

# **Rahmenvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Be- kleidungsindustrie**

vom 1. Januar 2007

# Rahmenvertrag

## für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie

vereinbart zwischen dem

**TVS Textilverband Schweiz, Zürich**

namens der Firmen

Bardusch AG, Brugg (befristet bis 31. Dezember 2007)

Bardusch AG, Rheinfelden (befristet bis 31. Dezember 2007)

Bardusch SA, Yverdon (befristet bis 31. Dezember 2007)

Bethge AG, Zofingen

Création Baumann Weberei und Färberei AG, Langenthal

Dierig AG, Wil

Hofmann + Co. AG, Zürich

Johann Müller AG, Strengelbach

Lantal Textiles, Langenthal

Leinenweberei Bern AG, Bern

Meister & Cie AG, Hasle-Rüegsau

Posag-Pozo, Muttenz

Spilag AG, Laufen

SwissFlock Inc., Emmenbrücke

TDS Textildruckerei Suhr AG, Suhr

einerseits

und den nachstehend genannten Arbeitnehmerverbänden

**Gewerkschaft Unia, Bern**

**SYNA, die Gewerkschaft, Zürich**

namens der Arbeitnehmer andererseits.

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	4
1. Zweck des Rahmenvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien	4
2. Geltungsbereich	4
3. Friedenspflicht	5
4. Koalitionsfreiheit	5
5. Arbeitnehmervertretung im Betrieb	6
<b>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</b>	6
<b>Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	6
6. Anstellung	6
7. Probezeit	6
8. Kündigung	7
9. Kündigungsschutz	7
<b>Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer</b>	11
10. Sorgfalts- und Treuepflicht	11
11. Rechenschafts- und Herausgabepflicht	11
12. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz	12
13. Betriebsordnung	12
14. Solidaritätsbeiträge	12
15. Sonderschutz von Frauen	13
<b>Arbeitszeit, Überstunden und Ferien</b>	13
16. Arbeitszeit	13
17. Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	14
18. Ferien	16
19. Feiertage	17
20. Absenzen und Urlaube	17
<b>Entlohnung</b>	18
21. Allgemeine Bestimmungen	18
22. Minimallöhne	19

	<b>Seite</b>
<b>Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung</b>	20
23. Krankheit und Schwangerschaft	20
24. Gleichwertige Regelungen	20
25. Niederkunft	21
26. Arztzeugnis	21
27. Krankenpflegeversicherung	21
28. Unfallversicherung	21
29. Militär-, Schutz- und Zivildienst	21
<b>Vorsorgebestimmungen und Versicherungen</b>	22
30. Entschädigung im Todesfall	22
31. Kinderzulagen	22
32. Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeit	22
33. Berufliche Vorsorge	22
<b>Schlussbestimmungen</b>	22
34. Beilegung von Streitigkeiten	22
35. Ausserordentliche Verhältnisse	23
36. Massgebender Vertragstext	24
37. Vertragsdauer	24
<b>Anhang</b>	
Anhang 1: Entschädigung für Dienstleistende	I

Wo von Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber gesprochen wird, ist sinngemäss auch die Arbeitnehmerin bzw. die Arbeitgeberin gemeint.

## **Allgemeine Bestimmungen**

### **1. Zweck des Rahmenvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien**

- 1.1 Der Rahmenvertrag bezweckt die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern sowie die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.
- 1.2 Der Rahmenvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.
- 1.3 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Lohn- und Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben.
- 1.4 Den Firmen wird empfohlen:
  - a) den Grundsatz des gleichen Lohnes für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit durch eine geschlechtsneutrale, nachvollziehbare Lohnpolitik zu verwirklichen;
  - b) die Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.
- 1.5 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung der dem Rahmenvertrag unterstellten Arbeitnehmer. Sie sind überzeugt, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung massgebenden Einfluss auf eine erfolgreiche Entwicklung der Branche hat.

