Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018

ASM
Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
Pfingstweidstrasse 102, Postfach, 8037 Zürich
Tel. +41 44 384 41 11, Fax +41 44 384 42 42
E-Mail: arbeitgeber@swissmem.ch
Internet: www.swissmem.ch

Angestellte Schweiz
(Verband Schweizerischer Angestelltenvereine)
Martin Disteli-Strasse 9, 4600 Olten
Tel. +41 44 360 11 11, Fax +41 44 360 11 12
E-Mail: info@angestellte.ch
Internet: www.angestellte.ch

Unia
Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15
Tel. +41 31 350 21 11, Fax +41 31 350 22 55
E-Mail: info@unia.ch
Internet: www.unia.ch

Syna
Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat Olten, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten
Tel. +41 44 279 71 71, Fax +41 44 279 71 72
E-Mail: info@syna.ch
Internet: www.syna.ch

SKO
Schweizer Kader Organisation
Schaffhauserstrasse 2, Postfach, 8042 Zürich
Tel. +41 43 300 50 50, Fax +41 43 300 50 61
E-Mail: info@sko.ch
Internet: www.sko.ch

KV Schweiz
Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4, Postfach 1853, 8027 Zürich
Tel. +41 44 283 45 45, Fax +41 44 283 45 65
E-Mail: info@kvschweiz.ch
Internet: www.kvschweiz.ch

www.sozialpartner.ch

Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018

Inhaltsverzeichnis mit Artikelübersicht	**4**
Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie	**6**
Ingress	**7**
Grundsätze	**8**
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	**17**
Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit	**38**
Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb	**40**
Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	**50**
Aus- und Weiterbildung	**54**
Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten	**57**
Stichwortverzeichnis	**62**

Grundsätze **8**

Art. 1 Geltungsbereich 8
Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung 8
Art. 3 Koalitionsfreiheit 8
Art. 4 Solidaritätsbeiträge 8
Art. 5 Weiterbildungsbeiträge 9
Art. 6 Arbeitnehmervertretungen 10
Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb 10
Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien 11
Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien 14
Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten 14
Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen 16

Arbeitsvertragliche Bestimmungen **17**

Art. 12 Arbeitszeit 17
Art. 13 Ferien 21
Art. 14 Feiertage 22
Art. 15 Lohn 23
Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn) 28
Art. 17 Kinderzulagen 28
Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft 28
Art. 19 Militärdienstentschädigung 31
Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen 32
Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit 33
Art. 22 Weiterbildung 33
Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung 34
Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten 35
Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie 35
Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 36
Art. 27 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit 36
Art. 28 Persönlichkeitsschutz 36
Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme 37
Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft 37
Art. 31 Personalvorsorge 37

Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit **38**

Art. 32 Ferienlohn 38
Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen 38
Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags 39
Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit 39

Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb **40**

Art. 36 Ziele der Mitwirkung 40
Art. 37 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich 40
Art. 38 Arbeitnehmervertretungen 40
Art. 39 Kommissionen für besondere Aufgaben 49

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen **50**

Art. 40 Grundsätze 50
Art. 41 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung 50
Art. 42 Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang 50
Art. 43 Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR) 51
Art. 44 Information über Entlassungen 52
Art. 45 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen 52
Art. 46 Verhandlungen über die Folgen 53

Aus- und Weiterbildung **54**

Art. 47 Grundsatz 54
Art. 48 Berufliche Grundbildung 54
Art. 49 Weiterbildung 54
Art. 50 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung 55
Art. 51 Stiftung «sfb Bildungszentrum» 55
Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter 55
Art. 53 Paritätische Prüfungsorganisationen 56

Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten **57**

Art. 54 Grundlagen dieses GAV 57
Art. 55 Arbeitszeitregelungen 57
Art. 56 Anpassung der Arbeitszeit 57
Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen 57
Art. 58 Inkrafttreten 60

Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018

zwischen dem

ASM
Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)

und folgenden Arbeitnehmerverbänden

Angestellte Schweiz
(Verband Schweizerischer Angestelltenvereine)

Unia
Gewerkschaft Unia

Syna
Syna – die Gewerkschaft

SKO
Schweizer Kader Organisation

KV Schweiz
Kaufmännischer Verband Schweiz

nachfolgend als «Vertragsparteien» bezeichnet

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (welcher auch «Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie» genannt wird) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitnehmenden und Arbeitgeber beizutragen.

Er untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.

Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV

- die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen vertiefen, namentlich indem sie die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb stärken sowie die Beratungs-, Mitsprache- und Verhandlungsrechte der Vertragsparteien regeln
- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten vereinbaren
- die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern
- durch die Förderung von Innovationen und moderner Arbeitsorganisation den Werkplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen
- den Arbeitsfrieden wahren.

Art. 1 Geltungsbereich

1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, die von den Mitgliedfirmen des ASM in der Schweiz, ungeachtet ihres Arbeitspensums, befristet oder unbefristet beschäftigt werden.

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

3 Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie auf Arbeitnehmende von Temporärfirmen sollen die Bestimmungen des GAV sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber dem GAV nicht.

4 Für Lernende gelten die Art. 13.1 Abs. 2 und 3, 36 – 39 sowie 48. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.

5 Austritte aus dem ASM werden den Vertragsparteien mitgeteilt.

Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung

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

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

3 Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses GAV (Art. 10.2 Meinungsverschiedenheiten im Betrieb, Art. 10.3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Vertragsparteien) beizulegen.

Art. 3 Koalitionsfreiheit

Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.

Art. 4 Solidaritätsbeiträge

1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.

2 Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Arbeitnehmervertragsparteien ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrags vorgenommen.

3 Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich CHF 5.– im Monat bzw. CHF 60.– im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Sofern es die finanzielle Entwicklung des Solidaritätsbeitragsfonds erfordert, kann der Solidaritätsbeitrag durch eine Vereinbarung der Vertragsparteien bis auf max. CHF 7.– im Monat erhöht werden.

4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere
- Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien
- Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen
- Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV
- Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter (AAA und AAB)
- die Herausgabe des GAV
- die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.

5 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.

Art. 5 Weiterbildungsbeiträge

1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden und die Arbeitgeber leisten einen Weiterbildungsbeitrag.

2 Der Weiterbildungsbeitrag beträgt CHF 2.– pro Monat bzw. CHF 24.– pro Jahr. Arbeitgeber und Arbeitnehmende zahlen je die Hälfte. Der Anteil der einzelnen Arbeitnehmenden wird vom Lohn abgezogen.

3 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Weiterbildungsbeiträge. Dem Fonds können Beiträge der Vertragsparteien und weitere Einnahmen zugeführt werden.

4 Der Fonds finanziert insbesondere
- die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien
- die Prüfungsorganisationen der Vertragsparteien
- gemeinsame Weiterbildungsaktionen der Vertragsparteien
- gemeinsame Informations- und Weiterbildungsbroschüren

und richtet Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien aus.

5 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.

Art. 6 Arbeitnehmervertretungen

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

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

3 Diese Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommission, Angestelltenvertretung, Mitarbeitervertretung, Mitarbeiterkommission, Kadervertretung, Belegschaftssprecherin oder Belegschaftssprecher, Betriebsrat usw.) sind legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmenden in ihrem Vertretungsbereich gegenüber der Firma und berücksichtigen dabei auch die Anliegen der Lernenden.

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

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

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

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

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

Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb

1 Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene, umfassende und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmenden voraus. Geschäftsleitung und Arbeitnehmende orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses.
Die Geschäftsleitung sorgt für eine umfassende, stufen- und zeitgerechte Information der Kader, um eine optimale Führung im Betrieb zu ermöglichen.

[2] Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem GAV unterstehende Arbeitnehmerschaft oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln.

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

Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Art. 8.1 Grundsatz

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 Vertragsparteien analysieren Fragen von gemeinsamem Interesse. Sie schaffen gemeinsame Einrichtungen, führen Aktionen durch und verpflichten sich insbesondere, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie den GAV einhalten. Nötigenfalls haben sie die statutarischen und gesetzlichen Mittel anzuwenden.

Art. 8.2 Gemeinsame Kommissionen

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

- Fragen des Industriestandortes Schweiz, der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik
- Aus- und Weiterbildungsfragen
- Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Migration
- Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit
- Arbeits- und Technikgestaltung
- Umweltfragen
- Förderung des Verständnisses für die Sozialpartnerschaft.

Art. 8.3 Erfahrungs- und Meinungsaustausch

Die Vertragsparteien treffen sich in der Regel zweimal jährlich zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch über allgemeine Wirtschaftsfragen, besondere Probleme der Branche und Handhabung des GAV in der Praxis.

Art. 8.4 Zusammenarbeit in Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik

1 Die Vertragsparteien stärken gemeinsam den Industrie- und Werkplatz Schweiz mit dem Ziel, fortschrittliche Arbeitsplätze in der Industrie nachhaltig zu stärken und insbesondere die duale Berufsbildung zu fördern. Dabei sollen Fragen und Modelle der Beschäftigung und Massnahmen präventiven Charakters sowie Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere des Lohndumpings, zur Sprache kommen.

2 Die Vertragsparteien können ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit vereinbaren. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eigene Stellungnahmen erst nach Abschluss der Gespräche abzugeben; ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, so teilen sie dies den anderen Vertragsparteien mit einer kurzen Erläuterung ihrer Haltung umgehend mit.

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

Art. 8.5 Zusammenarbeit in Umweltfragen

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

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

3 Arbeitgeber und Arbeitnehmende setzen sich aktiv für eine marktwirtschaftliche, sozialverträgliche und umweltgerechte Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung ihrer Produkte ein. Die Arbeitnehmervertretung wird jährlich über die Bemühungen auf diesem Gebiet informiert.

