicht werden, dass dieses Thema von beiden Seiten ernst genommen und laufend verfolgt wird. Auf diese Weise kann sich ohne starre gesamtarbeitsvertragliche Vorgaben ein konstruktiver Druck zur Förderung der Weiterbildung in den Firmen aufbauen.

Es liegt nahe, dass Firmen und Arbeitnehmende die optimal auf die MEM-Industrie zugeschnittenen Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen (z.B. sfb Bildungszentrum, Arbeitsgemeinschaft für die Ausbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen, AAA) und der Vertragsparteien (z.B. Swissmem Kaderschule) nutzen.

Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung

a) Grundsatz der Regelung

Die Arbeitnehmenden haben ein Recht auf bezahlte Freistellung für berufliche Weiterbildung, sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 23 Abs. 1 lit. a) – e) erfüllt sind (vgl. nachstehend b). Der GAV definiert aber keinen schematischen individuellen Freistellungsanspruch, sondern stellt diesen in den Rahmen der zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung jährlich für die ganze Belegschaft verhandelten Weiterbildungstage (vgl. nachstehend c).

b) Anforderungen an die Weiterbildung

Die Weiterbildung muss auf dem jetzigen oder einem künftigen Fachgebiet oder wenigstens auf beruflich nützlichen Gebieten erfolgen; Abs. 1 lit. a) nennt die Einzelheiten. Ausgeschlossen sind also eigentliche Umschulungskurse, Freizeitkurse oder Bildungsveranstaltungen, die weltanschaulichen, politischen, religiösen oder anderen Zwecken dienen.

Die Weiterbildung kann auch dazu dienen, die oder den Arbeitnehmenden auf neue Tätigkeiten innerhalb des Betriebs vorzubereiten.

Als Beitrag zur Arbeitsmarktsfähigkeit ist eine hinsichtlich Weiterbildungsinhalt und Umfang zurückhaltend auszulegende Bestimmung eingeführt worden: Gemäss Art. 23 Abs. 1 lit. c) kann die Vorbereitung auf Tätigkeiten ausserhalb des Betriebs dann geltend gemacht werden, wenn die bisherige Funktion aufgehoben werden muss und innerhalb des Betriebs kein Ersatz angeboten werden kann.

Die oder der Arbeitnehmende muss bereit sein, sich selbst zu engagieren. Diese Leistungsbereitschaft wird oft damit erbracht, dass die Weiterbildung ganz oder teilweise in der Freizeit erfolgt. Die Arbeitnehmenden können sich auch Ferien für die Weiterbildung anrechnen lassen oder ihr Engagement mit der teilweisen Übernahme von Kurskosten erbringen.

Die Weiterbildung muss für den Arbeitgeber von Nutzen sein. Diese Anforderung gilt naturgemäss nicht im Fall von Art. 23 Abs. 1 lit. c) und ist eher restriktiv auszulegen. Es darf nicht erwartet werden, dass die Weiterbildung sofort in Geldwert umgesetzt werden kann. Es genügt, wenn die Fähigkeiten der Arbeitnehmenden generell verbessert werden und sie dem Betrieb mobiler, interessierter oder motivierter zur Verfügung stehen. Damit ist auch gesagt, dass diese Freistellung nicht nur auf dem engen Gebiet der betrieblichen Schulung angesiedelt ist. Die Vertragsparteien wollen bewusst denjenigen Arbeitnehmenden eine Weiterbildungsmöglichkeit eröffnen, die von der Firma kein entsprechendes Angebot erhalten. Es entspricht also dem Sinn dieses Artikels, wenn sich die Arbeitnehmenden selber um die Freistellung

bemühen und der Firma Vorschläge machen. Demgemäss sollen die Firmen bei der Anwendung dieser Bestimmung den Arbeitnehmenden nach Möglichkeit entgegenkommen und nicht nur Weiterbildungen zulassen, die ohnehin aus Firmensicht notwendig und geradezu unerlässlich gewesen wären.

Weiterbildung im Sinne dieses Artikels kann auch «on the job» stattfinden; nicht unter diesem Artikel anrechenbar sind allerdings Schulungen, die völlig an die Verhältnisse in der einzelnen Firma gebunden sind und Fähigkeiten vermitteln, die anderweitig nicht verwertet werden können.

c) Kostenbeitrag der Firma

Viele Weiterbildungsmöglichkeiten werden nach wie vor ausserhalb der Arbeitszeit angeboten. Für solche Fälle sieht Art. 23 Abs. 2 vor, dass die Arbeitnehmenden statt der Freistellung auch einen Beitrag an die Kurskosten beantragen können. Solche Beiträge können einen erheblichen Motivations-effekt für die Ausbildungsanstrengungen der Arbeitnehmenden haben. Der Beitrag kann so bemessen sein, dass er mit den Kosten der Freistellung vergleichbar ist.

d) Firmenregelung

Für die Bestimmung der Weiterbildungstage bzw. der verfügbaren finanziellen Mittel wählt der GAV einen kollektiven Ansatz. Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verhandeln jährlich ein Total für die ganze Belegschaft (Art. 23 Abs. 4), wobei den Firmen empfohlen wird, pro Vollzeitstelle mindestens fünf Tage oder einen äquivalenten Geldbetrag zur Verfügung zu stellen (Art. 23 Abs. 3).

Die Zuteilung dieser Weiterbildungsressourcen kann in den normalen betrieblichen Führungs-/Ausbildungsprozessen erfolgen; die Firma kann dafür aber auch ein besonderes Verfahren unter Einbezug der Arbeitnehmerseite vorsehen. In Streitfällen über die Zuteilung der insgesamt verfügbaren Weiterbildungstage/-mittel entscheidet gemäss Art. 23 Abs. 5 ein von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung bestimmter paritätischer Ausschuss.

Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten

Der Anspruch beträgt drei Tage pro Jahr und besteht nur, wenn die Voraussetzungen gemäss Art. 24 Abs. 1 lit. a) – d) erfüllt sind. Den Firmen ist es allerdings freigestellt, weitergehende Regelungen zu treffen, wobei vor allem an wichtige Chargen bei unseren Vertragspartnern gedacht ist (Verbandspräsident, Mitglieder der Verhandlungsdelegation, Mitglieder von gemeinsamen Kommissionen gemäss Art. 8.2 etc.).

Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie

In den Firmen soll die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden verbessert werden. Der GAV macht dazu in Art. 25 verschiedene Empfehlungen:

- Jugendliche: Die Förderung der Jugendlichen ist im Hinblick auf die Nachfolge und die Modernisierung der Industrie von grosser Bedeutung. Die Unternehmen sind deshalb aufgefordert, den jungen Mitarbeitenden ein attraktives Umfeld in der MEM Branche zu bieten.
- Frauen: Der Frauenanteil ist in unserer Industrie tief. Die Firmen werden ermutigt, vermehrt Frauen für die MEM Branche zu gewinnen. Damit Arbeitnehmerinnen eine frauenspezifische Unterstützung erhalten, kann in den Firmen eine Frauenbeauftragte eingesetzt werden.
- Berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten: Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeitnehmende sind in den Unternehmen zu prüfen und bei gleicher Eignung sind Frauen gegenüber männlichen Arbeitnehmenden keinesfalls zu benachteiligen.
- Wiedereinstieg: Firmen sollen Anstellungsmöglichkeiten für Personen, welche wieder in den Beruf einsteigen, durch geeignete Arbeitszeitmodelle und spezielle betriebliche Einrichtungen fördern. Welche Massnahmen getroffen werden können, hängt stark von den betrieblichen Verhältnissen und Möglichkeiten ab, wobei wir empfehlen, auch entsprechende Kooperationen mit anderen Arbeitgebern (z.B. für Krippen) zu suchen. Allenfalls kann die Firma geeignete Ausbildungs- und Zwischenbeschäftigungsmöglichkeiten schaffen, damit diese Arbeitnehmenden ihr berufliches Wissen und ihre Erfahrung beibehalten können.
- Laufbahnberatung und Weiterbildung: Gut ausgebildete Arbeitnehmende haben in der Berufswelt generell bessere Chancen. Eine sorgfältige Laufbahnberatung ist für Arbeitnehmende sehr wichtig, um das vorhandene Potential optimal nutzen zu können. Dazu bedarf es einer individuellen Beratung unter Berücksichtigung der bestehenden Kenntnisse und Weiterbildungsmöglichkeiten des Arbeitnehmenden.
- Personen mit Handicap: Die Firmen werden ermutigt, Personen mit Handicap den Verbleib im Unternehmen oder die Integration in diesem mit geeigneten Massnahmen (z.B. Umschulung) zu ermöglichen.

Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Dieser Artikel enthält die Empfehlung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders Rücksicht zu nehmen.

Neu wurde in Abs. 3 eine Empfehlung an die Firmen aufgenommen, ihren Arbeitnehmenden in der Organisation der Kinderbetreuung ausserhalb der Fa-

milie im Rahmen ihrer Möglichkeiten Unterstützung zu gewähren. Im Verlauf der Verhandlungen zum aktuellen GAV, haben sich die Vertragsparteien darauf geeinigt, dass es sich dabei **nicht um eine finanzielle Unterstützung** handeln soll. Die Unterstützung der Eltern kann in Beratungen, aus einer Liste mit möglichen Betreuungslösungen im Krankheitsfall eines Kindes oder in sonstigen nicht finanziellen Dienstleistungen bestehen.

Den Firmen wird weiter empfohlen, auf Wunsch der Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Elternurlaub oder unbezahlte Sabbaticals zu gewähren. Dies nicht im Sinne eines Anspruchs, doch sollen die Firmen prüfen, ob die Gewährung eines solchen Urlaubs mit dem Betriebsablauf vereinbar ist. Wenn die Firma einem solchen Urlaub zustimmt, sollen insbesondere dessen Beginn und Ende, Versicherungsfragen sowie die Tätigkeit bei der Rückkehr in den Betrieb geregelt werden. Bewusst offen gelassen wurde die Frage, wie lange ein Urlaub dauern kann. Dies ist gemäss den persönlichen Bedürfnissen und betrieblichen Umständen bzw. Möglichkeiten festzulegen.

Art. 27 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Grundlage für diesen Artikel sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb (Unfallversicherungsgesetz und Arbeitsgesetz bzw. ausführende Verordnungen). Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen zusammen für die Einhaltung der geltenden Vorschriften besorgt sein. Insbesondere dürfen Verletzungen von Sicherheitsvorschriften weder von Vorgesetzten noch von Arbeitnehmenden untereinander toleriert werden.

Für die Durchsetzung eines wirkungsvollen Gesundheitsschutzes sowie der bestmöglichen Arbeitssicherheit ist die Information der Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung bei der Einführung von neuen Produkten und Verfahren unerlässlich. Das Anhörungsrecht der Arbeitnehmenden soll helfen, dass mögliche Gefahren und Probleme sowie mangelnde Kenntnisse bezüglich der Sicherheitsvorschriften wahrgenommen werden.