### **2. Geltungsbereich**

- 2.1 Die im vorliegenden Rahmenvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen gelten für sämtliche Arbeitnehmer, welche in den industriellen Betriebsteilen der vorn erwähnten Firmen beschäftigt werden und einem diesem Rahmenvertrag angeschlossenen Arbeitnehmerverband angehören.

Die Meister, das technische Kader, das kaufmännische Personal sowie die Lehrlinge fallen nicht unter diesen Rahmenvertrag.

Die Vertragsfirmen verpflichten sich, auch unorganisierte und anderswo organisierte Arbeitnehmer dem vorliegenden Rahmenvertrag zu unterstellen.

Festangestellte Teilzeit-Arbeitnehmende haben pro rata Anspruch auf sämtliche Vertragsbestimmungen. Diese Bestimmungen gelten nicht für Aushilfen und befristet angestellte Arbeitnehmende mit einer maximalen Anstellung von 3 Monaten.

- 2.2 Weitere Firmen, die Mitglied des Textilverbandes sind, sowie weitere Firmen, die dem Textilverband nicht angehören, haben die Möglichkeit, mit Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien ihren Anschluss an diesen Vertrag zu erklären. Dem Besitzstand wird in einer Anschlussvereinbarung Rechnung getragen.
- 2.3 Soweit der vorliegende Rahmenvertrag keine abweichenden Bestimmungen enthält, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die Betriebsordnung sowie allfällige Reglemente der Firma.

Der Rahmenvertrag greift zur Zeit des Anschlusses der einzelnen Firma hinsichtlich des Grundlohnes, der normalen Arbeitszeit und des Ferienanspruches nicht unmittelbar in Rechte der Arbeitnehmer ein, die sie vor dem Anschluss der jeweiligen Firma an den Rahmenvertrag erworben haben.

### **3. Friedenspflicht**

- 3.1 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht und verpflichten sich, zu ihrer Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen ist während der Dauer dieses Rahmenvertrages jegliche Kampfmassnahme wie Sperre, Streik, Aussperrung, kollektive Kündigung, Boykott oder Massregelung usw. ausgeschlossen.
- 3.2 Die Vertragsparteien und die angeschlossenen Organisationen unterlassen während den Vertragsverhandlungen jegliche Angriffe in der Öffentlichkeit über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, welche von diesem Rahmenvertrag betroffen sind.
- 3.3 Innerhalb des Betriebsareals hat jede den Arbeitsfrieden oder den Arbeitsprozess störende Tätigkeit zu unterbleiben.
- 3.4 Die absolute Friedenspflicht gilt auch für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf welche der Rahmenvertrag anwendbar ist.
- 3.5 Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses Rahmenvertrages beizulegen.

### **4. Koalitionsfreiheit**

- 4.1 Die Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.
- 4.2 Einem Arbeitnehmer darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft weder von Seiten des Arbeitgebers noch seitens anderer Arbeitnehmer ein Nachteil erwachsen.

## **5. Arbeitnehmerversretung im Betrieb**

5.1 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die gegenseitige verständnisvolle Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und ihren Vertretungen in den Betrieben gefördert wird.

5.2 Die Arbeitnehmerversretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerversretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

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

- a) in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- b) beim Erstellen einer Betriebsordnung (vgl. Ziff. 13 RAV);
- c) bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne;
- d) hinsichtlich der bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Art. 17e ArG;
- e) beim Übergang von Betrieben;
- f) bei Massenentlassungen.

5.4 Im Übrigen richten sich Bestellung, Tätigkeit und Befugnisse der Arbeitnehmerversretungen nach dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993.

## **Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

### **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **6. Anstellung**

Die Anstellung der Arbeitnehmer ist Sache der einzelnen Firma und erfolgt durch die Geschäfts- bzw. Betriebsleitung oder deren Beauftragte.

#### **7. Probezeit**

7.1 Wird das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen so gilt nach Art. 335b OR der erste Monat als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde. Die Probezeit darf auf höchstens drei Monate verlängert werden.

- 7.2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

## **8. Kündigung**

- 8.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es beidseitig gekündigt werden.