Art. 8.6 Chancen- und Lohngleichheit Frau/Mann

1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben. Sie setzen sich in allen Bereichen für Chancengleichheit und für die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung ein.

[2] Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen gemäss Gleichstellungsgesetz aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Vermutet die Arbeitnehmervertretung allgemeine Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot, so kann sie von der Geschäftsleitung eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Aussprache über gegebenenfalls nötige Korrekturmassnahmen verlangen. Fühlt sich eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer individuell diskriminiert, so kann sie/er die Arbeitnehmervertretung zur Abklärung beiziehen. Streitfälle sind auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen.

[3] Die Vertragsparteien erarbeiten miteinander Hinweise und Empfehlungen für die Betriebe, wie die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung speziell gefördert werden können. Sie bilden dazu eine gemeinsame Kommission gemäss Art. 8.2.

Art. 8.7 Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden

Die Vertragsparteien unterstützen die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Betrieb. Sie erarbeiten dazu miteinander Hinweise und Empfehlungen zuhanden der Betriebe.

Art. 8.8 Neuerungen während der Vertragsdauer

[1] Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung des GAV, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.

[2] Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.

Art. 8.9 Verhältnis zwischen ASM und Arbeitnehmerverbänden

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

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

Art. 8.10 Innovative Prozesse

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

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

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

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

Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien

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

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

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

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

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

Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Art. 10.1 Grundsatz

Die Anwendung des Verfahrens bei Meinungsverschiedenheiten ist ein legitimes Recht.

Art. 10.2 Im Betrieb

[1] Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die beidseitigen Vertragsparteien in folgenden Fällen zur Abklärung und Vermittlung beiziehen (Verbandsverhandlung):
- allgemeine Lohnänderungen
- Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer unter Vorbehalt von Art. 12.4 Abs. 4
- Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen
- Auslegung und Anwendung dieses GAV, soweit nichts anderes bestimmt ist.

[2] Bei Betriebsschliessung oder Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden hat die Arbeitnehmervertretung das Recht, die Vertragsparteien sofort, ohne innerbetriebliche Verhandlungen, zu Verhandlungen über die Folgen solcher Massnahmen für die Arbeitnehmenden beizuziehen.

Art. 10.3 Zwischen Vertragsparteien

[1] Behauptet eine Vertragspartei
- Meinungsverschiedenheiten mit einer anderen Vertragspartei betreffend die Auslegung des GAV, welche über den Rahmen einer Firma hinausgehen oder
- die Verletzung des GAV durch eine andere Vertragspartei,

dann suchen sich die an der Angelegenheit unmittelbar beteiligten Vertragsparteien zu verständigen.

[2] Die nicht unmittelbar an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien werden informiert und können am Verfahren teilnehmen, wenn sie dafür ein massgebliches Interesse nachweisen.

Art. 10.4 Schiedsverfahren

[1] Erreichen die Vertragsparteien in den Fällen von Art. 10.2 und 10.3 keine Einigung, so kann jede einzelne beteiligte Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

[2] Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern. Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Parteien gemeinsam bestimmt. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt die Präsidentin oder der Präsident die Ernennung selbst vor.

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

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

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

Art. 10.5 Besondere Fälle

In besonderen Fällen, die nicht unter die Art. 10.2 und 10.3 fallen, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung die beidseitigen Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Einigung zustande, so können sie den Fall im beidseitigen Einvernehmen einem Schiedsgericht vorlegen.

Art. 10.6 Beteiligte Vertragsparteien

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

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

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

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

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

[6] Im Übrigen sind die Vertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet.

Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen

Dieser GAV hat gegenüber lokalen, regionalen oder anderen gesamtarbeitsvertraglichen Abkommen der Vertragsparteien oder ihrer Unterorganisationen Vorrang.

Art. 12 Arbeitszeit

Art. 12.1 Jährliche Normalarbeitszeit

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

[2] Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8 Stunden angerechnet.

[3] Die Jahresarbeitszeit soll ermöglichen, die Leistung von Überstunden und Überzeit zu vermindern.

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

Art. 12.2 Umsetzung im Betrieb

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

a) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Arbeitsgesetz 45 Stunden. Darüber hinausgehende Stunden sind Überzeitstunden, von denen nach Arbeitsgesetz jährlich maximal 170 geleistet werden dürfen. Diese Stunden sind speziell auszuweisen und können von den Arbeitnehmenden auf ihren Wunsch hin kompensiert werden.
b) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.
c) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
d) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 200 Mehrstunden übertragen werden. Diese maximal 200 Mehrstunden werden grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, wobei der Arbeitgeber den Zeitraum für den Ausgleich bestimmt. Ab einer Kompensationsdauer von mehr als 3 zusammenhängenden Tagen hat die oder der Arbeitnehmende ein Mitspracherecht. Zusätzliche, über diese maximal 200 Mehrstunden hinausgehende Stunden pro Jahr sind Überstunden. Diese und weitere Mehrstunden können auf ein individuelles Langzeitkonto übertragen werden, sofern ein solches gemäss Art. 12.7 Abs. 7 eingerichtet worden ist und dies von der oder dem Arbeitnehmenden gewünscht wird.
e) Es können maximal 100 Minderstunden auf das folgende Jahr übertragen werden; zusätzliche Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers.

Art. 12.3 Verfahren

1 Die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit im Betrieb wird zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung erarbeitet und schriftlich vereinbart. Bei der Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit ist die erstmalige Betriebsvereinbarung auf längstens 24 Monate zu befristen, wobei eine zwischenzeitliche Aussprache stattfinden kann.

2 Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmer-Vertragsparteien beraten lassen.

3 Erreichen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so können die beidseitigen Vertragsparteien zur Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Vereinbarung zustande, so gilt die 40-Stunden-Woche unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme.

4 Die Erarbeitung von Gleitzeitsystemen erfolgt unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung.

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

6 Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen. In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden.

Art. 12.4 Schichtarbeit

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

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

3 Das Schichtreglement muss von Anfang an unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung erarbeitet werden, die dazu ein Mitspracherecht hat. Gehören der Arbeitnehmervertretung keine Arbeitnehmenden in Schichtarbeit an, so sind diese vorgängig anzuhören.

4 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können sich auf eine Arbeitszeit von unter 40 (Woche) bzw. 2080 (Jahr) Stunden verständigen. Eine Arbeitszeitverkürzung kann auch durch Gewährung eines Schichturlaubs erfolgen.

5 Auf Wunsch von älteren Arbeitnehmenden (frühestens ab vollendetem 55. Altersjahr) in Schichtarbeit bieten die Firmen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit an.

Art. 12.5 Überstunden und Überzeit

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

2 Angeordnete Überstundenarbeit wird von Anfang an mit dem Lohn (ohne Jahresendzulage gemäss Art. 16) und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann sie durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

3 Für Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a) können die Arbeitnehmenden die Kompensation beanspruchen.

4 Arbeiten Teilzeitbeschäftigte länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, so gelten die entsprechenden Stunden als Überstunden. Bis zur Grenze der betrieblichen Normalarbeitszeit kann für die Abgeltung solcher Überstunden im gegenseitigen Einverständnis schriftlich eine von Abs. 2 abweichende Lösung getroffen werden.

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

6 Die Firma informiert die Arbeitnehmervertretung in der Regel zweimal jährlich unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur über die Anzahl der geleisteten Überstunden und Überzeit sowie die Ferienguthaben.

Art. 12.6 Kurzabsenzen

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

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

Art. 12.7 Langzeitkonto

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

2 Dem Langzeitkonto können gutgeschrieben werden:
- Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d); dabei dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 200 Stunden betragen
- maximal 5 Ferientage pro Jahr gemäss Art. 13.5
- Überzeit.

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

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

5 Den Firmen wird empfohlen, das Langzeitguthaben extern finanziell abzusichern.

6 Erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma, wird den Firmen empfohlen, auf Verlangen der oder des Arbeitnehmenden das angesammelte Zeitguthaben zu kapitalisieren und der Freizügigkeitsleistung gutzuschreiben.

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

Art. 13 Ferien

Art. 13.1 Dauer

[1] Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

	Arbeitstage
nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr	25
nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr	27
nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr	30

[2] Die Dauer der Ferien für Lernende und Jugendliche beträgt:

Lernende	Jugendliche	Wochen
1. Lehrjahr	bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr	7
2. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 17. Altersjahr	6
3. + 4. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen	5

[3] Den Firmen wird empfohlen, den Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer bezahlten Arbeitswoche zu gewähren; bei den Lernenden können die Firmen den Jugendurlaub an die 6. und 7. Ferienwoche für Lernende und Jugendliche anrechnen.

Art. 13.2 Berechnung des Ferienanspruchs

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

[2] In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 14 bezahlt sind, gelten nicht als Ferientage.

[3] Neu eintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.

[4] Kündigt eine Arbeitnehmende oder ein Arbeitnehmender das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien, kann der Arbeitgeber den auf die zu viel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückverlangen.

Art. 13.3 Kürzung des Ferienanspruchs

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

2 Der Mutterschaftsurlaub führt zu keiner Ferienkürzung.

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

Art. 13.4 Bezug der Ferien

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

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

Art. 13.5 Zusammenlegung und Umwandlung von Ferientagen

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

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

Art. 14 Feiertage

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

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

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

Art. 15 Lohn

Art. 15.1 Grundsatz

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht und Nationalität. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen dürfen nicht zu Diskriminierungen führen.