Art. 28 Persönlichkeitsschutz

a) Persönlichkeitsverletzungen, sexuelle Belästigungen und Mobbing

Art. 28 Abs. 1 macht deutlich, dass es eine gemeinsame Aufgabe von Geschäftsleitung, Kader und Arbeitnehmervertretung ist, im Betrieb durch offene Kommunikation ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen. All diese Personen, insbesondere die Vorgesetzten, haben in ihrem

Einflussbereich deutlich zu machen, dass im Betrieb Persönlichkeitsverletzungen, Mobbing und insbesondere sexuelle Belästigungen nicht geduldet werden.

Das Erkennen von Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere von Mobbing und sexueller Belästigung, ist in den Firmen erfahrungsgemäss schwierig, da die betroffenen Arbeitnehmenden oftmals hilflos sind bzw. Angst vor einer Bekanntgabe des Verletzungstatbestands haben. Vorgebrachte Beschwerden und auch blossе Andeutungen sind deshalb ernst zu nehmen und müssen unverzüglich und vertraulich behandelt werden. Sind sie berechtigt, müssen die nötigen und angemessenen Sanktionen ergriffen werden, wobei allerdings auch die angeschuldigten Personen anzuhören sind. Auf keinen Fall darf ein in Art. 28 Abs. 1 beschriebenes Verhalten geduldet oder verschwiegen werden.

Unter Mobbing («to mob»; anpöbeln, schikanieren) kann ein Prozess von psychisch und/oder physisch verletzenden negativen Handlungen (Diskriminierungen, Demütigungen, Unterdrückung von Informationen, Hänseleien, Intrigen oder alle Formen physischer Gewalttätigkeit) verstanden werden, die von einer oder mehreren Personen gegen eine Arbeitnehmende oder einen Arbeitnehmenden gerichtet sind. Vereinzelt negative Handlungen fallen nicht unter den Begriff Mobbing, der voraussetzt, dass diese Handlungen in feindlicher Absicht wiederholt, systematisch und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden. Es geht also nicht etwa darum, die üblichen Scherze am Arbeitsplatz zu unterbinden. Vielmehr sollen die Arbeitnehmenden vor systematischen Verletzungen durch Vorgesetzte, Kollegen oder Kolleginnen geschützt werden. Zudem sollen die Folgen von Mobbing für den Betrieb, wie z.B. Verschlechterung des Betriebsklimas, Nachlassen der Motivation und Leistungsfähigkeit, Krankheitsabsenzen etc. verhindert werden.

Als sexuelle Belästigung zu bezeichnen ist jedes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art (Art. 4 Gleichstellungsgesetz). Das sexuell gefärbte verbale oder nicht verbale Verhalten kann die betroffene Person einschüchtern, in Verlegenheit bringen oder von ihr als feindselig erlebt werden. Dazu gehören z.B. auch das Zeigen, elektronische Verschicken oder Anbringen von pornografischen oder geschlechtsfeindlichen Bildern, sexistische Bemerkungen und Witze, Berührungen und Gesten sowie körperliche Übergriffe und sexuelle Nötigungen etc.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu respektieren und sie deshalb auch vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Aufgrund dieser arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht hat er dafür die erforderlichen und die ihm zumutbaren Vorkehrungen zu treffen (Art. 328 Obligationenrecht). In diesem Sinne ist den Firmen zu empfehlen, zumindest eine Person jeden Geschlechts als Ansprech- bzw. Vertrauensperson der Arbeitnehmenden zu bezeichnen. Der Verhinderung von sexuellen Belästigungen dient auch, wenn ein Merkblatt oder Reglement zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz erlassen wird.

Ferner sollten auch die Firmen im Falle eines Konflikts im Betrieb eine Person bezeichnen, die sich dem Konflikt professionell annehmen kann. Dafür sollte im Betrieb ein Verfahren genau definiert sein.

Diese bezeichnende Person sollte eine Vertrauensperson sein, an welche sich Arbeitnehmende im Fall eines Konflikts wenden können. Diese Person sollte:

- eine geeignete Ausbildung haben
- ein Vertrauensverhältnis im Betrieb haben
- die Vertraulichkeit der Gespräche beibehalten
- keine Hierarchie-Verbindung mit den Arbeitnehmenden haben.

b) Ausländerintegration

Obwohl die Zusammenarbeit zwischen den schweizerischen und ausländischen Arbeitnehmenden in den Betrieben allgemein gut funktioniert, gehört die Förderung der Ausländerintegration und die Bekämpfung der Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz zu den Daueraufgaben der betrieblichen Sozialpartner.

Der GAV verweist speziell auf die Förderung der Sprachkompetenz, weil die Kommunikationsfähigkeit eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Ausländerintegration ist. Es ist deshalb auch legitim, wenn die Firma nicht nur Ausbildungsangebote macht, sondern von den fremdsprachigen Mitarbeitenden auch entsprechende Eigenanstrengungen verlangt.

Besondere Anstrengungen sind nötig, um bei der angestammten Belegschaft gegenüber den Mitarbeitenden aus fremden Kulturkreisen das nötige Verständnis für deren andersartige Sitten und Lebensgewohnheiten zu wecken. Dazu dienen in erster Linie aufklärende Informationen über den Hintergrund «fremder» Bräuche und Verhaltensweisen sowie die Förderung von Kontakten zwischen den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmenden.

Sind fremdenfeindliche Stimmungen festzustellen, so muss ihnen auf den Grund gegangen werden, bevor sie sich in rassistisch gefärbten Aktionen entladen. Gegenüber den Urhebern fremdenfeindlicher Handlungen ist mit aller Bestimmtheit vorzugehen.

Was für das Verhältnis zwischen schweizerischen und ausländischen Arbeitnehmenden gilt, ist selbstverständlich auch auf die Beziehungen zwischen verschiedenen ausländischen Nationalitäten anwendbar. Toleranz und gegenseitige Rücksichtnahme ist von allen Gruppen zu fordern, und politische Auseinandersetzungen aus den Herkunftsregionen dürfen keinesfalls in die schweizerischen Betriebe getragen werden!

Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme

In Art. 29 Abs. 1 ist der Anspruch der Arbeitnehmervertretung auf frühzeitige Information über arbeitnehmerbezogene Datensammlungen mittels elektronischer Anlagen und über die konkrete Regelung der Zugangsberechtigung geregelt. In Art. 38.12 Abs. 4 wird empfohlen, der Arbeitnehmervertretung diesbezüglich Mitsprache zu gewähren.

Mit den Bestimmungen bezüglich Überwachungsanlagen und Kontrollsystemen sollen technische Überwachungen verhindert werden, welche **ausschliesslich** das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz kontrollieren. Zulässig sind Überwachungssysteme, wenn sie aus technischen oder Sicherheitsgründen zur Verhütung von Unfällen oder im Nachtbetrieb benötigt werden. Dabei sollen allerdings Integrität und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden so wenig wie möglich eingeschränkt werden.

Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft

Dieser Artikel hat empfehlenden Charakter und widerspiegelt den Zielsetzungswandel, der sich in den Firmen seit geraumer Zeit vollzieht. Dem ausschliesslichen Gewinnstreben ist eine Betrachtungsweise gewichen, wonach neben der ökonomischen Seite des Wirtschaftens das ganze Geschehen in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft betrachtet und in der betrieblichen Entscheidungsfindung berücksichtigt werden muss.

Das ganzheitliche unternehmerische Denken soll dazu führen, dass Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung alle dauernd auf die Firma einwirkenden Aspekte ökonomischer, technologischer, sozialer und ökologischer Natur beobachten und besprechen sollen. Betriebliche Entscheide sollen unter sorgfältigem Abwägen der Vor- und Nachteile möglichst vielen Ansprüchen aus

den verschiedenen Sphären gerecht werden, in welchen die Firma eingebettet ist. Das bedingt einerseits eine klar umschriebene Firmenkultur und andererseits Klarheit über die langfristigen Zielsetzungen der Firma.

Art. 31 Personalvorsorge

a) Vorbemerkung

Da die Vorsorgeeinrichtungen als von den Firmen unabhängige juristische Personen dem GAV nicht unterstehen, können die Vertragsparteien **nur Empfehlungen** abgeben, bei deren Umsetzungen die Vorsorgeeinrichtungen frei sind.

b) Flexible Pensionierung

Der Begriff der flexiblen Pensionierung umfasst Pensionierungen vor und nach dem 65. Altersjahr, wobei die vorzeitige Pensionierung in der Praxis entgegen der demographischen Gegebenheiten nach wie vor im Vordergrund steht. Angesprochen sind **allgemeine** vom Arbeitnehmenden frei oder unter gewissen Bedingungen wählbare flexible Pensionierungen, wogegen die vorzeitigen Pensionierungen im Zusammenhang mit Personalabbau-Massnahmen ins Gebiet der Sozialpläne fallen.

Voraussetzungen und Modalitäten der flexiblen Pensionierung, die stark von der jeweiligen Kassenstruktur abhängen, sind in den einzelnen Reglementen festzulegen. Die Richtlinien lassen offen, ob der Arbeitnehmende bei einer vorzeitigen Pensionierung Leistungseinbussen in Kauf nehmen muss, wie eine allfällige Überbrückung bis zum ordentlichen Rücktrittsalter finanziert wird, oder wie eine Pensionierung nach dem 65. Altersjahr behandelt wird. Wir sind der Auffassung, dass die selbst gewählten vorzeitigen Pensionierungen zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen, sofern die Finanzierung nicht bereits durch einen entsprechenden Vorsorgeaufbau ermöglicht wird.

Art. 31 erwähnt auch die Altersteilzeit und ähnliche Modelle. Hierunter sind Regelungen zu verstehen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, sukzessive aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Dafür bedarf es einer Koordination zwischen den arbeitsvertraglichen Bedingungen und den Vorsorgereglementen, indem vor allem festgelegt wird, welche Einkommensentwicklung während dieser Phase angestrebt wird und wie diese mit Lohn- und Vorsorgeleistungen sichergestellt werden soll. Deshalb verweist der Artikel auch auf die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Sozialpartnern, da nur sie die spezifischen Gegebenheiten der Firma kennen.

c) Vorsorge bei reduzierten Arbeitspensen

Bei Mitarbeitenden mit reduzierten Arbeitspensen (Teilzeitarbeitnehmende) ist in der beruflichen Vorsorge ein geringerer Teil des Lohns versichert, wenn der Koordinationsabzug in gleicher Weise (mit denselben absoluten Frankenbeträgen) vorgenommen wird wie bei den Vollzeitarbeitnehmenden. Dieser Effekt lässt sich z.B. vermeiden, wenn der Koordinationsabzug pro rata gemäss dem Beschäftigungsgrad berechnet wird. Allerdings bedeutet diese Lösung eine Erhöhung der Vorsorgebeiträge sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die betroffenen Arbeitnehmenden. Deshalb hängt es auch von ihnen ab, ob die Empfehlung realisiert werden kann.