- 8.2 Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

- während der Probezeit 7 Tage
- nach definitiver Anstellung 1 Monat
- nach dem 1. Dienstjahr 2 Monate
- nach dem 9. Dienstjahr 3 Monate

Das Dienstjahr beginnt mit dem Eintrittsdatum.

- 8.3 Die Kündigung muss während der Probezeit spätestens am letzten Arbeitstag der Woche, nach definitiver Anstellung am letzten Tag des Kündigungsmonats im Besitz des Empfängers sein. Es genügt nicht, dass sie am letzten Arbeitstag der Woche bzw. dem letzten Tag des Kündigungsmonats der Post übergeben wird.

- 8.4 Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR bleibt vorbehalten. Die Arbeitnehmervertretung muss in solchen Fällen durch die Geschäftsleitung orientiert werden.

- 8.5 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einen Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

## **9. Kündigungsschutz**

- 9.1 Unbefristet angestellte Arbeitnehmer können nach Ablauf der Probezeit aus Leistungsgründen nur nach vorgängiger Ermahnung entlassen werden.

- 9.2 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (Art. 336c OR):

- a) Während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
- b) Während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und



zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

- c) Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

9.3 Die Kündigung, die während einer der in Ziffer 9.2 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

9.4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, unter den in Ziffer 9.2 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat. Ziffer 9.3 ist entsprechend anwendbar.

9.5 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht (Art. 336 Abs. 1 OR):

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

9.6 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird (Art. 336 Abs. 2 OR):

- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind.

9.7 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Ist die Kündigung nach Ziffer 9.6 lit. c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel bleiben vorbehalten.

9.8 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

9.9 Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden (Art. 335d OR):

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

Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a) die Gründe der Massenentlassung;
- b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
- d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Der Arbeitgeber stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung zu.

Er hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.

Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

- 9.10 Beabsichtigt ein Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die in der Firma vertretenen Gewerkschaften zu informieren.
- 9.11 Im Falle beabsichtigter Massenentlassungen verhandeln die Beteiligten (Firma, Textilverband, Gewerkschaft und - soweit bestehend - Personalvertretung) mit welchen Massnahmen Entlassungen vermieden werden können und welche Massnahmen auf gesetzlicher und vertraglicher Grundlage sowie im sozialen Bereich geeignet sind, die Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer zu mildern und Härtefälle nach Möglichkeit zu vermeiden.

## **Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer**

### **10. Sorgfalts- und Treuepflicht**

- 10.1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er hat im Hinblick auf den Bereitschaftscharakter der Textilindustrie auch andere als die gewohnte Arbeit auszuführen.
- 10.2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 10.3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.
- 10.4 Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

### **11. Rechenschafts- und Herausgabepflicht**

- 11.1 Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber über alles, was er bei seiner vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhält, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.
- 11.2 Er hat dem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht hat, was ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in seinen Besitz gelangte.
- 11.3 Insbesondere tritt er dem Arbeitgeber sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich ab. Diese Abtretung betrifft namentlich die vom Arbeitnehmer entwickelte Computersoftware. Die Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in Art. 9, 10 und 11 des Urheberrechtsgesetzes vom 9. Oktober 1992 enthaltenen Befugnisse und Rechte. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte und Arbeitsergebnisse ist durch das vereinbarte Salär abgegolten.

## **12. Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz**

- 12.1 Der Arbeitgeber achtet und schützt die Persönlichkeit seiner Arbeitnehmer.
- 12.2 Die Bearbeitung personenbezogener Daten, insbesondere mittels elektronischer Anlagen, ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken und richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992.
- 12.3 Direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wird vermieden. Insbesondere werden keinerlei sexuelle Belästigungen – körperliche, verbale, optische – und rassistische Diskriminierungen am Arbeitsplatz geduldet. Sexuelle Belästigungen und rassistische Diskriminierungen werden als Verstoß gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet. Arbeitnehmer, die sich durch das Verhalten ihrer Vorgesetzten oder Arbeitskollegen beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg Beschwerde zu erheben. Sie haben das Recht auf Beizug einer Vertrauensperson.
- 12.4 Im Interesse eines umfassenden Gesundheitsschutzes ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie zur wirksamen Verhütung von Berufsunfällen unternimmt der Betrieb alle Massnahmen
- die nach der Erfahrung notwendig
  - nach dem Stand der Technik anwendbar und
  - den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung beinhalten insbesondere die Einrichtung der Arbeitsplätze, die Abgabe geeigneter Schutzausrüstung, die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die geeignete Instruktion des Personals.