Art. 15.2 Lohnfestlegung

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

[2] Die Lohnfestlegung soll für die einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre massgebenden Elemente nachvollziehbar sein.

[3] Bei der individuellen Lohnfestlegung beachten die Arbeitgeber die in nachfolgender Tabelle festgesetzten, regional abgestuften Mindestlöhne, welche nicht unterschritten werden dürfen. Die in dieser Tabelle festgesetzten Mindestlöhne beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum und verstehen sich als Bruttolöhne. Bei Teilzeitarbeit werden sie dem Arbeitspensum entsprechend reduziert. Unregelmässige Lohnzuschläge werden bei der Bemessung des Lohns nicht angerechnet.

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (x 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 x 40 Std.)
Region A	**AG:** Bezirke Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Lenzburg, Zurzach **GE** **SH** **SZ:** Bezirke Höfe, March **TG:** Bezirk Diessenhofen **VD:** Bezirke Gros-de-Vaud, Lausanne, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, Riviera **ZH**	CHF 3850.–	CHF 50 050.–

Region B	**AG:** Bezirke Kulm, Laufenburg, Muri, Rheinfelden, Zofingen **AI/AR** **BE:** ohne Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) **BS/BL** **FR** **GL** **GR:** ohne Bezirk Moesa **LU** **OW/NW** **SG** **SO** **SZ:** ohne Bezirke Höfe, March **TG:** ohne Bezirk Diessenhofen **UR** **VD:** Bezirke Aigle, Broye-Vully, Pays-d'Enhaut **VS** **ZG**	CHF 3600.–	CHF 46800.–
Region C	**BE:** nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) **GR:** nur Bezirk Moesa **JU** **NE** **TI** **VD:** nur Bezirk Jura Nord vaudois	CHF 3300.–	CHF 42900.–

[4] Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

[5] Die gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV festgesetzten Beträge gelten unverändert während der vollen Laufzeit des GAV. Sie werden weder der Teuerung angepasst, noch können sie Gegenstand weiterer Verhandlungen sein.

[6] Die Arbeitgeber haben eine Übergangsfrist zur Umsetzung der Bestimmungen über die Mindestlöhne bis zum 30. Juni 2016.
Diese Übergangsfrist wird für die Arbeitgeber im Kanton Tessin inkl. Bezirk Moesa bis auf Ende der Vertragsdauer ausgedehnt. Arbeitgeber, die davon Gebrauch machen, informieren den ASM, welcher die Vertragsparteien darüber informiert.

[7] Die Arbeitgeber verpflichten sich, den qualifizierten Arbeitnehmenden ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen höheres Salär zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung dieser Saläre sind 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 sowie die bestandenen fachlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen. Bei Erfüllung

der vorgenannten Voraussetzungen erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300.– brutto pro Monat.

8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 7 GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers 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 Entlöhnung darzulegen.

Die in diese Aussprache involvierten Personen dürfen die ihnen vertraulich erteilten Informationen nicht an Dritte weitergeben.

Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

9 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass die Mindestlohnregelungen nicht zu einer missbräuchlichen Verschlechterung der Löhne führen dürfen.

Hat es sich im Rahmen einer Vielzahl von Einzelverfahren erwiesen, dass ein Arbeitgeber systematisch, wiederholt und in missbräuchlicher Art und Weise gegen die Bestimmungen von Art. 15.2 Abs. 3 und Abs. 7 GAV verstossen hat, so kann eine Vertragspartei eine Aussprache mit diesem Arbeitgeber unter Beizug aller Vertragsparteien verlangen. Im Rahmen dieser Aussprache hat der betroffene Arbeitgeber den Verbänden gegenüber die Gründe für die Verstösse darzulegen und Lösungen aufzuzeigen, wie er inskünftig solche Verstösse durch konkrete Massnahmen verhindern will.

Sind die Verbände mit den Lösungsvorschlägen nicht einverstanden, können sie Änderungen vorschlagen, wobei diese nur insoweit verbindlich sind, als dass sie die im GAV explizit festgelegten Mindestlöhne nicht überschreiten. Jegliche weitere Vorschläge sind unverbindlich. Ein Schiedsgerichtsverfahren ist ausgeschlossen. Der ordentliche Zivilweg bleibt offen.

Art. 15.3 Lohnanpassungen

1 Über allgemeine Lohnänderungen wird unter Berücksichtigung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV ohne weitere Bindung an Durchschnitts- oder Tariflöhne im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung verhandelt. Sie ziehen dabei u.a. die Konkurrenzfähigkeit der Firma, die allgemeine Wirtschaftslage, die Situation am Arbeitsmarkt und die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden in Erwägung.

2 Die Geschäftsleitung stellt der Arbeitnehmervertretung für die Verhandlungen die notwendigen Informationen zum Geschäftsgang und zur Lohnsituation (Lohnsumme, Lohnsysteme, Sozialleistungen usw.) zur Verfügung.

3 Werden für die Lohnverhandlungen externe Lohnerhebungen und -expertisen beigezogen, so sind diese der Arbeitnehmervertretung vorzulegen und zu erläutern.

4 Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, kann das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 10.2 durchgeführt werden.

5 In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung können die Lohnverhandlungen gemäss Art. 6 Abs. 8 von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden geführt werden, die dazu eine Delegation bestimmen können.

Art. 15.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung

1 Bei Verhinderung der oder des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:
- für Arbeitnehmende im Monats- oder Stundenlohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen angemessenen Zeitdauer.

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

3 Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 15.5 Verfahren bei Lohndumping

1 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass in den Mitgliedfirmen des ASM missbräuchliches und wiederholtes Unterbieten von firmen- und branchenüblichen Löhnen aufgrund der erleichterten Beschäftigung von EU-Arbeitskräften vermieden werden muss.

2 Missbrauch kann unter anderem vorliegen, wenn:
- ein Arbeitgeber seine Belegschaft durch die Rekrutierung billigerer Arbeitskräfte aus dem EU-Raum systematisch ersetzt oder systematisch Änderungskündigungen ausspricht, die zu tieferen Löhnen führen und dieses Vorgehen nicht durch objektive Gründe wie wirtschaftliche Schwierigkeiten gerechtfertigt ist
- ein Arbeitgeber neu rekrutierten Arbeitskräften aus der EU ohne objektiven Grund unangemessen tiefere Löhne entrichtet als vergleichbaren bisherigen Beschäftigten und damit eine firmeninterne oder branchenweite Kettenreaktion auslöst oder unterstützt. Als Richtwerte gelten die Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV.

3 Die Parteien bilden eine gemeinsame Paritätische Kommission und vereinbaren folgendes Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen:

a) Vermutet eine Vertragspartei innerhalb einer Firma Missbräuche oder wird ihr ein Missbrauchsverdacht zugetragen oder wird sie von einer tripartiten Kommission auf Missbräuche angesprochen, so informiert sie die Arbeitnehmervertretung des betroffenen Betriebs sowie die Paritätische Kommission.
Macht eine Arbeitnehmervertretung eine solche Feststellung, so informiert sie die Paritätische Kommission.
Die Paritätische Kommission informiert unverzüglich die Vertragsparteien. Das weitere Vorgehen richtet sich nach den Bestimmungen unter b) und c).

b) Die Arbeitnehmervertretung untersucht in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung den Sachverhalt. Sie ziehen vorhandene Unterlagen, Informationen und Statistiken über Löhne bei. Die Arbeitnehmervertretung kann sich von den Vertragsparteien beraten lassen.
Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die Geschäftsleitung oder die Arbeitnehmenden direkt an die Paritätische Kommission gelangen.

c) Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung streben eine rasche Erledigung an und kontrollieren gegebenenfalls die Umsetzung der getroffenen Korrekturmassnahmen. Sie informieren die Paritätische Kommission umgehend über den Erfolg ihrer Bemühungen.

d) Wird keine Einigung erzielt, so können die Geschäftsleitung und/oder die Arbeitnehmervertretung an die Paritätische Kommission gelangen, welche einen Vergleichsvorschlag unterbreitet.

e) Lehnt die Arbeitnehmervertretung und/oder die Geschäftsleitung den Vergleichsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so können sie den Fall innert einer Frist von 14 Tagen einem Schiedsgericht gemäss Art. 10.4 vorlegen. Wird kein Schiedsgericht angerufen, gilt der Vergleichsvorschlag.

4 Die Paritätische Kommission kontrolliert abschliessend die Umsetzung des Entscheids des Schiedsgerichts oder des Vergleichsvorschlags.

5 Bei Inkrafttreten der vorliegenden Regelung informieren die Vertragsparteien die tripartiten Kommissionen und offerieren ihnen in diesem Rahmen die Zusammenarbeit mit der Paritätischen Kommission.
In wichtigen Anwendungsfällen informiert die Paritätische Kommission je nach Bedarf die tripartite Kommission.

6 Zusammensetzung und Funktionsweise der Paritätischen Kommission werden durch eine separate Abmachung der Vertragsparteien geregelt.

7 Stellt die Paritätische Kommission aufgrund der Praxis fest, dass das Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen gemäss Art. 15.5 Abs. 3 und 4 nicht genügt, so beantragt sie den Vertragsparteien zusätzliche Korrekturmassnahmen.

Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

Art. 16.1 Höhe der Jahresendzulage

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

Art. 16.2 Bemessung der Jahresendzulage

1 In Abweichung von Art. 15.4 wird für die Bemessung der Jahresendzulage der Lohn wie folgt umschrieben:
- für Arbeitnehmende im Monatslohn: Normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne genommen
- für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Normaler Durchschnittslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw., multipliziert mit 173
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorangegangenen Zeitdauer abgestellt.