Art. 32 Ferienlohn

Bei Kurzarbeit erhalten die Betroffenen während der Ferien den vollen Ferienlohn. **Eine Ferienkürzung wegen Kurzarbeit ist nicht zulässig.**

Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen

Art. 33.1 Grundsatz

Die einem Kurzarbeitsregime unterstellten Arbeitnehmenden haben gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) nur dann Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE), wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen ist. Das trifft bei Arbeitsausfällen, die durch Absenzen wie Krankheit, Unfall, etc. verursacht sind, nicht zu. Das AVIG nimmt weitere Tatbestände vom Anspruch der KAE aus, nämlich den Arbeitsausfall vor und nach Betriebsferien oder Feiertagen (Missbrauchsverhütung) und das gekündigte Arbeitsverhältnis.

Die vom Ausfall der KAE betroffenen Arbeitnehmenden werden deshalb in Art. 33 denjenigen, die lediglich infolge Kurzarbeit dem Arbeitsplatz fernbleiben, gleichgestellt, indem sie einen Firmenbeitrag anstelle der KAE erhalten.

Die Regelung bezüglich des gekündigten Arbeitsverhältnisses ist anwendbar für Kündigungen (des Arbeitgebers oder Arbeitnehmenden) während einer Kurzarbeitsphase. Sie ist nicht anwendbar bei Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, weil sie sich der Kurzarbeit widersetzen, d.h. die Vertragsänderung nicht hinnehmen. Ein Firmenbeitrag entfällt schliesslich auch bei Arbeitgeber-Kündigungen aus disziplinarischen Gründen.

Art. 33.2

– 33.4 Höhe, Dauer, Kürzungen

Die Höhe des Firmenbeitrags entspricht der (hypothetischen) KAE.

Soweit andere Versicherungen (SUVA, Krankenkasse, EO usw.) für den Lohnausfall aufkommen, soll die (Netto-)Auszahlung an die Arbeitnehmenden nicht höher sein als wenn keine Arbeitsverhinderung bestünde. Die Höhe des Firmenbeitrags ist dementsprechend anzupassen. Es dürfen aber keine Versicherungsleistungen zurückbehalten werden (kein «negativer» Firmenbeitrag).

Werden Versicherungsleistungen gekürzt, so ist auch der Firmenbeitrag proportional zu kürzen (vgl. Art. 18.5 Abs. 4 und Art. 18.8 Abs. 2).

Ein Anspruch auf den Firmenbeitrag besteht nur, solange überhaupt ein Lohnanspruch besteht (vgl. Art. 18.1), und zwar in dem Ausmass, wie die Lohnfortzahlungspflicht vereinbart (Teilzeit) oder vorgeschrieben (z.B. Art. 19.1) ist.

Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags

Diese Bestimmung regelt die – wohl seltenen – Fälle, wo Kurzarbeit eingeführt wird, ohne dass sie von der Arbeitslosenversicherung abgedeckt wäre. Da in einem solchen Fall die Betroffenen auf Versicherungsleistungen verzichten, muss sie auch der Arbeitgeber nicht erbringen. Verschulden Arbeitnehmende durch ihr Verhalten den Wegfall oder die Kürzung der KAE, leistet der Arbeitgeber ebenfalls keinen Ersatz.

Das AVIG setzt als Entschädigungsvoraussetzung einen Arbeitsausfall von mindestens 10% der Arbeitsstunden voraus, die von den Arbeitnehmenden des Betriebs (oder der Betriebsabteilung) normalerweise insgesamt geleistet werden. Falls die Grenze von 10% während einer Abrechnungsperiode unterschritten wird, weil unter den kurzarbeitenden Arbeitnehmenden starke Ausfälle infolge Krankheit/Unfall/Militärdienst oder anderer persönlicher Verhinderungen vorkommen, ist die von Gesetzes wegen wegfallende KAE durch den Firmenbeitrag zu ersetzen. Hier liegt kein freiwilliger Verzicht vor.

Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit

Vgl. Kommentar zu Art. 16.2.

Vorbemerkungen

Gegenüber der Vereinbarung von 2006–2013 sind keine grundlegenden Änderungen erfolgt. Neu wurde die Stellung der Arbeitnehmervertretung in Art. 57 zusätzlich verstärkt, was in einigen Bestimmungen zum Ausdruck kommt. Nur dadurch lassen sich Mitwirkungsrechte zu deren Wahrnehmung glaubhaft auf Betriebsstufe delegieren (vgl. auch Art. 6 und 38.4).

Der Geltungsbereich der Mitwirkungsbestimmungen umfasst aufgrund des Mitwirkungsgesetzes auch höhere Angestellte und Lernende (vgl. auch Kommentar zu Art. 1 und Art. 38.3).

Die Bestimmungen zur Aufstellung von Statuten, Reglementen und Mitwirkungsprogrammen sind verbindlich. Der Inhalt der Mitwirkungsprogramme ist insoweit vorgegeben, als der GAV in Art. 38.12 Abs. 2, 3 und 5 gewisse Vorgaben macht; ansonsten wird er autonom in den Firmen bestimmt. Zudem enthält der GAV in anderen Zusammenhängen (z.B. bei der Umsetzung der Jahresarbeitszeit in Art. 12.3) Mitwirkungsanordnungen, die nun im Interesse der Übersichtlichkeit auch in den Mitwirkungsprogrammen aufzunehmen sind (Art. 38.12 Abs. 2, 3 und 5).

Art. 37 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich

Die Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich, d.h. am Arbeitsplatz, interessiert die Arbeitnehmenden am meisten. Besonders in diesem Bereich können sich die modernen Methoden der Firmen günstig auswirken. Erwähnenswert sind hier insbesondere Mitarbeitergespräche, wobei damit auch eine ausreichende Information der Kader anvisiert ist.

Art. 38 Arbeitnehmervertretungen

Art. 38.1 Bildung von Arbeitnehmervertretungen

a) Grundsatz

Grundlegende Bestimmungen zur Arbeitnehmervertretung finden sich bereits in Art. 6. Art. 38.1 betont nochmals die Förderung der Arbeitnehmervertretungen und gibt dementsprechend den Arbeitnehmenden eines Betriebs oder einer Betriebsstätte das Recht, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen und die dazu nötige Wahl mit Hilfe der Geschäftsleitung durchzuführen. Voraussetzung dazu ist ein Mehrheitsentscheid der wahlberechtigten Arbeitnehmenden im vorgesehenen Vertretungsbereich. Eine weitere Voraussetzung ist, dass mindestens ein Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden eine Arbeitnehmervertretung wünschen (Art. 38.1 Abs. 2); es genügt also

nicht, wenn einzelne Arbeitnehmende oder ein Arbeitnehmerverband dies anregen.

Bei der Swissmem Geschäftsstelle bzw. auf dem Extranet kann ein **Muster eines Wahlreglements oder der Statuten** bezogen werden.

b) Zusätzliche Arbeitnehmervertretungen (Art. 38.1 Abs. 3)

Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen bestehen, gelten noch zusätzlich kumulative Voraussetzungen:

Das Erfordernis der **Mindestgrösse** ($\frac{1}{3}$ aller Wahlberechtigten) des neuen Vertretungsbereichs soll verhindern, dass zu viele Vertretungen gebildet werden. Die Geschäftsleitung kann aber mit ihrer Zustimmung auch kleinere Vertretungsbereiche ermöglichen, z. B. für Kaderkommissionen.

Ob der neue Vertretungsbereich betrieblich **sinnvoll** ist, muss anhand der konkreten Verhältnisse in der Firma beurteilt werden. Eher negativ beurteilen wir grosse Distanzen zwischen Betriebsstätten, völlig unterschiedliche Interessenlagen der Arbeitnehmenden, Widersprüche zu Struktur und Organigramm der Firma etc. Unzulässig sind in jedem Fall Kriterien, die mit der Firmenorganisation oder der Arbeit nichts zu tun haben (sachlich ungerechtfertigt), sondern nur persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmenden aufnehmen wie Geschlecht, Staatsangehörigkeit oder Verbandszugehörigkeit usw.

Art 38.2 Änderung von Vertretungsbereichen

Je nach den Umständen kann das Bedürfnis aufkommen, Abgrenzungen der Vertretungsbereiche zu ändern. Solche Änderungen betreffen mehrere Vertretungsbereiche bzw. Arbeitnehmervertretungen. Die Bestimmung von Art. 38.2 will sicherstellen, dass keine betroffene Arbeitnehmervertretung durch Änderungswünsche einer anderen übergangen oder überrascht wird. Als betroffene Arbeitnehmende, die an der Urabstimmung teilnehmen, sind ausschliesslich diejenigen zu verstehen, die in den anderen Vertretungsbereich wechseln würden. Die weiteren Voraussetzungen entsprechen jenen von Art. 38.1 und sind ebenfalls kumulativ.

Unter diesen Artikel fällt auch die Zusammenlegung von Vertretungsbereichen. In jedem Bereich ist gesondert eine Urabstimmung durchzuführen, die eine zustimmende Mehrheit ergeben muss.

Art. 38.3 Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

a) Wahlrecht

Das aktive und passive Wahlrecht hat, wer gemäss Art. 1 (Geltungsbereich) den Mitwirkungsbestimmungen untersteht. Das Wahlrecht gilt aufgrund des Mitwirkungsgesetzes auch für Lernende, höhere Angestellte, Teilzeitarbeitnehmende mit weniger als 12 Wochenstunden und Heimarbeitnehmende, wobei der Einbezug der Heimarbeitnehmenden in der Praxis mit gewissen Schwierigkeiten verbunden sein wird. Gerechtfertigt sind lediglich noch geringe Einschränkungen in Bezug auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dabei erscheint es noch als vertretbar, für das Erlangen des Wahlrechts eine Zugehörigkeit zum Betrieb von drei Monaten zu verlangen.

Arbeitnehmende haben das Wahlrecht nur für ihren Vertretungsbereich. Die Verbandszugehörigkeit ist für das Wahlrecht unbeachtlich.

b) Einschränkungen der Wählbarkeit

Einschränkungen bei der Wählbarkeit (nicht beim aktiven Wahlrecht, vgl. dazu vorstehend Bemerkung a) **Wahlrecht**) sind nur noch mit Bezug auf das Dienstalter zulässig. Die Wählbarkeit kann bis zu längstens 12 Monaten ausgeschlossen werden. Andere Einschränkungen wie z.B. hinsichtlich der Staatsangehörigkeit, der Art des Arbeitsverhältnisses, des Lebensalters etc. sind nicht zulässig. Wählbar sind selbstverständlich auch Lernende.

c) Vertretung der Verbände und von Minderheiten

Die Bestimmung in Art. 38.3 Abs. 4, welche eine geringfügige Abweichung vom Demokratieprinzip darstellt, gibt den Arbeitnehmerverbänden einen minimalen Vertretungsanspruch, sofern sie im entsprechenden Vertretungsbereich zusammen einen Organisationsgrad von 20% erreichen. Ist kein Mitglied einer Vertragspartei gewählt worden und wird der genannte Organisationsgrad erreicht, so kann die organisierte Kandidatin oder der organisierte Kandidat mit der höchsten Stimmenzahl in die Vertretung Einsitz nehmen, unabhängig von der Mitgliedschaftsstärke seines bzw. ihres Verbands. Diese Regelung ermöglicht, dass schwach vertretene Arbeitnehmerorganisationen einen Sitz erhalten, wenn sie zusammen mit anderen Verbänden einen Organisationsgrad von 20% erreichen (jede hat z.B. einen Organisationsgrad von 7%).