## **13. Betriebsordnung**

- 13.1 Die Betriebsordnungen der einzelnen Firmen bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Rahmenvertrages. Sie dürfen keine diesem Vertrag widersprechenden Bestimmungen enthalten.
- 13.2 Aufstellung und Inhalt der Betriebsordnungen richten sich nach Art. 37ff. des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz).

## **14. Solidaritätsbeiträge**

Der Solidaritätsbeitrag von CHF 6.- pro Monat, der allen dem Rahmenvertrag unterstellten Arbeitnehmern direkt vom Lohn abgezogen wird, ist durch Vermittlung des Textilverbandes (unter Abzug eines Verwaltungskostenbeitrages von je fünf Prozent für die dem Rahmenvertrag angeschlossenen Firmen und den Textilverband Schweiz) den Vertragsgewerkschaften im Verhältnis zu ihren Mitgliedern zur Deckung der Vollzugskosten des Rahmenvertrages zu überweisen.

## 15. Sonderschutz von Frauen

- 15.1 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 Abs. 1 ArG). Schwangere und stillende Frauen dürfen (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. ArG).

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 ArG).

Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (Art. 35a Abs. 2 ArG).

Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

- 15.2 Für das Stillen im ersten Lebensjahr ist die Stillzeit wie folgt an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 60 Abs. 2 V1 zum ArG):

- a) Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
- b) verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen;
- c) die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.

## Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

### 16. Arbeitszeit

- 16.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden, ohne Pausen gerechnet.<sup>1</sup>

Vom normalen Stundenplan kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden, sofern die sich durch die Markt- und Kundenbedürfnisse ergebende Beschäftigungslage eine Anpassung der Arbeitszeit erforderlich macht. Dabei erfolgt die Entlohnung auf der Basis von 41 bzw. 41,5 Stunden.

Um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Betriebe Rechnung zu tragen, können in den Firmen im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung spezielle Arbeitszeitsysteme (z.B. Jahresarbeitszeit) eingeführt werden.

---

<sup>1</sup> Für die Firmen: Dierig AG, Hofmann + Co. AG, Posag-Pozo und Spilag AG beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 41,5 Stunden, ohne Pausen gerechnet.

- 16.2 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Die Arbeitszeit wird am Arbeitsplatz gemessen. Der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.
- 16.3 Um die Mitte der täglichen Arbeitszeit haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhe- und Essenspause, die weder bezahlt noch als Arbeitszeit angerechnet wird, es sei denn, der Arbeitnehmer dürfe seinen Arbeitsplatz nicht verlassen.

Die Pausen betragen gemäss Art. 15 des Arbeitsgesetzes:

- a) eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c) eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

## **17. Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- 17.1 Für Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die speziellen behördlichen Bewilligungen.
- 17.2 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auf Anordnung der Geschäftsleitung die gesetzlich zulässige Normalarbeitszeit pro Woche zu arbeiten und darüber hinaus Überstunden- und Überzeitarbeit zu leisten, soweit sie dazu in der Lage sind und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
- 17.3 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche die im Betrieb angeordnete Arbeitszeit (vgl. Ziffer 16.1) überschreiten. Sie müssen vom zuständigen Vorgesetzten angeordnet werden.

Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, bemisst sich der Lohn für die die Normalarbeitszeit übersteigenden Arbeitsstunden nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von 25 Prozent.

Für Mitarbeiter mit gleitender Arbeitszeit gelten die Bestimmungen des betreffenden Reglementes. Die angeordneten Überstunden sind im Gleitzeitsaldo enthalten, sie werden jedoch separat ausgewiesen.