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

Art. 17 Kinderzulagen

Art. 17.1 Grundsatz

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

Art. 17.2 Betrag

Soweit die kantonalen Bestimmungen keine höheren Beträge vorschreiben, beträgt die monatliche Kinderzulage CHF 200.–.

Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft

Art. 18.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

1 Werden Arbeitnehmende ohne Verschulden wegen Krankheit – einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft – oder wegen Unfalls ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so erhalten sie im Rahmen der folgenden Bestimmungen für eine beschränkte Zeitdauer 100% ihres Lohns gemäss Art. 15.4. Diese beschränkte Zeitdauer beträgt innert 12 Monaten ab Beginn eines Falles:

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

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

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

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

Art. 18.2 Mutter- und Vaterschaftsurlaub

[1] Arbeitnehmerinnen haben nach 10-monatiger Dienstdauer Anspruch auf einen besonderen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn gemäss Art. 15.4.

[2] Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.

[3] Wird die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung aufgeschoben, so wird auch der Mutterschaftsurlaub gemäss diesem Artikel aufgeschoben.

[4] Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein.

[5] Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Dieser ist innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

Den Firmen wird überdies empfohlen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch ab dem Zeitpunkt der Geburt, einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von maximal 4 Wochen zu gewähren.

Art. 18.3 Beizug von Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzten

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

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

Art. 18.4 Verschiedene Firmensysteme

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

[2] Den Firmen wird empfohlen, für die Leistungen im Krankheitsfall eine Versicherungslösung zu treffen und dabei darauf zu achten, dass den Arbeitnehmenden im Falle eines Austritts aus der Kollektivversicherung der Übertritt in die Einzelversicherung zu gleichen Leistungen möglich ist; die Prämien aus der Einzelversicherung sind von den Arbeitnehmenden zu tragen.

[3] Beabsichtigt die Firma, die bestehende Lohnfortzahlungsregelung (Art. 18.5, 18.6, 18.7) zu ändern, so ist die Arbeitnehmervertretung anzuhören, und die Arbeitnehmenden sind über die Änderungen zu informieren.

Art. 18.5 Krankentaggeldversicherung

[1] Den Firmen wird empfohlen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Ist dies der Fall, müssen sie die Arbeitnehmenden über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung informieren.

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

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

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

Art. 18.6 Direkte Lohnzahlung bei Krankheit

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

Art. 18.7 Gleichwertige andere Regelungen bei Krankheit

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

Art. 18.8 Ergänzung der SUVA-Leistungen bei Unfall

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

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

Art. 18.9 Gleichwertige andere Regelungen bei Unfall

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen beibehalten.

Art. 19 Militärdienstentschädigung

Art. 19.1 Rekrutenschule/Weiterbeschäftigung Lehrabgänger

1 Während der Rekrutenschule, inklusive Grundausbildung für Durchdiener, beträgt die Entschädigung der Rekruten:

- für Personen ohne Unterstützungspflicht 65% des Lohns
- für Personen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohns

2 Bei einem vorzeitigen Wechsel von der Rekrutenschule in eine andere Militärdienstleistung kommt Art. 19.2 zur Anwendung.

3 Für Durchdiener gilt nach Beendigung der Grundausbildung Art. 19.3.

4 Den Firmen wird empfohlen, nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Lernende mit erfolgreichem Abschluss der Lehre weiter zu beschäftigen.

Art. 19.2 Andere Militärdienstleistungen

Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahrs:

- während eines Monats 100% des Lohns
- für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit:
  - an Personen ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohns
  - an Personen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohns

Art. 19.3 Durchdiener und Zivildienst

Nach der Durchdiener-Grundausbildung bzw. dem Anteil des Zivildienstes, der einer Rekrutenschule entspricht, werden 80% des Lohns entschädigt.

Art. 19.4 Längere Militärdienstleistungen

Die Firmen können die Gewährung der Entschädigung für Dienstleistungen von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung der oder des Arbeitnehmenden abhängig machen, das Arbeitsverhältnis nach der Dienstleistung noch wenigstens 6 Monate fortzusetzen.

Art. 19.5 Erwerbsausfallentschädigung

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

Art. 19.6 Anwendungsbereich

[1] Unter diese Bestimmungen fällt jeder Dienst in Armee (inkl. Frauen der Armee FDA), Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

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

Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen

[1] Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

		Dauer
a)	bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	2 Tage
b)	bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft eines Kindes (inkl. Stief- und Pflegekinder: Das Kind muss zur dauernden Pflege und Erziehung aufgenommen worden sein) zur Teilnahme an der Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	1 Tag
c)	bei Geburt eines Kindes	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten bzw. Konkubinatspartners (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 5 Jahren), eines Kindes (inkl. Pflege- und Stiefkinder) oder von Eltern	bis zu 3 Tage
	bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter oder Schwiegersohn oder eines Geschwisters, sofern sie mit der oder dem Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft gelebt hatten	bis zu 3 Tage
	andernfalls	bis zu 1 Tag
e)	bei Schulbesuch von eigenen Kindern bzw. Pflegekindern durch Alleinerziehende mit elterlicher Obhut	½ Tag pro Jahr
f)	bei Rekrutierung	bis zu 3 Tage

g)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist	1 Tag
h)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder und Konkubinatspartner (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 5 Jahren), soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis zu 3 Tage

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

Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit

[1] Es wird den Firmen empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern. Im konkreten Fall wird der mögliche Zeitrahmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden festgelegt.

[2] Bei Ausübung eines öffentlichen Amts sollen sich die Firma und die oder der Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitgebers verständigen.

[3] Expertinnen oder Experten, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbands an Qualifikationsverfahren von Berufen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie oder Prüfungen der paritätischen Prüfungsorganisationen gemäss Art. 53 mitwirken, erhalten für diese Aufgabe bis zu 7 Tage bezahlte Freistellung pro Jahr. Ferner haben sie Anrecht auf bezahlte Freistellung bis zu 3 Tagen pro Jahr, wenn sie vom Bund, von Kantonen oder von einer paritätischen Prüfungsorganisation veranstaltete Expertenkurse besuchen.

Art. 22 Weiterbildung

[1] Die berufliche Weiterbildung liegt als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden und ist deshalb im Betrieb zu fördern.
Die Förderung der beruflichen Weiterbildung hat unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Funktion zu erfolgen.

[2] Die Firmen können dazu u. a. folgende Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durchführen:
- jährliche Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, um gemeinsam die individuelle Weiterbildung festzulegen
- Weiterbildungsprogramme und eigene Kursangebote
- Beteiligung an externen Weiterbildungsinstitutionen

- Freistellung von der Arbeit für bildungswillige Arbeitnehmende
- teilweise oder volle Übernahme von Kurskosten
- Förderung für den Wiedereinstieg.

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

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

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

Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung

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

a) die Weiterbildung auf dem jetzigen oder einem künftigen Fachgebiet, in beruflich nützlichen Sprachen, in der persönlichen Arbeitstechnik und Arbeitsleistung oder in der Verbesserung der Handlungs- oder Sozialkompetenz erfolgt.
b) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf neue Tätigkeiten innerhalb des Betriebs vorzubereiten.
c) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf eine neue Tätigkeit ausserhalb des Betriebs vorzubereiten, wenn die bisherige Funktion aufgegeben werden muss und innerhalb des Betriebs kein Ersatz angeboten werden kann.
d) die oder der Arbeitnehmende bereit ist, ihrerseits/seinerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen.
e) die Weiterbildung für den Arbeitgeber von Nutzen ist.

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

3 Den Firmen wird empfohlen, pro Vollzeitstelle jährlich mindestens 5 Tage oder einen entsprechenden finanziellen Betrag für die Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.

4 Die Zahl der Weiterbildungstage und/oder die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel werden jährlich zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verhandelt.

5 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung bestimmen einen paritätischen Ausschuss, der im Streitfall über die Zuteilung der insgesamt zur Verfügung stehenden Weiterbildungstage bzw. der finanziellen Mittel entscheidet.

6 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung informieren die Arbeitnehmenden über die Weiterbildungsmöglichkeiten.

7 Bei einer umfangreichen Weiterbildung wird empfohlen, eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden abzuschliessen, in der die jeweiligen, individuellen Beiträge zur Ermöglichung der Weiterbildung geregelt werden.

Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten

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

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

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

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

Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie

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

2 Den Firmen wird empfohlen, die gemeinsamen Hinweise der Vertragsparteien zu beachten und insbesondere:

- für alle Jugendlichen den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie attraktiv zu gestalten
- die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie für Frauen attraktiv zu gestalten
- die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern
- bei Aufstiegsmöglichkeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermassen zu berücksichtigen
- den Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit – z. B. aufgrund von Mutterschaft oder Militärdienst – in den angestammten oder in einen neuen Beruf sowie den Verbleib im Betrieb durch entsprechende Arbeitszeitmodelle zu erleichtern und zu fördern.

3 Zu diesem Zweck soll insbesondere die Laufbahnberatung eingesetzt und die Weiterbildung individuell gefördert werden.

4 Den Firmen wird empfohlen, den Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder die Umschulung von Personen mit Handicap sicher zu stellen.

Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

1 Den Firmen wird empfohlen, bei der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung nach den betrieblichen Möglichkeiten auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, insbesondere derjenigen mit Familienpflichten, besonders Rücksicht zu nehmen. Hierbei soll die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie etwa Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing oder Home Office geprüft werden.

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

3 Den Firmen wird empfohlen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Arbeitnehmenden bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung zu unterstützen.