Die Minderheitenschutzbestimmung von Art. 38.3 Abs. 5 ist für die Firmen fakultativ, wobei wir die Konsultation der Arbeitnehmervertretung empfehlen. Höchste Stimmenzahl für die Kandidatin bzw. den Kandidaten und genügende Repräsentativität eines Verbands sind kumulative Voraussetzungen.

Genügend repräsentativ ist ein Verband, wenn er im fraglichen Vertretungsbereich eine nennenswerte Zahl von Mitgliedern ausweist.

Art. 38.4 Stellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

Die Stellung der Arbeitnehmervertretung wurde angesichts ihrer wichtigen Funktion für den Betrieb verstärkt. Nur dadurch lassen sich Mitwirkungsrechte zur Wahrnehmung glaubhaft auf Betriebsstufe delegieren. In diesem Zusammenhang besonders wichtig ist die Anerkennung der Stellung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter durch Geschäftsleitung und Vorgesetzten, worauf Art. 38.6 nochmals besonders eingeht. Die betriebliche Sozialpartnerschaft ist «Chef-Sache». Zur wichtigen Funktion der Arbeitnehmervertretung vgl. auch Art. 6.

Art. 38.5 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrats

a) Anwendungsbereich

Die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertreter in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen sowie die Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen im Betrieb geniessen während ihrer Amtsdauer einen besonderen Schutz.

b) Schutz vor Benachteiligungen

Nach Art. 38.5 Abs. 1 geniessen die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertreter einen generellen Schutz vor Benachteiligung, wobei Diskriminierungen bei der Lohn- und der beruflichen Entwicklung besonders hervorgehoben werden. Dieser Schutz wird in Art. 6 Abs. 2 auch auf Wahlkandidaten für die Arbeitnehmervertretung und auf zurückgetretene Mitglieder der Arbeitnehmervertretung ausgedehnt.

c) Kündigungsverbot

Während der **Dauer des Mandats** besteht ein Kündigungsverbot, sofern die Kündigung mit der Mandatsausübung im Zusammenhang steht. Das Kündigungsverbot betrifft indessen nur die ordnungsgemässe Tätigkeit. Dazu gehört auch jede Form von Kritik sowie die Äusserung abweichender Meinungen und ungewöhnlicher Ideen, auch wenn dies manchmal in eher unanständiger oder grober Art und Weise geschieht. Folgende Verhaltensweisen können dagegen nicht mehr als ordnungsgemäss betrachtet werden: Arbeitskampf, arbeitskampfähnliche Aktionen, Agitation, Verleumdung, absichtliche Zuwiderhandlung gegen Firmeninteressen, Austragung von Konflikten in der Öffentlichkeit in unnützer und schädlicher Weise, Verletzung der Geheimhaltungspflicht etc.

Der Kündigungsschutz kann im Weiteren nicht angerufen werden bei disziplinarischen Verfehlungen, ungenügenden Leistungen und ähnlichen Gründen sowie bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen (vgl. dazu aber das besondere Verfahren unter Bemerkung d).

In diesem Zusammenhang ist auch Art. 336 Abs. 2 lit. b) Obligationenrecht (missbräuchliche Kündigung) zu beachten, wonach der Arbeitgeber beweisen muss, dass er begründeten Anlass zur Kündigung hatte (Beweislastumkehr!).

Nicht unter die Kündigungsschutzbestimmung von Art. 38.5 Abs. 2 fallen Wahlkandidaten bzw. zurückgetretene Mitglieder einer Arbeitnehmervertretung. Deren Kündigung kann jedoch im Lichte der allgemeinen Tatbestände von Art. 336 Abs. 1 Obligationenrecht missbräuchlich sein (z.B. als missbräuchliche Rache Kündigung; beweispflichtig dafür sind allerdings die Arbeitnehmenden).

d) Verfahrensvorschriften

Sofern nicht eine Entlassung aus wichtigem Grund vorliegt (Art. 337 Obligationenrecht), ist das in den Abs. 2–5 festgelegte Verfahren zu beachten, mit dem unerfreuliche nachträgliche Auseinandersetzungen über vollzogene Kündigungen von Arbeitnehmervertretungsmitgliedern vermieden werden sollen. Die Entlassungsankündigung durch die Geschäftsleitung stellt noch keine Kündigung dar. Das Prozedere läuft wie folgt:

- Schriftliche und begründete Mitteilung der Entlassungsabsicht.
- 5 Arbeitstage Frist, innert welcher die/der Betroffene eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verlangen kann. Wird die Ankündigung widerspruchlos hingenommen, kann die Kündigung erfolgen.
- 3 Tage Frist, innert welcher die verlangte Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung stattfinden soll. Im Anschluss daran können die Swissmem Geschäftsstelle und die Arbeitnehmerverbände beigezogen werden.
- Wird die Ankündigung nicht widerspruchlos hingenommen, kann die Kündigung frühestens 1 Monat nach Ablauf der Frist von 5 Arbeitstagen ausgesprochen werden.

Der Beizug der Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung stellt weder einen Verbandsbeizug nach Art. 10.2 noch nach Art. 10.5 (besondere Fälle) dar. Wenn keine Einigung gefunden wird, kann kein Schiedsgericht angerufen werden; dem Arbeitnehmenden steht, wenn er die Kündigung anfechten will, der Weg zum ordentlichen Gericht offen (Art. 38.5 Abs. 6).

e) Besonderes Vorgehen bei Restrukturierungs-Kündigungen (Art. 38.5 Abs. 5)

Mitglieder einer Arbeitnehmervertretung kommen in eine besonders schwierige Lage, wenn sie im Rahmen einer Restrukturierung bzw. von Personalabbau-Massnahmen selbst entlassen werden sollen. Die Regelung bezweckt, den Betroffenen die Zeit einzuräumen, ihre besondere Aufgabe im Rahmen einer grösseren Restrukturierung wahrzunehmen. Entsprechend sind Fälle denkbar, die von diesem Zweck nicht erfasst sind, weshalb der besondere Schutz für die Betroffenen nicht zu rechtfertigen ist.

Der Schutz wird in den berechtigten Fällen folgendermassen verstärkt:

- Die Kündigung kann frühestens 4 Monate nach Ablauf der Ankündigungsfrist von 5 Arbeitstagen ausgesprochen werden, sofern die Ankündigung vom Betroffenen nicht widerspruchslos hingenommen wurde.
- Die Geschäftsleitung muss die Arbeitnehmervertretung informieren und die Verbände beiziehen, es sei denn, die bzw. der Betroffene verzichte auf ein solches Vorgehen.

Voneinander zu trennen sind die Abs. 4 und 5, die unterschiedlichen Zwecken dienen: Abs. 4 betrifft die Dauer des Verfahrens (1 Monat), Abs. 5 den verlängerten Aufschub der Kündigung bei Restrukturierungen. Die beiden Fristen können sich überlappen und sind deshalb nicht kumulierbar. Somit darf nach 4 Monaten (und nicht erst nach 5!) gekündigt werden.

Dieser spezielle Schutz gemäss Art. 38.5 Abs. 5 gilt explizit nicht für Stiftungsräte.

Art. 38.6 Ausübung des Mandats

Die Regeln über die Ausübung des Mandats der Arbeitnehmervertretung sollen generell so angewandt werden, dass diese einerseits die Interessen der Belegschaft effektiv vertreten kann, andererseits aber auch auf die legitimen Bedürfnisse des Betriebs Rücksicht nimmt.

In der Praxis kommt es immer wieder zu Problemen mit Vorgesetzten, welche die Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungs-Mitglieder gegenüber deren Einsatz am Arbeitsplatz als zweitrangig ansehen. Um entsprechende Konflikte zu vermeiden, sieht Art. 38.6 Abs. 1 vor, dass die Geschäftsleitung die direkten Vorgesetzten über Aufgaben, Rechte und Pflichten des Mitglieds der Arbeitnehmervertretung sowie über den damit verbundenen Zeitaufwand informiert. Wenn diese Punkte – wie empfohlen – schriftlich festgehalten werden, wird die beidseitige Handlungssicherheit noch erhöht.

Da die Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung auch im Interesse des Betriebs liegt, gilt sie generell als Arbeitszeit (Art. 38.6 Abs. 2). Eine regelmässige Freistellung oder die Einrichtung einer Teilzeitstelle kommt nur in Frage, wenn (in grösseren Firmen) der Arbeitsaufwand entsprechend gross ist; es bedarf dazu auf jeden Fall einer besonderen Vereinbarung. Auch die Frage einer zusätzlichen Entschädigung für die Arbeitnehmervertreterinnen/-vertreter wird im Betrieb geregelt.

Allerdings haben die Mitglieder der ANV bei der Wahrnehmung ihrer Funktion auf den Betriebsablauf Rücksicht zu nehmen. Dazu gehören ein entsprechendes Terminieren der Sitzungen, eine frühzeitige Absprache mit den Vorgesetzten und eine Abmeldung vom Arbeitsplatz, wenn dringende Angelegenheiten zu erledigen sind (Art. 38.6 Abs. 3).

Die Arbeitnehmervertretung wird zur Erleichterung ihrer Tätigkeit von der Geschäftsleitung unterstützt, die ihr auch im notwendigen Umfang Räume und Hilfsmittel zur Verfügung stellt sowie dazu beiträgt, den Informationsfluss an die Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Wenn dies ohne grösseren Aufwand möglich ist, empfehlen wir die Einrichtung einer besonderen Kostenstelle für den Aufwand der Arbeitnehmervertretung, der ggf. auch die für die Mandatsausübung eingesetzte Arbeitszeit belastet werden können (kostenmässige Entlastung der organisatorischen Einheit, in welcher die Arbeitnehmervertreterin/der Arbeitnehmervertreter tätig ist, Art. 38.6 Abs. 4 und 5).

Art. 38.6 Abs. 6 regelt die Ausnahme von der absoluten Schweigepflicht der Arbeitnehmervertretung gegenüber Dritten. Sie hat das Recht, sich mit Vertretern der Vertragsparteien zu besprechen, die aber ihrerseits die Vertraulichkeit zu wahren haben. Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können aber voneinander aus berechtigtem Interesse Verschwiegenheit gegenüber allen Dritten (also auch gegenüber den Vertragsparteien) verlangen, wobei die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung, d.h. ihre Bedürfnisse sich von den Verbänden beraten zu lassen, angemessen zu berücksichtigen sind. Wir empfehlen hier eine grosszügige Haltung. Absolut gilt eine Verschwiegenheitspflicht in persönlichen Angelegenheiten der Arbeitnehmenden.