- 17.4 Als Feiertagsarbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 und 24.00 Uhr des betreffenden Tages.
- 17.5 Die Arbeit von 06.00 bis 20.00 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20.00 bis 23.00 Uhr ist Abendarbeit. Tages- und Abendarbeit sind bewilligungsfrei. Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb, oder wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmer eingeführt werden.

Beginn und Ende der betrieblichen Tagesarbeit können zwischen 05.00 und 24.00 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tagesarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden.

Dauernde Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit wird von den Vertragsparteien als ein mögliches Arbeitszeitmodell erachtet. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmervertretung der betreffenden Firma diese unterstützt und die einzelnen Arbeitnehmer nur auf ausdrücklichen Wunsch und mit unterschrieben bestätigtem Einverständnis in die Nachtschicht ohne Wechsel mit Tagesarbeit eingesetzt werden. Als weitere Voraussetzung ist die Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich. Arbeitnehmer, die dauernd in der Nacht arbeiten, sollten nicht älter als 55 Jahre sein bzw. die von den Behörden festgesetzte Alterslimite nicht überschreiten und haben Anspruch auf jährliche medizinische Untersuchung und Beratung.

- 17.6. Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 Prozent der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben (Art. 17b Abs. 2 ArG). Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren (Art. 17b Abs. 3 ArG).

Die Ausgleichsruhezeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG ist nicht zu gewähren, wenn die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet oder die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche beschäftigt wird oder den Arbeitnehmer durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden (Art. 17b Abs. 3 lit. a-c ArG).

- 17.7 Die Arbeit zwischen Samstag 23.00 und Sonntag 23.00 Uhr gilt als Sonntagsarbeit. Der festgelegte Zeitraum von 24 Stunden kann um höchstens eine Stunde vorgezogen oder verschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt.

- 17.8 Die Arbeitnehmer dürfen zu Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden.



## 18. Ferien

- 18.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr vier Wochen oder 20 Arbeitstage, ab dem vollendeten 50. Altersjahr fünf Wochen oder 25 Arbeitstage.<sup>2</sup> Arbeitnehmern bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind fünf Wochen oder 25 Arbeitstage zu gewähren.
- 18.2 Im Ein- und Austrittsjahr richtet sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der geleisteten Dienstzeit zum vollen Kalenderjahr.
- 18.3 Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch die Geschäfts- bzw. Betriebsleitung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes sowie nach Möglichkeit der Wünsche und Interessen der Arbeitnehmer.
- 18.4 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber bis Ende März des folgenden Jahres zu gewähren. Bei einer Dauer von mehr als zwei Wochen können sie aufgeteilt werden, soweit dies aus betriebstechnischen Gründen erforderlich ist. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 18.5 Die Anordnung und Dauer kollektiver Betriebsferien nach Rücksprache mit der Arbeitnehmervertretung bleibt vorbehalten.
- 18.6 Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden. Zuwiderhandlung kann den Verlust der Ferienvergütung nach sich ziehen.
- 18.7 In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 18.8 Die Vergütung der Ferien erfolgt zum normalen Lohn gemäss Ziffer 21.4.
- 18.9 Bei Betriebsabwesenheit infolge obligatorischen schweizerischen Militär- oder Schutzdienstes oder schweizerischen Zivildienst, Krankheit oder Unfall bis insgesamt einen Monat, bei Schwangerschaft und Niederkunft bis insgesamt zwei Monate pro Kalenderjahr, tritt keine Kürzung der Ferien ein. Bei längerer Betriebsabwesenheit oder Abwesenheit aus anderen Gründen verkürzt sich der Ferienanspruch für jeden vollen Monat um ein Zwölftel, jedoch nur um volle oder halbe Tage.
- 18.10 Zuviel bezogene Ferien werden im folgenden Jahr bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verrechnet.

---

<sup>2</sup> Für die Firmen Dierig AG, Hofmann + Co. AG, Posag-Pozo und Spilag AG, gilt: Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr vier Wochen plus drei Arbeitstage oder 23 Arbeitstage, ab dem 50. Altersjahr fünf Wochen plus drei Arbeitstage oder 28 Arbeitstage.