4 Den Firmen wird empfohlen, auf Wunsch der Arbeitnehmenden und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Urlaub oder unbezahlte Sabbaticals zu gewähren. Im Betrieb sollen individuell zwischen der Firma und der/dem betreffenden Arbeitnehmenden, Beginn und Ende des Urlaubs, Versicherungsfragen sowie die Tätigkeit bei der Rückkehr in den Betrieb geregelt werden.

Art. 27 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

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

2 Arbeitnehmende bzw. ihre Arbeitnehmervertretungen sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge sowie Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen, zu informieren und anzuhören.

3 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

Art. 28 Persönlichkeitsschutz

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

2 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll, insbesondere durch Förderung ihrer Sprachkompetenz, unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme

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

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

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

Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft

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

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

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

Art. 31 Personalvorsorge

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

Art. 32 Ferienlohn

Für Ferien während der Kurzarbeit wird der volle Lohn ausgerichtet.

Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen

Art. 33.1 Grundsatz

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

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

[3] Bei Kündigung während fortdauernder Kurzarbeit wird der Firmenbeitrag entrichtet, sobald die Leistungen der Arbeitslosenversicherung wegfallen. Ausgenommen sind Arbeitgeberkündigungen aus disziplinarischen Gründen.

Art. 33.2 Höhe

[1] Der Firmenbeitrag entspricht, vorbehältlich der nachfolgenden Bestimmungen, der ausfallenden Kurzarbeitsentschädigung.

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

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

Art. 33.3 Dauer

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

Art. 33.4 Kürzungen

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

Art. 33.5 Grenzgängerinnen und Grenzgänger

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

Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags

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

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

Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit

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

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

Art. 36 Ziele der Mitwirkung

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

[2] Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in den Betrieben zu fördern:
- im persönlichen Arbeitsbereich
- durch Arbeitnehmervertretungen
- durch Kommissionen für besondere Aufgaben.

Art. 37 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich

[1] Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass informierte, mitdenkende und an innovativen Prozessen beteiligte Arbeitnehmende ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten einzubringen vermögen und so die Innovationsfähigkeit der Betriebe gesteigert werden kann.

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

[3] Die Vertragsparteien geben sich darüber Rechenschaft, dass die Anwendung solcher Führungsgrundsätze von der Überzeugung und der dauernden persönlichen Anstrengung aller Beteiligten getragen sein muss und somit nicht allgemein angeordnet und geregelt werden kann. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.

Art. 38 Arbeitnehmervertretungen

Art. 38.1 Bildung von Arbeitnehmervertretungen

[1] Die Vertragsparteien und die Geschäftsleitungen unterstützen und fördern den Aufbau von Arbeitnehmervertretungen.

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

[3] Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen bestehen, können weitere Vertretungen gebildet werden, wobei folgende Voraussetzungen gelten:
- Der neue Vertretungsbereich muss mindestens einen Drittel aller im Betrieb oder in der Betriebsstätte Wahlberechtigten umfassen, mit Zustimmung der Geschäftsleitung auch weniger.
- Das Begehren muss von einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden des neuen Vertretungsbereichs gestellt und von der Mehrheit dieser Wahlberechtigten in einer Urabstimmung angenommen werden.
- Der neue Vertretungsbereich muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur durch persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmenden definiert sein.

[4] Nach Bildung einer neuen Arbeitnehmervertretung arbeitet diese mit der Geschäftsleitung Statuten gemäss den folgenden Bestimmungen aus.

Art. 38.2 Änderung von Vertretungsbereichen

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

Art. 38.3 Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

[1] Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmenden des jeweiligen Vertretungsbereichs. Lernende sind ebenfalls wählbar.

[2] Bei der Wählbarkeit sind Einschränkungen in Bezug auf das Dienstalter bis maximal 12 Monate möglich.

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

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

5 Sind zwar Verbandsmitglieder gewählt worden, aber nur aus einem einzigen Verband, so kann die Firma das Mitglied eines weiteren Verbands beiziehen, das die höchste Stimmenzahl erreicht hat und dessen Verband im Vertretungsbereich genügend repräsentativ ist.

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

Art. 38.4 Stellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

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

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

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

Art. 38.5 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrats

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

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

3 Das betroffene Mitglied der Arbeitnehmervertretung oder des Stiftungsrats im Sinne von Abs. 2 kann innert 5 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der ASM und die vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverbände zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

4 Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten; eine allfällige Kündigung darf frühestens nach einem Monat erfolgen, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchslos hingenommen wurde; diese Frist beginnt erst nach der Ankündigungsfrist von 5 Arbeitstagen (siehe Abs. 3) zu laufen.

5 Bei Restrukturierungen geniessen lediglich die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter einen zusätzlichen Schutz, indem ihnen frühestens nach 4 Monaten gekündigt werden darf, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchslos hingenommen wurde.

Zudem muss die Geschäftsleitung – bei Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung im Rahmen einer Restrukturierung – die Arbeitnehmervertretung informieren und den ASM sowie den vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverband zur Abklärung und Vermittlung beiziehen, es sei denn, das betroffene Mitglied verzichte auf ein solches Vorgehen.

6 Bei strittiger Kündigung entscheidet das ordentliche Gericht.

Art. 38.6 Ausübung des Mandats

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden von der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Geschäftsleitung informiert die direkten Vorgesetzten über die Rechte und Pflichten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sowie über deren Aufgaben und den damit verbundenen Zeitaufwand. Den Firmen wird empfohlen, diese Punkte schriftlich festzuhalten.

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

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

4 Die Geschäftsleitung unterstützt die Arbeitnehmervertretung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr dazu im notwendigen Umfang Räume und Hilfsmittel zur Verfügung. Sämtliche Aufwendungen der Mandatsausübung können bei Bedarf einer separaten Kostenstelle belastet werden.

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

6 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind. Sie haben daher das Recht, sich in diesen Angelegenheiten mit den Vertretern der Vertragsparteien zu besprechen, welche die Vertraulichkeit zu wahren haben.
Demgegenüber sind der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

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

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

Art. 38.7 Freistellung für Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

1 Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten die Arbeitnehmervertretungen pro Mitglied und Jahr 5 Tage, die als Arbeitstage gelten. In besonderen Fällen, insbesondere für neue Mitglieder, können Schulungstage auf ein anderes Jahr übertragen oder zusätzliche Tage vereinbart werden.

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

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

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

Art. 38.8 Allgemeiner Aufgabenbereich

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

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

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

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

Art. 38.9 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmenden

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

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

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

Art. 38.10 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung

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

[2] Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über den Geschäftsgang. Die Arbeitnehmervertretung ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.

[3] Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekannt zu geben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Firma übernimmt die Lohnzahlung.

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

Art. 38.11 Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkungsrechte basieren auf den folgenden vier Stufen:

a) **Information** bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
b) **Mitsprache** bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Arbeitnehmervertretung beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
c) **Mitentscheidung** bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehören eine hinreichende vorgängige Information sowie eine Verhandlung des Gegenstands zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung.
d) **Selbstverwaltung** bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Art. 38.12 Mitwirkungsgebiete

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

[2] Der Stufe Information sind alle Angelegenheiten zuzuordnen, deren Kenntnis für die Arbeitnehmervertretung Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist, insbesondere:
- laufender Geschäftsgang, aktuelle Entwicklung und wirtschaftliche Lage des Unternehmens (Art. 38.10 Abs. 2)
- aktuelle Organisationsstruktur, Anzahl der Beschäftigten, Art der Arbeitsverhältnisse, Entwicklung der Beschäftigung
- Beschlüsse, welche wesentliche Änderungen bei der Arbeitsorganisation oder bei den Arbeitsverträgen bewirken können
- wichtige, die Arbeitnehmenden berührende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel (Art. 8.10 Abs. 3)
- Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme (Art. 44 Abs. 1)
- Betriebsübergang (Art. 42 Abs. 1)
- Weiterbildungsaktivitäten (Art. 22 Abs. 4)
- weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung.

[3] Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Schichtreglemente (Art. 12.4 Abs. 3) und Schichtarbeit von älteren Mitarbeitenden (Art. 12.4 Abs. 5)
- Festlegung der Feiertage (Art. 14 Abs. 1)
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Art. 27)
- Unternehmen in Staat und Gesellschaft (Art. 30 Abs. 2)
- Massnahmen nach Betriebsübernahmen (Art. 42 Abs. 2)
- Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden (Art. 46 Abs. 2)
- Einteilung der Arbeitszeit
- Festlegung von Pausen
- Vor- und Nachholen (Festlegung arbeitsfreier Tage)
- Einführung von Kurzarbeit
- Ferien- und Urlaubspläne
- Leistungslohnsysteme
- System der Arbeitsplatzbewertung
- System der persönlichen Bewertung
- Beachtung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann
- Förderung der Gleichstellung
- Persönlichkeitsschutz
- Kranken- und Unfallversicherung.

4 Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:
- Planung längerfristiger Überstundenleistungen
- Vorschlagswesen
- Fürsorgewesen
- Datenschutz
- Systeme von Erfolgsbeteiligung
- Personalrestaurant
- Hauszeitung
- Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens
- Personalinformations- und Überwachungssysteme (Art. 29).

5 Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 1)
- Freistellung für berufliche Weiterbildung (Art. 23 Abs. 4)
- Anpassung der Arbeitszeit gemäss Art. 56
- Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 57
- weitere Angelegenheiten, in denen nach betrieblichen Vereinbarungen ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung zustande kommen soll.

6 Für die Stufe Selbstverwaltung eignen sich Mitwirkungsgebiete wie:
- Organisation und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung
- Fragen des Freizeitbetriebs.