Art. 38.7 Freistellung für Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

Die anspruchsvolle Aufgabe als Mitglied einer Arbeitnehmervertretung erfordert auch eine weitergehende Ausbildung. Der GAV sieht hierfür 5 Schultage vor. Die Berechnung erfolgt jährlich für die Gesamtheit der Arbeitnehmer-

vertretung, ohne Berücksichtigung der Zahl der Stellvertreter. In besonderen Fällen, insbesondere für neue Mitglieder, können Schulungstage auf ein anderes Jahr übertragen oder zusätzliche Tage vereinbart werden (Art. 38.7 Abs. 1).

Wesentlich ist die Bestimmung, wonach beim Bezug der Schulungstage auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen ist. Es soll damit vermieden werden, dass Arbeitnehmervertretungen «in corpore» Kurse besuchen und so die Arbeit im Betrieb beeinträchtigen. Für die Schulungstage als solche ist keine Bewilligung des Arbeitgebers notwendig, es muss ihm jedoch jeder Kursbesuch angekündigt werden (Art. 38.7 Abs. 4).

Art. 38.8 Allgemeiner Aufgabenbereich

Neben dieser allgemeinen Umschreibung der Arbeitnehmervertretungs-Aufgaben sind auch die einschlägigen speziellen Bestimmungen des GAV (z.B. Art. 6, 8.6, 8.10, 9, 10, 12, 22, 23, 27, 29, 39, 40 ff. und 57) sowie der betrieblichen Mitwirkungsregelung zu beachten.

Art. 38.9 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmenden

Der Vertragstext ist weitgehend selbsterklärend. Wenn eine Betriebsversammlung während der Arbeitszeit vereinbart wird, hat die Geschäftsleitung einen Anspruch auf Darstellung ihres Standpunkts. In besonderen Fällen kann es sich aber empfehlen, die Arbeitnehmenden unter sich zu lassen. Betriebsversammlungen ausserhalb der Arbeitszeit können die Arbeitnehmervertretungen autonom ansetzen und durchführen.

Art. 38.10 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung

Wir empfehlen den Firmen im Sinne von Art. 38.10 Abs. 2 die Arbeitnehmervertretungen regelmässig, frühzeitig und ausführlich zu informieren, weil nur eine umfassend informierte Arbeitnehmervertretung ihre Funktion (auch im Interesse des Betriebs) optimal wahrnehmen kann. Vor allem bei der Umsetzung der Jahresarbeitszeit, bei den Lohnverhandlungen, bei Restrukturierungen, Fusionen und bei der Anwendung von Art. 57 (Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen) ist eine gute Informationsbasis von grosser Bedeutung. Der Informationsfluss sollte in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht zurückgehen, sondern eher verstärkt werden. Die Informationsthemen sind in Art. 38.12 detailliert aufgeführt.

Art. 38.11 Mitwirkungsrechte

Dieser Artikel übernimmt die bekannten Begriffe und definiert in genauer Art und Weise, was die Sozialpartner unter Information, Mitsprache, Mitentscheidung und Selbstverwaltung verstehen.

Zur Mitentscheidung gehört eine hinreichende vorgängige Information sowie Verhandlung des Gegenstands zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung (kein «take it or leave it»)!

Art. 38.12 Mitwirkungsgebiete

Nach Art. 38.12 Abs. 1 ist in jeder Firma schriftlich durch Betriebsvereinbarung ein Mitwirkungsprogramm festzulegen, welches – anderweitige Vereinbarungen vorbehalten – auf längstens 5 Jahre befristet ist. Aufgrund verschiedener Anpassungen sollten die betrieblichen Mitwirkungsprogramme in den Firmen überprüft werden.

Art. 38.12 Abs. 2, 3 und 5 enthalten hierzu einen Standard, welcher gewisse Mitwirkungsgebiete mindestens den Stufen Information (Abs. 2), Mitsprache (Abs. 3) bzw. Mitentscheidung (Abs. 5) zuordnet. Dieser obligatorische Mindeststandard übernimmt einerseits die einschlägigen speziellen Bestimmungen des GAV und lehnt sich andererseits an die bewährte betriebliche Praxis an.

Ansonsten sind die Auswahl der Mitwirkungsthemen und ihre Zuordnung zu den Mitwirkungsstufen weiterhin einvernehmlich zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vorzunehmen, wobei das Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nicht anwendbar ist (vgl. Art. 38.13). Die Aufnahme der Themen in Art. 38.12 Abs. 4 und 6 hat lediglich empfehlenden Charakter und muss nicht zwingend übernommen werden.

Explizit aufgeführt, jedoch materiell bereits bisher in dieser Form gültig, sind diejenigen Mitwirkungsgebiete, welche der Schiedsgerichtsbarkeit unterstehen (Art. 38.12 Abs. 7).

Art. 38.13 Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen

Gemäss Art. 38.13 Abs. 1 sind weder die Festlegung des Mitwirkungsprogramms noch dessen Auslegung noch die Anwendung im Einzelfall dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.2 unterstellt. Die Erwähnung der Mitwirkungsprogramme in Art. 38.13 Abs. 2 bezieht sich nur auf deren Erstellung an sich, nicht aber auf deren Inhalt. Die Verbände und allenfalls ein Schiedsgericht können im Rahmen von Art. 10.2 angerufen werden zur Prüfung, ob ein Mitwirkungsprogramm erstellt wurde und ob die Statuten und Reglemente GAV-konform sind.

Wenn die Firma über die zwingenden Vorschriften des GAV hinaus weitere Regelungen über die Zusammenarbeit im Betrieb trifft, unterliegen diese nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.2 (z.B. Entschädigungen für Arbeitnehmervertreter, administrative Unterstützung etc.).

Art. 38.14 Überbetriebliche Kontakte der Arbeitnehmervertretungen

Dieser Artikel kommt zur Anwendung, wenn ein Konzern Kontakte zwischen den Arbeitnehmervertretungen seiner Firmen in der Schweiz und im Ausland fördern will. Dabei handelt es sich lediglich um eine Empfehlung. Die Mitglieder dieser Arbeitnehmervertretungen haben kein Anrecht auf die Unterstützung solcher Kontakte; die Geschäftsleitung ist diesbezüglich frei. Zweckmässig sind solche Kontakte namentlich zum Austausch von Erfahrungen und zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses im Rahmen einer Firmen-gruppe (gemeinsame Firmenkultur, Optimierung der Betriebsabläufe etc.).

Empfohlen wird auch die Teilnahme schweizerischer Arbeitnehmervertretungen an einem Europäischen Betriebsrat bzw. einem entsprechenden Unterrichts- und Anhörungsverfahren. Dabei ist vorausgesetzt, dass ein solches Mitwirkungsinstrument auf europäischer Ebene bereits besteht. Ob es eingerichtet wird, entscheidet sich nach den einschlägigen Bestimmungen.

Art. 39 Kommissionen für besondere Aufgaben

Es sei an dieser Stelle auf den ausführlichen Vertragstext verwiesen.

Vorbemerkungen

a) Systematischer Aufbau

Die Art. 40 ff. ordnen die Funktionen der betrieblichen Sozialpartner und der Vertragsparteien bei Restrukturierungen bzw. Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, wobei auch die obligationenrechtlichen Bestimmungen über die Massenentlassung (Art. 335d ff. Obligationenrecht) und über den Betriebsübergang (Art. 333 ff. Obligationenrecht) eingebaut sind.

Entlang der zeitlichen Abfolge lassen sich folgende Phasen unterscheiden:

- Prüfung und Entscheidvorbereitung in der Gefährdungsphase (Art. 41)
- Absicht zur Entlassung einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden und Konsultationsverfahren (Art. 43)
- Information über den getroffenen Entscheid (Art. 44)
- sozialverträgliche Umsetzung des Entscheids (Art. 45 und 46).

Art. 42 regelt dazu die Vorgehensweise bei einem Betriebsübergang.

Weder aus Art. 40 Abs. 2 noch aus Art. 41 Abs. 1 lässt sich eine Verpflichtung der Geschäftsleitung ableiten. Der Entscheid über Strukturanpassungen/ Personalmassnahmen ist ein **Firmenentscheid**, auch wenn vorab eine Konsultation der Arbeitnehmervertretung durchzuführen ist. Verhandlungen (mit Weiterzugsrecht) sind nur über die Folgen bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen vorgesehen (Art. 46 Abs. 2).

b) Frühzeitiger Beizug der Swissmem Geschäftsstelle

Angesichts der besonderen Probleme, die sich bei der Durchführung von Personalmassnahmen stellen, empfehlen wir den Firmen dringend, **in jedem Fall so frühzeitig wie möglich die Swissmem Geschäftsstelle zur Beratung beizuziehen**. Hier sind zudem besondere **Arbeitshilfen** zu diesem Thema verfügbar, welche den Firmen abgegeben werden.

Art. 40 Grundsätze

Der Artikel enthält neben dem Bekenntnis der Vertragsparteien zur Wichtigkeit der Arbeitsplatzfrage verschiedene Grundsätze, die in der Diskussion um die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und für den Umgang mit dem technischen und wirtschaftlichen Wandel sowie seinen personellen Folgen von Bedeutung sind.

Einerseits wird klargestellt, dass nur innovative, global konkurrenzfähige Firmen nachhaltige Beschäftigung sichern können und eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss. Zudem sind sich die Vertrags-

parteien bewusst, dass Betriebsübertragungen, Entlassungen und Betriebs-schliessungen in gewissen Fällen unumgänglich sind. Andererseits werden die Firmen aber auch aufgerufen, die vorhandenen Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung der Arbeitsplätze auszuschöpfen (Art. 40 Abs. 2). Solche Massnahmen dürfen allerdings die Wettbewerbsfähigkeit nicht beeinträchtigen!

Aus Art. 40 Abs. 3 geht hervor, dass die **Entscheide über Restrukturierungen, Betriebsschliessungen und Entlassungen Firmenentscheide sind, d.h. letztlich in der alleinigen Kompetenz der Geschäftsleitung liegen**. Über solche Entscheidungen gibt es demnach **keine Verhandlungen** mit den Arbeitnehmervertretungen oder mit den Verbänden (vgl. aber Art. 41). Allerdings sollen bei solchen Entscheidungen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden möglichst vermieden oder gemildert werden (Art. 40 Abs. 4), wozu Art. 45 materielle Hinweise und Art. 46 Verfahrensbestimmungen enthalten.

Art. 41 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung

Der Artikel konkretisiert Art. 40 Abs. 2 mit einer **Empfehlung** für die Firmen, wie sie bei absehbarer Gefährdung von Arbeitsplätzen, also noch vor dem Firmenentscheid, mit der Arbeitnehmervertretung zusammenarbeiten können. Aus dem Verweis auf Art. 43 Abs. 4 wird klar, dass die Diskussion mit der Arbeitnehmervertretung über weite Strecken ähnliche Punkte aufnehmen wird, die auch in einer formellen Konsultation zur Sprache kommen.

Ob und wie diese Empfehlung in den Firmen umgesetzt werden kann, hängt von verschiedenen Umständen ab: Art der strukturellen oder organisatorischen Anpassungen, Ablauf des Entscheidungsprozesses, Vorhersehbarkeit eines Arbeitsplatzabbaus, generelle Qualität der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung, Diskretionsverpflichtungen gegenüber Dritten (Anleger, Vertragspartner u.a.), Risiko einer unnötigen Verunsicherung des Personals usw. All dies muss im konkreten Fall abgewogen werden. Allgemein legen wir den Firmen nahe, diese Empfehlung grosszügig aufzunehmen. Idealerweise sollte eine Kultur entwickelt werden, in welcher die Diskussion über den unternehmerischen Wandel und seine Folgen sowie Gespräche über verschiedene Handlungsalternativen im Hinblick auf die Arbeitsplätze kontinuierlich abläuft. Einzelne Firmen haben dies bereits in ihre Mitwirkungsordnung aufgenommen. Die aufgezählten Massnahmen zur Arbeitsplatzzerhaltung sind nur beispielhaft und selbstverständlich nicht in jedem Falle effektiv.

Weil die Verhältnisse von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein können, lehnte unsere Verhandlungsdelegation in den GAV-Verhandlungen 2005 eine Verpflichtung der Firmen zum Einbezug der Arbeitnehmervertretung in der Gefährdungsphase ausdrücklich ab. Eine Firma, welche die Empfehlung des Art. 41 nicht befolgen will, begeht deshalb keine GAV-Verletzung.

Art. 42 Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang

Dieser Artikel repetiert Art. 333a Obligationenrecht. Sind die Voraussetzungen des Art. 42 Abs. 2 erfüllt, so ist ein Konsultationsverfahren durchzuführen (vgl. Art. 43). Erst in diesem Fall haben auch die Vertragsparteien einen Informationsanspruch (eine freiwillige Information kann aber sinnvoll sein, besonders wenn zu einzelnen Arbeitnehmerverbänden kontinuierliche Kontakte gepflegt werden).

Pro memoria sei an dieser Stelle an die Art. 27 und 28 des Fusionsgesetzes erinnert, die für den Fall einer Fusion wiederum auf Art. 333 und 333a Obligationenrecht verweisen und verschiedene weitere Rechte der Arbeitnehmerschaft festhalten. Zudem sind Änderungen im Bereich der beruflichen Vorsorge (z.B. allfällige Teilliquidationen) gemäss Art. 11 Abs. 3^{bis} Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge mit dem Einverständnis der Arbeitnehmervertretung vorzunehmen.

Art. 43 Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR)

Die Verfahren bei Entlassungen unterscheiden sich **neu**, ob ein Betrieb bis und mit 250 Arbeitnehmenden oder mehr als 250 Arbeitnehmende beschäftigt. Beschäftigt das Unternehmen nicht mehr als 250 Arbeitnehmende, gilt weiterhin das bisherige Verfahren im Falle einer Entlassung einer «grösseren» Zahl von Arbeitnehmenden.

Mit «Unternehmen» ist der Betrieb bzw. die Betriebsstätte gemeint. Bei Unternehmensgruppen wird die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden im entsprechenden Betrieb berücksichtigt und nicht die Anzahl der Mitarbeitenden in der gesamten Gruppe.

Kündigungen, welche aus Gründen ausgesprochen werden, die nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen (z.B. Disziplinar-massnahmen), sind im Rahmen des Art. 43 GAV nicht zu berücksichtigen.

Begriff der «grösseren» Zahl von Arbeitnehmenden:

Wo der GAV weiterhin den Begriff der «grösseren» Zahl verwendet, enthält der Gesamtarbeitsvertrag weiterhin keine Quantifizierung der Entlassungen. Die «grössere» Zahl richtet sich wie bisher nach der Grösse der Firma und liegt nur leicht unter den gesetzlichen Quoren.

Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmenden haben die nachfolgenden Regelungen zu befolgen:

In Bezug auf die Quoren ist das Obligationenrecht anzuwenden (Art. 335d OR). Bei Betrieben mit 251 bis 300 Mitarbeitenden entspricht das Quorum 10% der Belegschaft des Betriebs. Werden 30 oder mehr Personen aus wirtschaftlichen Gründen entlassen, liegt immer eine Massenentlassung vor. Kündigungen, welche aus Gründen ausgesprochen werden, die nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen (z.B. Disziplinar-massnahmen), werden bei den Quoren nicht berücksichtigt.

Im Unterschied zum OR gilt es eine Zeitspanne von 90 Kalendertagen zu berücksichtigen, innert welcher die Kündigungen ausgesprochen werden. Massgebender Zeitpunkt ist der Tag, an welchem der Arbeitgeber die Absicht fasst, eine Massenentlassung vorzunehmen.

Das Verfahren bei Massenentlassung wickelt sich gleich ab wie jenes bei einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden (siehe auch entsprechende Arbeitshilfe, welche bei der Geschäftsstelle zu beziehen ist).

Art. 43 Abs. 4 zählt verschiedene Massnahmen auf, welche zur Vermeidung oder Beschränkung von Kündigungen infrage kommen. Dieser Katalog ist nicht zwingend.

Zudem hat der Arbeitgeber neben der Konsultation der Arbeitnehmervertretung noch weitere Pflichten; insbesondere muss er bei einer beabsichtigten Massenentlassung im Sinne des Obligationenrechts dem Arbeitsamt und auch den Vertragsparteien gewisse Mitteilungen machen (vgl. Art. 43 Abs. 6).

Kündigungen, die im Rahmen einer Massenentlassung ohne Konsultation der Arbeitnehmervertretung ausgesprochen werden, sind gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. c) Obligationenrecht missbräuchlich (mit Entschädigungsfolgen!).

Für die Konsultation legt der GAV in Art. 43 Abs. 5 fest, dass der Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung ihres Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine Frist von **neu mindestens 18 Werktagen** einzuräumen ist. Wenn der beabsichtigte Entscheid mit der Arbeitnehmervertretung unter Prüfung von Alternativen schon weitgehend

vordiskutiert wurde, kann sich eine Abkürzung der Frist rechtfertigen. Die Arbeitnehmervertretung kann auch auf die Ausschöpfung der vollen Frist verzichten, wobei sie keinesfalls dazu gedrängt werden sollte.

Generell gilt, dass die Arbeitnehmervertretung in der kritischen Phase einer Massenentlassung besonders ernst genommen und das Vertrauensverhältnis zu ihr intensiv gepflegt werden muss. Sie kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei die Vertraulichkeit der in diesem Zusammenhang weitergegebenen Informationen auch durch entsprechende Erklärungen der Adressaten gesichert werden kann (vgl. Art. 43 Abs. 7). Das bedeutet aber nicht, dass ein Arbeitnehmerverband sich direkt am betriebsinternen Konsultationsverfahren beteiligen kann.

Es ist möglich, dass die Mitwirkungsordnung einer Firma ebenfalls Mitspracherechte der Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit Personalmassnahmen vorsieht. Soweit diese betrieblichen Regeln über das Gesetz hinausgehen, sind sie zusätzlich zu beachten.

Börsenkotierte Firmen sind gut beraten, wenn sie der Koordination dieser Restrukturierungsregeln mit der Börsengesetzgebung die nötige Beachtung schenken.

Art. 44 Information über Entlassungen

a) Betriebliche Vertretungen

Über Entlassungen der in Art. 44 Abs. 1 umschriebenen Art (auch Kündigungen aus Distanzgründen zählen dazu) sind zuerst die betrieblichen Vertretungen und hernach die betroffenen Arbeitnehmenden zu informieren. Mit diesem Ablauf soll der Arbeitnehmervertretung Gelegenheit gegeben werden, die Geschäftsleitung auf ihr bekannte, besondere Problemfälle und eventuelle personelle Alternativen hinzuweisen. Damit dieser Zweck erreicht wird, sollen Kündigungen wenn möglich erst nach dieser Information ausgesprochen werden. An der Zuständigkeit der Geschäftsleitung für den Entscheid über die Personalmassnahmen selbst ändert diese «Vorinformation» jedoch nichts.

b) Vertragsparteien

Wenn es um eine grössere Zahl von Entlassungen geht (vgl. dazu Art. 40) oder wenn eine Mitteilung an die Medien erfolgt, dann sind auch die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.

Eine umfassende Information der Vertragsparteien ist am besten im Rahmen einer Konferenz möglich. Für die Einladung zu solchen Sozialpartner-Informationen hat die Swissmem Geschäftsstelle mit den Gewerkschaften und

Angestelltenverbänden ein vertrauliches Vorgehen abgesprochen. Auf eine direkte, mündliche Information sollte nur verzichtet werden, wenn es sich um einen einfachen Fall handelt oder um den Folgeschritt einer bereits einmal ausführlich begründeten Massnahme.

Wir empfehlen nachdrücklich, die **Information der Sozialpartner hoch zu gewichten**. Dies entspricht nicht nur einer gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtung, sondern dient in solchen «Krisensituationen» auch als vertrauensbildende Massnahme. Sozialpartner, die ohne Not von heute auf morgen eingeladen werden oder von Personalmassnahmen erst aus den Medien erfahren oder mit der Zusendung eines kurzen Communiqués abgespiesen werden, fühlen sich nicht ernst genommen. Das wirkt sich zwangsläufig auf ihre Reaktionen in der Öffentlichkeit aus. Auch die Zusammenarbeit mit ihnen bei der Behandlung der Folgeprobleme wird dadurch belastet.

Pro memoria ist auf Art. 38.5 hinzuweisen, der ein besonderes Verfahren bei der Entlassung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung vorsieht.

c) Informationsplan

Es ist wichtig, die Information nach einem gut vorbereiteten Plan rasch und zügig abzuwickeln. Gemäss dem in der Beratungspraxis der Geschäftsstelle verwendeten **Standard-Informationskonzept**, das sich in einer Vielzahl von Fällen bewährt hat, sollten alle Informationsempfänger möglichst an einem Tag bedient werden, die Arbeitnehmervertretung evtl. (unter strenger Diskretionspflicht) bereits früher.

d) Information nach erfolgter Konsultation

Der GAV verlangt in jedem Falle eine «frühzeitige» Information, setzt aber grundsätzlich voraus, dass der Entlassungsentscheid getroffen ist. In gewissen Fällen erscheint es allerdings auch richtig, zu informieren bevor alle personellen Konsequenzen im Detail bekannt sind. Dies vor allem dann, wenn ein getroffener Grundsatzentscheid in Arbeitsgruppen noch konkretisiert werden muss. Die frühzeitige Information kann in solchen Situationen zwar noch nicht präzise sein, verhindert aber die Bildung von Gerüchten und schafft eine klare Plattform für die Konkretisierungsarbeiten.