7 Folgende Mitwirkungsgebiete unterstehen der Schiedsgerichtsbarkeit:
- Folgen einer grösseren Anzahl von Entlassungen
- Kurzarbeit
- Leistungslohnsysteme
- System der Arbeitsplatzbewertung
- System der persönlichen Bewertung.

Art. 38.13 Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen

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

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

Art. 38.14 Überbetriebliche Kontakte der Arbeitnehmervertretungen

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

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

Art. 39 Kommissionen für besondere Aufgaben

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

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

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

Art. 40 Grundsätze

1 Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz als ein grundlegendes Anliegen. Sie sind sich bewusst, dass dieses Ziel nur mit Unternehmungen, die innovativ und global konkurrenzfähig sind, realisiert werden kann und im technischen und wirtschaftlichen Wandel eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss.

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

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

4 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass bei Entscheidungen der Unternehmen betreffend Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden durch geeignete Massnahmen möglichst vermieden und gemildert werden sollen. Dafür gilt insbesondere die Regel von Art. 46 Abs. 2 GAV.

Art. 41 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung

1 Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Arbeitnehmervertretung über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr mögliche Massnahmen zur Arbeitsplatzerhaltung zu beraten.

2 Dabei sollen u. a. Massnahmen im Sinne von Art. 43 Abs. 3 und Art. 57 geprüft werden.

Art. 42 Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang

1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, so hat die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

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

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

[1] Unternehmen, welche bis und mit 250 Arbeitnehmende beschäftigen: Beabsichtigt die Geschäftsleitung die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, so hat sie die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren.

[2] Unternehmen, welche mehr als 250 Arbeitnehmende beschäftigen: Beabsichtigt die Geschäftsleitung in einem Betrieb eine Massenentlassung, die innerhalb von 90 Kalendertagen die Quoren von Art. 335d OR erreicht, und erfolgen die Kündigungen der Arbeitnehmenden aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen, so hat sie die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren.

[3] Sie erteilt der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können (Konsultation).

[4] Zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Kündigungen kommen u. a. folgende Massnahmen infrage:
- Arbeitszeitumverteilung
- Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe
- Zusatzqualifizierung, Umschulung, Weiterbildung
- Auslagerungen von Arbeit an Betroffene
- Anwendung von Art. 57 GAV
- Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen.

[5] Für die Konsultation ist der Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung ihres bisherigen Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine angemessene Frist einzuräumen, die mindestens 18 Werktage betragen soll.

6 Beabsichtigt die Geschäftsleitung eine Massenentlassung gemäss Obligationenrecht, so informiert sie das kantonale Arbeitsamt und die Vertragsparteien über die beabsichtigte Massentlassung und nennt dabei die Gründe, die Zahl der regelmässig Beschäftigten, die Zahl der beabsichtigten Entlassungen und den Zeitraum des Vollzugs. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

7 Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

Art. 44 Information über Entlassungen

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

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

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

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

1 Müssen Entlassungen im Sinne von Art. 44 ausgesprochen werden, so sind die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten.

2 Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 43 Abs. 3 Entlassungen im Sinne von Art. 44 Abs. 2 ausgesprochen werden, so kommen als weitere Massnahmen hauptsächlich infrage:
- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter usw.)
- innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
- bevorzugte Wiedereinstellung bei frei werdenden Stellen
- Unterstützung der Betroffenen bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen im Übergang zu einem neuen Arbeitgeber

- Verlängerung oder – auf Wunsch der Arbeitnehmenden – Verkürzung der Kündigungsfristen
- vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
- volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
- Umzugserleichterungen/Wegentschädigung
- Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
- Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
- Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
- Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen
- Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
- vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
- Bildung einer Sozialplankommission zur Begleitung der Umsetzung der Massnahmen.

Art. 46 Verhandlungen über die Folgen

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

2 Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen haben die Arbeitnehmervertretungen das Recht, Verhandlungen über die Folgen solcher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu verlangen. Für diese Verhandlungen können sie sofort den Beizug der beidseitigen Vertragsparteien gemäss Art. 10.2 verlangen.

3 Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben.

4 Wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, kann dieses Recht durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden, die dafür eine Delegation bilden können.

Art. 47 Grundsatz

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

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

Art. 48 Berufliche Grundbildung

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

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

3 Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den vorliegenden GAV gegeben wird.

Art. 49 Weiterbildung

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

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

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

Art. 50 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung

1 Zur Koordination ihrer Anstrengungen auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung bilden die Vertragsparteien eine ständige Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung, die insbesondere folgende Aufgaben hat:
- gegenseitige Information und Konsultation über Fragen der Aus- und Weiterbildung
- Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Diskussion der eidgenössischen Aus- und Weiterbildungspolitik.

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

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

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

Art. 51 Stiftung «sfb Bildungszentrum»

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

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

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

Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

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

[2] Die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter sollen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschult werden und dabei Kenntnisse erhalten in Gebieten wie:
- Grundlagen der Sozialpartnerschaft
- Aufbau und Anwendung des GAV
- Arbeitsrecht und Sozialversicherungen
- Wirtschafts- und Betriebskunde
- Sitzungs- und Verhandlungstechnik
- betriebliche Personalvorsorgeeinrichtungen
- praktische Kommissionsarbeit u. a.

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

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

Art. 53 Paritätische Prüfungsorganisationen

Zur Prüfung von Industriemeisterinnen und Industriemeistern, Prozessfachleuten und Automatikfachleuten führen die Vertragsparteien gemeinsam folgende Prüfungsorganisationen, welche Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen gemäss Berufsbildungsgesetz durchführen:
- Verein für höhere Fachprüfungen für den Industriemeister im Maschinen- und Apparatebau (VIM)
- Verein für Berufsprüfungen für den Prozessfachmann/-fachfrau der Maschinen- und Elektroindustrie sowie verwandter Industrien (VBM)
- Verein für Berufsprüfungen für Automatikfachleute im Maschinen- und Apparatebau (VAM).

Art. 54 Grundlagen dieses GAV

Mit diesem GAV werden die wesentlichen Grundsätze der Vereinbarung des ASM mit den Arbeitnehmerverbänden vom 19. Juli 1937 bzw. 15. Dezember 1958, letztmals gemeinsam erneuert am 1. Januar 2006 und verlängert vom 1. Januar 2011 bis 30. Juni 2013, weitergeführt.

Art. 55 Arbeitszeitregelungen

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

Art. 56 Anpassung der Arbeitszeit

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

Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

Art. 57.1 Ziele

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV in Ausnahmefällen möglich.

Art. 57.2 Verfahren

Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:

1 Die Geschäftsleitung unterbreitet der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichung anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird. Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen ist.

2 Die Arbeitnehmervertretung kann diesen Antrag in jedem Fall mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen oder – unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit – den sofortigen Beizug der Vertragsparteien ge-

mäss Art. 10.5 verlangen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann der Beizug durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden verlangt werden.

3 Die Abweichungsvereinbarung kann im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 15 Monate abgeschlossen werden. Soll die Vereinbarung auf mehr als 15 Monate abgeschlossen oder nach 15 Monaten verlängert werden, meldet die Geschäftsleitung dies sofort dem ASM, der umgehend die Vertragsparteien informiert. Die Vertragsparteien erklären innert 7 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung ihre Beteiligung am Verfahren. Die Betriebsvereinbarung tritt nur in Kraft, wenn ihr neben der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung auch die Mehrheit der am Verfahren beteiligten Vertragsparteien zustimmt.

4 Die Abweichungsvereinbarung kann für längstens 30 Monate abgeschlossen und muss nach dieser Frist für eine eventuelle Verlängerung unter Beizug der Vertragsparteien neu ausgehandelt werden.

5 Art, Dauer, Ausmass und Modalitäten sowie allfällige Kompensationen der Abweichung werden in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festgelegt. Der ASM informiert die Vertragsparteien über solche Betriebsvereinbarungen.
Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt der GAV.

Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen

1 Gleichzeitige Abweichungen der Anwendungsfälle sind ausgeschlossen. Betrifft die Abweichung nur einen Firmenbereich, so beziehen sich die in den Bestimmungen festgelegten Vorgehensregeln und Bedingungen nur auf diesen Firmenbereich.

2 Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normalarbeitszeit, so darf nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden. Allfällig geleistete Überzeitstunden werden auch im Kompensationsfall mit einem Zuschlag von 25% abgegolten.

3 Kommt es im Anschluss an eine Abweichungsvereinbarung zu einer grösseren Anzahl von Entlassungen, so wird die Abweichung hinfällig und muss darüber gegebenenfalls neu verhandelt werden.

4 Bei einer länger dauernden Abweichung sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung über ihren Verlauf und ihre Wirkungen vorzusehen.

5 Abweichungen sind den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen.

6 Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen am Verfahren beteiligt oder beratend tätig werden, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

7 Die Vertragsparteien beobachten die allgemeine Entwicklung der Abweichungen und führen dazu mindestens einmal pro Jahr eine Aussprache durch.

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

Es bestehen vier Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

1 **Abweichungen zur Anpassung an besondere Kapazitätszyklen**
Um den ausgeprägten Konjunkturzyklen in der MEM-Industrie gerecht zu werden, kann die Abweichung in einer Verlängerung der Abrechnungsperiode der jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 12.1 GAV von 12 auf maximal 18 Monate festgelegt werden.

2 **Abweichungen zur Durchführung besonderer Innovationsprojekte**
Innovationsprojekte sind ein wichtiger Pfeiler für die MEM-Industrie, weshalb für die Arbeitnehmenden, welche direkt in die Durchführung einzelner, besonderer Innovationsprojekte (Produkt-/Prozess-Innovationsprojekte) involviert sind, die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen angewendet werden kann.