Art. 45 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen

a) Gesetzliche und vertragliche Ansprüche

Der Hinweis auf die Erfüllung der gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche erfolgt nur pro memoria. Sie sind in jedem Fall und unabhängig von den Art. 40–46 zu respektieren.

b) Arbeitnehmerkündigungen

Arbeitnehmerkündigungen sind nur dann den Entlassungen gleichgestellt, wenn die Arbeitnehmenden dazu bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen werden. Ob ein solcher Zwang vorliegt, ist nach den gesamten Umständen zu entscheiden, wobei insbesondere die Verkehrsverbindungen zum bisherigen Ort zu berücksichtigen sind.

c) Festlegung im konkreten Fall

Der Katalog mit den «weiteren Massnahmen» hat **Beispielcharakter** und ist weder abschliessend noch direkt verbindlich. Im konkreten Fall können verschiedene der angeführten Massnahmen unzweckmässig (oder nicht finanzierbar) oder nicht erwähnte Massnahmen geeigneter sein. Die Massnahmen werden im konkreten Fall zwischen der Geschäftsleitung und dem betroffenen (evtl. von der Arbeitnehmervertretung unterstützten) Arbeitnehmenden besprochen (vgl. Art. 46 Abs. 1) oder in den Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen festgelegt (Art. 46 Abs. 2) und sollen im Hinblick auf die effektiv zu lösenden, menschlichen und wirtschaftlichen Probleme einerseits sowie auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Firma andererseits ausgewählt werden.

Nach unserer Auffassung sind die Hilfeleistungen möglichst auf konkrete Problemsachverhalte hin zu umschreiben. Wo dies nicht möglich ist, sollten die Leistungen dem individuellen Härtefall angepasst werden. Pauschale Abfindungsregelungen (z.B. Punktesysteme nach Lebens- und Dienstalter) halten wir deshalb für unzweckmässig.

d) Besondere Probleme

Bei (auch teilweisen) Betriebsschliessungen oder bei einem starken Personalabbau können sich besondere vorsorgerechtliche Probleme stellen (Frage der Teilliquidation), die eine frühzeitige Konsultation des Pensionskassenexperten und evtl. auch der Aufsichtsbehörde notwendig machen. Zudem ist darauf zu achten, dass Verpflichtungen der Personalvorsorgeeinrichtungen (z.B. Abweichung von den reglementarischen Freizügigkeitsbestimmungen, besondere Konditionen für Wohnungen oder Darlehen der Personalvorsorgeeinrichtung) nur von den zuständigen Stiftungsorganen eingegangen werden können.

Ausserhalb der MEM-Industrie gab es in der Vergangenheit Fälle, in denen mangels finanzieller Mittel kein Sozialplan mehr realisierbar war. Je nach den betrieblichen Möglichkeiten kann daher geprüft werden, ob für die Finanzierung eines Sozialplans Sicherheiten vorgesehen werden sollen. Rückstellungen können aber u.U. mit Rechnungslegungsvorschriften kollidieren, weshalb entsprechende Alternativen geprüft werden können.

Art. 46 Verhandlungen über die Folgen

a) Bei wenigen Entlassungen

Sind nur einzelne Arbeitnehmende betroffen, so können sie die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung der weiteren Massnahmen zur Milderung und Vermeidung von Härten beiziehen, ohne dass aber die Möglichkeit besteht, gemäss Art. 10.2 Verbandsverhandlungen zu verlangen. Wir empfehlen, bei der Behandlung von Einzelentlassungen und kollektiven Entlassungen wenn möglich keine stossenden Ungleichheiten aufkommen zu lassen.

b) Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen

Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen (vgl. Bemerkungen zu Art. 43) können die Arbeitnehmervertretungen Verhandlungen über die Folgen der Entlassungsentscheide für die betroffenen Arbeitnehmenden, d.h. über die Massnahmen zur Milderung und Vermeidung von Härten verlangen. In der Regel wird das Ergebnis dieser Verhandlungen in einem **«Sozialplan»** festgehalten. Es sind aber noch andere Formen möglich, wie z.B. individuelle Festlegungen.

Es verstösst gegen Treu und Glauben, wenn eine Firma beabsichtigt, insgesamt eine grössere Zahl von Arbeitnehmenden zu entlassen, die Kündigungen aber nach «Salamitaktik» in kleinen Tranchen über einen längeren Zeitraum verteilt, um so die gesetzlichen Bestimmungen sowie die Verhandlungspflicht nach Art. 46 Abs. 2 oder andere Verpflichtungen gemäss Art. 43 ff. zu umgehen.

Die Arbeitnehmervertretung kann für diese Verhandlungen den Beizug der Verbände gemäss Art. 10.2 verlangen, und zwar auch bevor interne Verhandlungen stattgefunden haben. Welche Verbände an diesen Verhandlungen teilnehmen, richtet sich nach Art. 10.6.

Um eine ausreichende Interessenvertretung der Arbeitnehmenden in solchen «Krisensituationen» auch dort sicherzustellen, wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, kann das Recht auf Verhandlungen und Verbandsbeizug durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden. Es hat sich in solchen Fällen verschiedentlich bewährt, eine demokratisch legitimierte und entsprechend abgestützte Arbeitnehmervertretung (Delegation) wählen zu lassen, welche als Verhandlungspartner der Geschäftsleitung auftreten kann.

c) Unterstützung durch die Swissmem Geschäftsstelle

Die Swissmem Geschäftsstelle hat ein **Sozialplan-Muster** ausgearbeitet, welches den Firmen abgegeben wird. Den Firmen wird zudem dringend empfohlen, die Geschäftsstelle zur **individuellen Beratung** beizuziehen.

Art.

47 – 49 Grundsatz, Berufliche Grundbildung, Weiterbildung

Die Ausführungen in Art. 47–49 richten sich einerseits an die Vertragsparteien und enthalten das Bekenntnis zum schweizerischen Berufsbildungssystem sowie zur Weiterbildung der Arbeitnehmenden. Andererseits wird der Grundsatz hervorgehoben, dass Aus- und Weiterbildung ein gemeinsames Anliegen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden sein muss. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit der Firmen sowie für die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden wird unterstrichen.

Die Firmen werden aufgefordert, geeigneten Lernenden den Besuch der Berufsmittelschule und den Erwerb der Berufsmatura zu ermöglichen, aber auch schulisch schwächeren Lernenden durch Stützkurse die erfolgreiche Fortsetzung der Lehre zu gewährleisten.

Wie bisher werden die Firmen verpflichtet, den Lernenden eine paritätische Information über den vorliegenden GAV zu geben. Die Grundlagen dazu werden paritätisch auf Verbandsebene erarbeitet und den Firmen zur Verfügung gestellt.

Art. 50 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung

In Art. 50 wird die bisherige Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung institutionalisiert. Zusätzlich erhält sie die Kompetenz zur Leitung des Weiterbildungsfonds gemäss Art. 5 Abs. 5.

Art. 51 & 53 Stiftung «sfb Bildungszentrum» und Paritätische Prüfungsorganisationen

In den Art. 51 und 53 werden die Organisationen aufgeführt, welche von den Vertragsparteien allein oder mit weiteren Beteiligten getragen werden, um einen Beitrag an die Aus- und Weiterbildung zu leisten. Die Stiftung «sfb Bildungszentrum» sowie die paritätischen Prüfungsorganisationen bestehen unabhängig vom GAV und haben eigene Statuten bzw. Reglemente, in welchen ihre Organisation und ihre Tätigkeit geregelt werden.

Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung des GAV ist die in Art. 52 geregelte paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter. Daneben führen die Arbeitnehmerverbände weiterhin auch eigene Schulungen für die Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen durch.

Die Kurse und Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft für die Ausbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen (AAA) können von allen Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern besucht werden, die aufgrund der Ausübung ihres Mandats Recht auf bezahlte Freistellung haben. Bei der Zuteilung der Schulungstage ist der Zugehörigkeit zu den Arbeitnehmerverbänden oder zu betrieblichen Gruppen Rechnung zu tragen. Im Einzelnen gilt Art. 38.7 «Freistellung für Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und der Arbeitnehmervertreter».

Bei den zu behandelnden Themen kommt der Schulung der GAV-Anwendung Priorität zu. Die übrigen genannten Themen sind jedoch für die Anwendung des GAV ebenfalls von grundlegender Bedeutung. Als Referenten wirken neben Verbandsvertretern auch erfahrene Praktiker aus den Mitgliedfirmen mit.

Das Kurssekretariat der AAA wird von der Swissmem Geschäftsstelle geführt.

Die Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft für die Ausbildung von Arbeitnehmervertretern im Betriebsbereich (AAB) ruhen seit längerer Zeit.

Art. 54 Grundlagen dieses GAV

Diese Bestimmung hat keine materielle Bedeutung, sondern dokumentiert die geschichtliche Verbindung zwischen dem GAV 2013 – 2018 und seinen Vorläufern. Das kann bei der Interpretation des GAV in dem Sinne eine Rolle spielen, als die frühere Praxis zu unveränderten Bestimmungen als Hinweis berücksichtigt wird.

Art. 55 Arbeitszeitregelungen

Anlässlich der Arbeitszeitreduktion per 1. Januar 1986 und 1. Januar 1988 hatten die Firmen in Kantonen mit mehr als 10 gesetzlichen Feiertagen die Möglichkeit, die Arbeitszeit nur teilweise zu verkürzen. Die Normalarbeitszeit jener Firmen, die von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, liegt weiterhin bei über 40 Stunden pro Woche bzw. über 2080 Stunden pro Jahr und kann so auch weitergeführt werden.

Art. 56 Anpassung der Arbeitszeit

Diese Bestimmung erlaubt es, für neueintretende Firmen mit einer längeren Arbeitszeit als 40 Stunden eine Übergangsregelung zur schrittweisen Anpassung der Arbeitszeit an Art. 12.1 zu treffen. Die Übergangsregelung darf längstens fünf Jahre dauern und muss mit der Arbeitnehmervertretung vereinbart werden. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann nach Art. 6 Abs. 8 die Abweichung durch die Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmenden legitimiert werden.

Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

Vorbemerkungen und Übersicht

Mit dem neuen GAV 2013 – 2018 wurden die Möglichkeiten zur Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen teilweise vereinfacht und die interne Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung gestärkt. Neu wurde ein einheitliches Verfahren (Art. 57.2) für alle vier Anwendungsfälle (Art. 57.4) eingeführt und damit eine zusätzliche Flexibilität der Arbeitszeit erzielt.

Die Abweichungsmöglichkeiten betreffen nach wie vor **die Bestimmungen über die Arbeitszeit Art. 12.1, 12.2 lit. d) und 12.5**. Sie sollen es den Firmen erlauben, im Zusammenwirken der Geschäftsleitung mit der Arbeitnehmervertretung und – je nach Dauer der vereinbarten Abweichung – auch mit den Verbänden, auf besondere Situationen im Rahmen des GAV zu reagieren. Damit soll auch vermieden werden, dass Firmen den Geltungsbereich des GAV

nur deshalb verlassen, weil sie mit deren Arbeitszeitbestimmungen, aufgrund besonderer Bedürfnisse bzw. Probleme, vorübergehend oder längerfristig nicht zurechtkommen.

Wir fordern die Firmen auf, mit diesen Ausnahmebestimmungen verantwortungsbewusst umzugehen und grosse Sorgfalt in die Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen bzw. mit den Verbänden zu legen. In der Pflicht steht aber auch die Arbeitnehmerseite, die sehr gut erklären müssen, wenn sie sich einer Ausnahmeregelung widersetzt, mit welcher Arbeitsplätze in der Schweiz erhalten werden könnten. Ideologische und verbandspolitische Argumente dürfen sinnvollen Lösungen nicht entgegenstehen.