3 **Abweichung zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten**
Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abgewichen werden. Die Geschäftsleitung soll die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung des Art. 57.4 Abs. 3 informieren. «Wirtschaftliche Schwierigkeiten» liegen vor, wenn
– ein Unternehmen einen Verlust nachweisen kann oder
– ein Unternehmen den Nachweis erbringen kann, dass ihm in den nächsten 6 Monaten ein solcher Verlust droht.

4 **Abweichungen zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit**
Die Abweichung kann zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit einer Firma und der Sicherstellung ihrer Arbeitsplätze angewendet werden.

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 substanziellen 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.

ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)

Präsident:	Hans Hess
Direktor:	Peter Dietrich

Angestellte Schweiz (Verband Schweizerischer Angestelltenvereine)

Präsident:	Benno Vogler
Geschäftsführer:	Stefan Studer

Gewerkschaft Unia

Sektorleiter Industrie, Mitglied der Geschäftsleitung:	Corrado Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung:	Pierluigi Fedele
Branchenleiter MEM-Industrie:	Christian Gusset
Präsident der MEM-Branche:	Daniel Heizmann

Syna – die Gewerkschaft

Vizepräsident:	Arno Kerst
Branchenleiter MEM:	Josef Lustenberger
Zentralsekretär:	Diego Frieden

SKO Schweizer Kader Organisation

Geschäftsleiter:	Jürg Eggenberger
Ressortleiter Sozialpartnerschaft:	Beat Zürcher

KV Schweiz Kaufmännischer Verband Schweiz

CEO KV Schweiz-Gruppe:	Peter Kyburz
Leiter Zentralsekretariat:	Claude Meier

Stichwort	Artikel
A	
Absenzen	
– anrechenbare Arbeitszeit	12.1
– bezahlte	20
– Ferienkürzung	13.3
– Jahresendzulage	16.2
– Kurzabsenzen	12.6
– bei Kurzarbeit	33.1
Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	57
– Anpassung an besondere Kapazitätszyklen	57.4
– Bestimmungen, gemeinsame	57.3
– Durchführung besonderer Innovationsprojekte	57.4
– Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten	57.4
– Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit	57.4
– Verfahren	57.2
– Ziele	57.1
Aktionen, partnerschaftliche	
– gemeinsame Kommissionen	8.2
– Sonderabmachungen	8.9
Ämter, öffentliche	21
Angestellte, höhere	1
Angestelltenvertretung vgl. Arbeitnehmervertretung	
Anwendung des GAV	
– Erfahrungsaustausch	8.3
– Meinungsverschiedenheiten im Betrieb	10.2
– Meinungsverschiedenheiten zwischen Vertragsparteien	10.3
– Schiedsverfahren	10.4
Arbeitnehmerverbände	
– Beizug bei Meinungsverschiedenheiten (Verbandsverhandlungen)	10.2, 10.6
– Beratung der Arbeitnehmervertretung	9, 12.3, 43 46, 57
– Freistellung für Verbandstätigkeit	24
– Friedenspflicht	2
– im Schiedsverfahren	10.4, 10.6
– Solidaritätsbeiträge	4
– Verhältnis zum ASM	8.9
– Weiterbildungsbeiträge	5
– Zusammenarbeit der Vertragsparteien	8

Stichwort	Artikel
Arbeitnehmervertretung	6
– Aufgaben	6, 7, 38.8
– Ausübung des Mandats	38.6
– Beizug der Verbände	10.1–10.6, 46, 57
– Beratung durch Verbände	9, 12.3, 43, 46, 57
– Bildung (Wahl)	38.1
– Freistellung	38.6, 38.7
– Grundsätze	6
– innovative Prozesse	8.10
– Kündigungsschutz	38.5
– Mitwirkungsrechte	38.11
– Schulungstage	38.7
– Schutz der Mitglieder	38.5
– Schweigepflicht	38.6
– Sitzungen mit GL	38.10
– Sitzungen ohne GL	38.6
– Statuten	38.1, 38.13
– Stellung der Mitglieder	38.4
– Unterstützung durch GL	38.4, 38.6
– Verhandlungsrechte	10.2, 12.3, 46, 57
– Verschwiegenheit	38.6
– Vertretungsbereiche	38.1, 38.2
– Wahl	38.1, 38.3
– Zusammenarbeit im Betrieb	7
– Zusammenarbeit mit	
– Arbeitnehmenden	38.9
– Geschäftsleitung	38.6, 38.10
– Verbänden	9, 12.3, 43, 46, 57
Arbeitsdauer vgl. Arbeitszeit	
Arbeitsfreie Tage	14, 20, 33.1
Arbeitsfriede	Ingress, 2
Arbeitsplätze	
– Abbau	40–46
– Erhaltung und Schaffung	40
– Gefährdung	41
Arbeitssicherheit	27
Arbeitsverhinderung vgl. auch Lohnfortzahlung, Absenzen	
– bei Kurzarbeit	33.1
– Kürzung Ferienanspruch	13.3
– Kürzung Jahresendzulage	16.2
– Lohnberechnung	15.4
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	1, 12–31, 57
Arbeitszeit	
– Abweichungen	57
– Anpassung für neue Firmen	56

Stichwort	Artikel
– besondere Arbeitszeit	55
– Gleitzeit	12.1, 12.3
– Jahresarbeitszeit bzw. jährliche Normalarbeitszeit	12.1, 12.2, 12.3
– Langzeitkonto	12.2, 12.7
– Mehr-/Minderstunden bei Jahresarbeitszeit	12.2, 12.7
– bei Schichtarbeit	12.4
– für Teilzeitbeschäftigte	12.1, 12.5
– Überstunden	12.1, 12.2, 12.5
– Übertrag ins Folgejahr	12.2
– Umsetzung Jahresarbeitszeit im Betrieb	12.2, 12.3, 57
– wöchentliche	12.2
– Zeitsaldo	12.3
Aus- und Weiterbildung	
– Freistellung und Kostenübernahme	23
– Grundsätze	22, 47–49
– Paritätische Kommission	50
– Prüfungsorganisationen	53
– Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen/-vertreter	52
– sfb Bildungszentrum	51
Aushilfen	1
Auslegung des GAV	10.2, 10.3
B	
Beizug der Verbände vgl. Verbandsverhandlungen	
Belegschaftssprecherin/-sprecher	6
Berufsunfall/-krankheit vgl. Unfall	
Betriebskommission	6
Betriebsschliessung	10.2, 40–46
Betriebsübergang	42
Betriebsvereinbarung	12.3, 57
Betriebsverlegung	44
Betriebsversammlung	38.9
C	
Chancengleichheit Frau/Mann	8.2, 8.6, 25
D	
Datenschutz	29
Dienstweg	7, 38.8
Durchdiener	19.1, 19.3

Stichwort	Artikel
E	
Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	
– der Arbeitnehmenden	20
– eines Kindes	20
Einwirkungspflicht	2, 8.1
Elternurlaub, unbezahlter	26
Entlassung	
– einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden	40, 43, 44, 45, 57.3
– Massenentlassung	43
Erfahrungsaustausch	8.3
Erwerbsausfallentschädigung	19.5
Expertinnen/Experten für Prüfungen	21
F	
Familienpflichten	26
Feiertage	13.2, 14, 33.1, 33.3
Ferien	
– Berechnung	13.2
– Bezug	13.4
– Dauer	13.1
– Kürzung	13.3
– Lohn bei Kurzarbeit	32
– Umwandlung	13.5
– Vaterschaftsurlaub	18.2
– Zusammenlegung	13.5
Firmenbeitrag bei Kurzarbeit	33
– Ausschluss	34
– Dauer	33.3
– Höhe	33.2
– Kürzung	33.4
flexible Arbeitszeit vgl. Arbeitszeit	
Förderung der Mitarbeitenden	25
Frauenförderung	8.6
Freistellung	
– der Arbeitnehmervertreterinnen/-vertreter	38.6, 38.7
– für Aus- und Weiterbildung	23
– für Prüfungsexpertinnen/-experten	21
– für Verbandstätigkeiten	24
Freizeit	12.2, 12.5
Friedenspflicht vgl. Arbeitsfriede	

Stichwort	Artikel
G	
Geburt eines Kindes	
vgl. auch Niederkunft	18.1, 18.2, 20
Geltungsbereich	1
Gericht, ordentliches	15.2, 38.5
Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	
– Geltungsdauer	58
– Neuerungen	8.8
– Verletzung	10.3
Geschäftsleitung	
– Lohnverhandlungen	15.3
– Mitwirkung	38.11–38.12, 39
– Zusammenarbeit im Betrieb	7, 10.2, 10.5
– Zusammenarbeit mit Verbänden	9
Gesundheitsschutz	27
Gleichbehandlung	
– ausländische Arbeitnehmende	8.7, 15.1
gleitende Arbeitszeit	
vgl. Arbeitszeit	
Grenzgängerinnen/Grenzgänger	33.5
H	
Heimarbeit	1
Heirat vgl. Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	
I	
Information	
– der Arbeitnehmervertretung	38.11, 38.12
– informative Kontakte zu Verbänden	9
– der Lernenden	48
– partnerschaftliche	44
– für persönliche Mitwirkung	37
– Vertraulichkeit	38.6, 38.9, 43, 46
Inkrafttreten	58
Innovationsprojekte	57.4
innovative Prozesse	8.10, 39
J	
Jahresendzulage	16
– Bemessung	16.2, 35
– Höhe	16.1
Jugendliche	13.1
Jugendurlaub	13.1