Wir empfehlen bei einer beabsichtigten Anwendung des Art. 57 frühzeitig mit der Swissmem Geschäftsstelle Kontakt aufzunehmen.

Art. 57.1 Ziele

Art. 57.1 enthält die für **alle** Abweichungstatbestände gültigen Ziele. Wenn Massnahmen gemäss einem der vier Tatbestände von Art. 57.4 geplant werden, muss also immer bei Art. 57.1 eingesetzt werden.

Ziel jeder Abweichung muss es sein, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen. Dem wird auch eine Firma gerecht, die in einer grösseren Restrukturierung mit der Abweichung weniger Arbeitsplätze abbauen muss als ohne. Die Abgabe eigentlicher Arbeitsplatzgarantien ist nicht vorausgesetzt und in den meisten Fällen auch nicht möglich.

Art. 57.2 Verfahren

a) Evaluation und Begründung

Da es sich bei der Abweichung um einen ausserordentlichen Vorgang handelt, ist sie im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und des Ziels gemäss Art. 57.1 beitragen können. Im Falle der Art. 57.4 Abs. 2 (Innovationsprojekte) und 57.4 Abs. 3 (wirtschaftliche Schwierigkeiten) ist die zeitliche Dringlichkeit/Realisierbarkeit besonders zu berücksichtigen.

Grundlage der Verhandlungen über die Abweichung bildet ein schriftlicher Antrag der Geschäftsleitung, in welchem anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird, dass die Abweichung notwendig und zielführend ist. Die Qualität der Begründung hat entscheidende Bedeutung für die Akzeptanz der Abweichung bei der Arbeitnehmervertretung und ggf. bei den beteiligten Vertragsparteien; sie wird – auch was das Zahlenmaterial betrifft – in der Regel

weiter gehen müssen als z.B. im Rahmen der Lohnverhandlungen. Für das Verständnis auf Arbeitnehmerseite ist es zudem vorteilhaft, wenn die wirtschaftliche Entwicklung der Firma mit der Arbeitnehmervertretung schon seit längerer Zeit eingehend diskutiert wurde. Muss die Arbeitnehmervertretung mit einer neuen Situation konfrontiert werden, dann sind die umfassende Darlegung der Fakten und die offene Diskussion der geprüften Alternativen umso wichtiger.

b) Beratung

Die Arbeitnehmervertretung (wo keine besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmenden) hat das Recht, sich von den Arbeitnehmerverbänden beraten zu lassen oder den sofortigen Beizug der Verbände zu verlangen, sofern darüber zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung Einigkeit besteht (Art. 10.5). Lehnt die Geschäftsleitung den Verbandsbeizug zur Beratung ab, kann er nicht erfolgen und die Verhandlungen werden ohne beratende Teilnahme der Verbände fortgesetzt. Ein Weiterzug an das Schiedsgericht ist ausgeschlossen. Arbeitnehmerverbände, die beratend oder im Rahmen eines Verbandsbeizugs tätig werden, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (kann nötigenfalls mit Verschwiegenheitserklärung abgesichert werden).

c) Betriebsinterne Verhandlungen

Neu kann die Abweichung in **jedem** Anwendungsfall betriebsintern zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung für eine Dauer **bis und mit 15 Monate** verhandelt werden.

d) Beteiligung der Verbandsparteien

Soll die Abweichungsvereinbarung von Anfang an **auf mehr als 15 Monate** abgeschlossen werden oder wird sie nach 15 Monaten verlängert, muss die Geschäftsleitung dies dem ASM melden, welcher umgehend die Sozialpartner informiert. Diese können innert 7 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung ihre Beteiligung am Verfahren erklären. Jene Vertragsparteien, die sich am Verfahren beteiligen, sind voll in die Verhandlungen einzubeziehen, d.h., sie sind bereits ab Eröffnung der Verhandlungen dabei. Dies schliesst indes erste Vorgespräche mit der Arbeitnehmervertretung nicht aus. In jedem Fall ist aber zu vermeiden, dass sich die beteiligten Vertragsparteien vor ein «fait accompli» gestellt sehen, dass sie nur noch kurz «absegnen» sollen. Die Betriebsvereinbarung kann nur in Kraft treten, wenn ihr die Mehrheit der am Verfahren beteiligten Vertragsparteien, wozu immer auch die Swissmem Geschäftsstelle gehört, zustimmt. Verlangt keine Vertragspartei die Beteiligung am Verfahren, dann können die betrieblichen Sozialpartner selbstständig entscheiden, und ihre Betriebsvereinbarung kann ohne weitere Zustimmungen in Kraft treten.

Bei einer Verlängerung bildet die bisherige Betriebsvereinbarung eine wichtige Grundlage.

Die Betriebsvereinbarung kann längstens für 30 Monate abgeschlossen werden. Eine allfällige Verlängerung muss erneut mit den Sozialpartnern ausgehandelt werden.

e) Betriebsvereinbarung und Anzeige an die Arbeitnehmenden

Art, Dauer, Ausmass und Modalitäten sowie eventuelle Kompensationen sind von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung je nach Dauer auch in Zusammenarbeit mit den beteiligten Vertragsparteien) in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festzulegen. Es besteht keine Pflicht eine Kompensation zu vereinbaren. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden nötig. Neu informiert die Swissmem Geschäftsstelle die Vertragsparteien über die Betriebsvereinbarungen.

f) Unveränderte Weitergeltung des GAV bei mangelnder Einigung

Wenn sich Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung nicht einigen bzw. wenn in den qualifizierten Fällen von Art. 57.4 die beteiligten Vertragsparteien nicht zustimmen, gilt weiterhin der GAV ohne Abweichung.

Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen

a) Anwendungsbereich in der Firma

Die Abweichung kann eine ganze Firma oder nur einzelne Firmenteile betreffen. Wenn nur einzelne Firmenteile betroffen sind, dann sind sie im Hinblick auf die Bestimmungen der Art. 57.1 ff. als separate Einheiten zu behandeln.

b) Verbot der Kumulation

Es kann immer nur ein Abweichungstatbestand angewendet werden; die Kumulation der in Art. 57.4 Abs. 1 – 4 genannten Anwendungsfälle ist nicht zulässig.

c) Dauernde Überzeitleistung

Wird mit der Abweichung die jährliche Normalarbeitszeit, also das Arbeitszeitvolumen, erhöht, so darf nicht dauernd Überzeit geleistet werden; fallen dennoch Überzeitstunden (zum Begriff vgl. Art. 12.2 lit. a) an, so müssen sie auch im Kompensationsfall mit einem Lohnzuschlag von 25% abgegolten werden.

d) Monitoring

Bei einer längeren Abweichung sind über ihren Verlauf und ihre Wirkung in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung durchzuführen. Waren bei der Abweichungsvereinbarung Arbeitnehmerverbände beteiligt, so sind sie zu den Aussprachen hinzuzuziehen. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang die Bestimmungen der Art. 57.4 betreffend die maximale Dauer bzw. Verlängerung der Abweichung.

e) Anzeige an die Arbeitnehmenden – Auswirkungen auf die Arbeitsverträge

Die Abweichungen sind den Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen. Eine formelle Änderung der Einzelarbeitsverträge ist nicht nötig. Basierend auf den Mitwirkungsrechten der gewählten Arbeitnehmervertretungen und gestützt auf die schriftliche Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Betroffenen sind die rechtlichen Voraussetzungen für diese vorübergehenden Abweichungen vom GAV erfüllt.

f) Pflicht zur Verschwiegenheit

Arbeitnehmerverbände, die beratend oder im Rahmen eines Verbandsbeizugs tätig werden, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (kann nötigenfalls mit Verschwiegenheitserklärung abgesichert werden).

Art. 57.4 Mögliche Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12.1 und 12.5 GAV)

Abweichungen zur Anpassung an besondere Kapazitätszyklen (Abs. 1)

Unterliegt eine Firma besonders langen Geschäftszyklen und braucht sie eine entsprechende Anpassung ihrer Kapazitäten, so kann die Geschäftsleitung mit der Arbeitnehmervertretung folgende Abweichung von Art. 12.2 lit. d) vereinbaren:

- Verlängerung der Abrechnungsperiode von 12 auf maximal 18 Monate.

Abweichungen zur Durchführung besonderer Innovationsprojekte (Abs. 2)

Als «besondere Innovationsprojekte» kommen sowohl Produkte- als auch Prozessinnovationen infrage. Es soll sich um spezielle Anstrengungen handeln, die über die üblichen Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen hinausgehen. Die Besonderheit kann auch in der zeitlichen Dringlichkeit liegen, die sich aus Kundenvorgaben (z.B. Ausschreibungsbedingungen) oder aus der Marktentwicklung (z.B. Aufholen gegenüber der Konkurrenz, Lancierung der Innovation an Leitmassen) ergibt.

Abweichungen zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten (Abs. 3)

«Wirtschaftliche Schwierigkeiten» werden neu explizit definiert. Entweder kann das Unternehmen einen Verlust nachweisen oder das Unternehmen kann den Nachweis erbringen, dass in den nächsten sechs Monaten ein Verlust droht. Das Unternehmen entscheidet nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen, ob ein Verlust vorliegt.

Abweichungen zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit (Abs. 4)

Die «Massnahmen zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit» werden neu explizit definiert.

Ein Unternehmen ist konkurrenzfähig, wenn es aus dem Verkauf seiner Leistungen Erträge erzielt, die ausreichend sind, um sämtliche Kosten, die zur Leistungserbringung erforderlich sind, zu decken, eine ausreichende Investitionsfähigkeit zum Fortbestand des Unternehmens und Investitionen in F&E ermöglichen sowie einen Gewinn sicherstellen, der das unternehmerische Risiko entschädigt.

Die Anrufung von Art. 57 soll im Rahmen von verschiedenen Massnahmen einen Beitrag leisten und das Unternehmen darin unterstützen, seine Konkurrenzfähigkeit zurückzugewinnen und Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.

Das Unternehmen zeigt im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe auf, welche zur bedeutenden Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit geführt haben, wie z.B.

- «makroökonomische Verwerfungen», die zu einer raschen und substantziellen Veränderung von ökonomischen Parametern geführt haben, die ausserhalb des Einflussbereichs des einzelnen Unternehmens liegen. Dazu gehören namentlich die für die MEM-Industrie massgebenden Wechselkurse, das inländische Zinsniveau, die inländische Inflationsrate und ähnliches mehr.
- kurzfristig eingetretene, unvorhergesehene Wettbewerbs- und andere strukturelle Nachteile insbesondere gegenüber ausländischen Konkurrenzstandorten aufgrund unterschiedlicher Regulierungen und spezifischer lokaler Marktbedingungen.

Art. 58 Inkrafttreten

Dieser GAV tritt auf 1. Juli 2013 in Kraft und dauert bis zum 30. Juni 2018.

Der Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag ist in deutscher, in französischer und in italienischer Sprache erhältlich.

Copyright Swissmem Zürich © November 2013

Realisation Swissmem Kommunikation, Zürich

Layout, Satz und Druck Sihldruck AG, Zürich