Stichwort	Artikel
K	
Kadervertretung	6
Kampfmassnahmen	2
Kapazitätszyklen	57.4
Kinderzulagen	
– Ausrichtung und Betrag	17
– und Jahresendzulage	16.2
Koalitionsfreiheit	3
Kommission	
– für Aus- und Weiterbildung	50
– für besondere Aufgaben	39
Konfliktbeilegung	2, 10
Konkurrenzfähigkeit, Verbesserung	57.4
Konsultation	
– Entlassungen, grössere Zahl	43
– Frist	43
– Massenentlassung	43
Kontakte	
– mit Arbeitnehmerverbänden	9
– überbetriebliche der Arbeitnehmervertretung	38.14
Kontrollsysteme	
– für Absenzen	18.3
– zur Personalkontrolle	29
Krankheit	
– Beizug Vertrauensärztin/-arzt	18.3
– Ferienkürzung	13.3
– Krankentaggeldversicherung	18.5
– bei Kurzarbeit	33.1
– Lohnfortzahlung, allgemein	18
– direkte Lohnzahlung	18.6
Kündigung vgl. auch Arbeitsplätze	
– von Arbeitnehmervertreterinnen/-vertretern	38.5
– nach Ferienbezug	13.2
– bei Kurzarbeit	33.1
Kurzabsenzen	12.6
Kurzarbeit	
– Ferienlohn	32
– Firmenbeitrag bei Absenzen	33
– Jahresendzulage	35
Kürzung	
– des Ferienanspruchs	13.3
– des Firmenbeitrags bei Kurzarbeit	33.2, 33.4
– der Jahresendzulage	16.2
– von Versicherungsleistungen	18.5, 18.8, 33.2

Stichwort	Artikel
L	
Lehrabgänger	19.1
Leistungslohn	
– Berechnung Jahresendzulage	16.2
– Berechnung Lohnfortzahlung	15.4
– Einführung von Leistungslohn	10.2, 38.12
Lernende	
– Anwendung des GAV	1
– Ferien	13.1
– berufliche Grundbildung	48
– Lager für Lernende	13.1
Lohn	
– Abzug Solidaritätsbeiträge/ Weiterbildungsbeiträge	4, 5
– Änderungen, allgemeine	10.2, 15.3
– Berechnung Lohnfortzahlung	15.4, 18.1
– Bezahlung bei div. Absenzen	20
– Dumping	15.5
– Festsetzungen, individuelle	15.2
– Lohnfortzahlung	18.1
– Lohngleichheit Frau/Mann	8.6, 15.1
– Mindestlohn	15.2
– Lohnzahlung bei Jahresarbeitszeit	12.2
– Lohnzuschlag bei Überstunden	12.5
– Paritätische Kommission	15.5
– Verfahren bei Lohndumping	15.5
M	
Massnahmen bei Betriebsschliessungen	10.2, 44, 45, 46
Massenentlassung vgl. auch Entlassungen	43
Mehrstunden	12.2, 12.7
Meinungsaustausch	8.3
Meinungsverschiedenheiten	Ingress, 2, 10
– Ausschluss des Verfahrens	15.2, 38.13, 57.2
– Friedenspflicht	2
– Verfahren zur Beilegung	10.1–10.6
Militärdienst	
– Ferienkürzung	13.3
– Firmenbeitrag bei Kurzarbeit	33.1, 33.4
– Lohnfortzahlung	19
Minderheitsschutz	38.3
Mindestlohn	15.2
– Mitarbeitende mit verminderter Leistungsfähigkeit	15.2
– Übergangsfristen	15.2

Stichwort	Artikel
Mitentscheidung vgl. auch Mitwirkung	38.11
Mitsprache vgl. auch Mitwirkung	38.11
Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung	
– Meinungsverschiedenheiten	38.13
– Mitwirkungsgebiete	38.12
– Mitwirkungsrechte	38.11
– Mitwirkungsvereinbarung	38.12
– Ziele	36
Mitwirkung, persönliche	37
Mobbing	28
Monatslohn vgl. auch Lohn	
– bei Arbeitsverhinderung	15.4
– bei Feiertagen	14
– individuelle Festlegung	15.2
– Jahresendzulage	16.2
Mutterschaft	
– Ferienkürzung	13.3
– Lohnfortzahlung	18.1
– Mutterschaftsurlaub	18.2
N	
Nettolohnprinzip	15.4
Neuerungen während der Vertragsdauer	8.8
Nichtberufsunfall	18.8
Niederkunft vgl. auch Geburt eines Kindes	18.1, 18.2, 20
Normalarbeitszeit vgl. Arbeitszeit	
P	
Pausen	12.1
Pensionierung, flexible	31
Personalinformationssysteme	29
Personalvorsorge	31
Persönlichkeitsschutz	28
Pflege kranker Familienmitglieder	13.3, 20
Praktikanten	1
Prozesse, innovative	8.10, 39
Prüfungsexpertinnen/-experten	21
Prüfungsorganisationen	53

Stichwort	Artikel
R	
Rekrutenschule	19.1
Rekrutierung	20
S	
Schichtarbeit	12.4
– ältere Mitarbeitende	12.4
Schiedsgericht	10.4
Schlichtungsvorschlag	10.4, 15.5
Schwangerschaft	
– Ferienkürzung	13.3
– bei Kurzarbeit	33.1
– Lohnfortzahlung	18.1
Selbstverwaltung	38.11
sexuelle Belästigung	28
Sitzung der Arbeitnehmervertretung	
– mit GL	9, 38.10
– ohne GL	9, 38.6
– Protokoll	38.10
Solidaritätsbeiträge	4
Sozialpartnerschaft	8.2
Sozialplan	10.2, 45, 46
Sozialpolitik	
– Zusammenarbeit	8.4
Sozialversicherungsbeiträge	15.4
Statuten der Arbeitnehmervertretung	38.1, 38.13
Stiftungsrat	38.5, 38.7
Strukturwandel	8.10, 38.10, 40
Stundenlohn	
– bei Arbeitsverhinderung	15.4
– bei Feiertagen	14
– Festlegung	15.2
– Jahresendzulage	16.2
– Jahresendzulage bei Kurzarbeit	35
SUVA	18.8
T	
Teilzeitbeschäftigte	
– Geltung des GAV	1
– Jahresarbeitszeit	12.1
– Solidaritätsbeiträge	4
– Überstunden	12.5
– Weiterbildungsbeiträge	5
Temporär-Arbeitnehmende	1
Todesfall von Angehörigen	20
Treu und Glauben	Ingress, 6, 8.1, 8.8, 12.5
U	
Überstunden	12.1, 12.2, 12.5, 16.2
Überversicherung	18.3, 33.2
Überwachungssysteme	29
Überzeit	12.1, 12.2, 12.5, 12.7, 57
Umweltfragen	8.5
Umzug	
– Erleichterungen	45
– des eigenen Haushalts	20
Unfall	
– Ferienkürzung	13.3
– bei Kurzarbeit	33.1, 33.3
– Lohnfortzahlung	18.1
– Unfallverhütung	27
Urabstimmung	38.1, 38.2, 38.9
Urlaub	
– Elternurlaub (unbezahlt)	26
– zur Pflege kranker Familienmitglieder	13.3, 20
V	
Vaterschaftsurlaub	18.2
Verbandstätigkeiten	24
Verbandsverhandlungen	10.2, 38.13, 46, 57
Verbandsvertreterinnen/ -vertreter, Beizug	9
Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	26
Verschulden der Arbeitnehmenden	18.1, 34
Vertragsparteien	
– andere Abkommen	11
– Erfahrungsaustausch	8.3
– Friedenspflicht	2
– gemeinsame Einrichtungen	4, 5, 50–53
– gemeinsame Kommissionen	8.2, 15.5, 50
– Information	9, 44, 57
– Meinungsverschiedenheiten	10.1–10.6
– Solidaritätsbeiträge	4
– Weiterbildungsbeiträge	5

Stichwort	Artikel
– Zusammenarbeit	8
– Zusammenarbeit mit Betrieben	9
Vertrauensärztin/-arzt	18.3
Vertretungsbereich	
– Änderung	38.2
– Festlegung	6, 38.1
Vorsorge, berufliche	31
W	
Wahl der Arbeitnehmervertretung	
– Grundsatz	6
– Wahlkreise	38.3
– Wahlrecht	38.3
– Wahlreglement	38.3, 38.13
Währungspolitik	
– Zusammenarbeit	8.4
Weiterbildung vgl. Aus- und Weiterbildung	
Weiterbildungsbeiträge	5
wirtschaftliche Schwierigkeiten	40, 57.4
Wirtschaftsfragen	
– Erfahrungsaustausch	8.3
Wirtschaftspolitik	
– Zusammenarbeit	8.4
Z	
Zusammenarbeit	
– Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmende	38.9
– Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung	38.10
– in der Ausbildung	22, 47–53
– im Betrieb	6, 7
– Betriebe und Verbände	9
– gemeinsame Einrichtungen	4, 5, 50–53
– in Umweltfragen	8.5
– der Vertragsparteien	8, 8.2, 8.3
– in Wirtschafts-/Währungs- und Sozialpolitik	8.4

Copyright Die Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie © September 2013
Realisation Swissmem Kommunikation, Zürich
Layout, Satz und Druck Sihldruck AG, Zürich

ASM	Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
Angestellte Schweiz	Verband Schweizerischer Angestelltenvereine
Unia	Gewerkschaft Unia
Syna	Syna – die Gewerkschaft
SKO	Schweizer Kader Organisation
KV Schweiz	Kaufmännischer Verband Schweiz