## 19. Feiertage

- 19.1 Als Feiertage gelten aufgrund von Art. 20a des Arbeitsgesetzes der 1. August und die von den Kantonen festgelegten gesetzlichen Feiertage.
- 19.2 Den Arbeitnehmern werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden am 1. August sowie an den von den Kantonen festgelegten gesetzlichen Feiertagen bezahlt.

## 20. Absenzen und Urlaube

20.1 Für folgende Absenzen wird kein Lohnabzug vorgenommen:

a) Todesfall von Ehegatten, Kindern und Eltern	3 Tage
b) Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1 Tag
c) eigene Hochzeit	2 Tage
d) Teilnahme an Hochzeiten eigener Kinder und Geschwister	1 Tag
e) Niederkunft der Ehefrau oder Partnerin (innerhalb 14 Tagen nach Geburt)	2 Tage
f) Militärische Rekrutierung, Inspektion und Entlassung aus der Wehrpflicht nach Aufwand, maximal	3 Tage
g) Umzug des eigenen Haushalts (einmal pro Jahr)	1 Tag

Fällt ein Urlaubstag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so wird keine Entschädigung ausgerichtet. Vorbehalten bleiben Urlaube infolge Todesfällen.

20.2 Bei der Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung verständigen.

20.3 Weitergehende oder andere Absenzen (Fehlzeiten) wie namentlich Kurzabsenzen sind möglichst zu vermeiden und bedürfen jedenfalls der Bewilligung durch den zuständigen Vorgesetzten. Notfälle ausgenommen sind sie diesem rechtzeitig im Voraus zu melden.

Grundsätzlich sind solche Absenzen vor- oder nachzuholen. Kann dies nicht erfolgen, wird eine entsprechende Lohnkürzung vorgenommen. Vorbehalten bleiben abweichende Entscheide der zuständigen Firmenorgane im einzelnen Fall unter Würdigung aller Umstände.

20.4 Den Firmen wird empfohlen, den Arbeitnehmern den Besuch von Kursen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Allgemeinbildung zu erleichtern. Den Arbeitnehmervertretungen steht in Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung der dem Rahmenvertrag unterstellten Arbeitnehmer ein Mitwirkungsrecht zu.

## Entlöhnung

### 21. Allgemeine Bestimmungen

21.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung des Arbeitnehmers.

21.2 Über eine allfällige jährliche allgemeine Anpassung der Löhne wird jeweils im Herbst im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung verhandelt, sofern die Geschäftsleitung oder die Arbeitnehmervertretung den jeweiligen Vertragsparteien (Textilverband Schweiz und in der Firma vertretene Gewerkschaften) keinen anders lautenden Auftrag erteilt haben.

Die Vertragsgewerkschaften werden über das Ergebnis informiert.

Kann zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung keine Einigung erzielt werden, so können sie die jeweiligen Vertragsparteien (Textilverband Schweiz und in der Firma vertretene Gewerkschaften) beauftragen, an ihrer Stelle die Verhandlungen zu führen.

Finden die Lohnverhandlungen zwischen den Vertragsparteien statt, so kann für jede angeschlossene Firma mit den in ihr vertretenen Gewerkschaften separat verhandelt werden.

21.3 Lohnzuschläge werden in folgendem Ausmasse ausgerichtet:

a) Überzeitarbeit	25% des Lohnes
b) Schichtarbeit	CHF 170.- pro vollen Monat oder 70 Rappen pro Stunde
c) Nachtschicht (zusätzlich zu b)	CHF 4.50 pro gearbeitete Stunde
d) Nachtarbeit (ohne Schicht)	50% des Lohnes
e) Sonn- und Feiertagsarbeit	75% des Lohnes

Die Zuschläge a), d) und e) werden nicht kumuliert.

21.4 Den Arbeitnehmern wird jeweils im Dezember ein 13. Monatslohn in der Höhe von 8,33% der jährlichen Bruttolohnsumme der gearbeiteten Stunden (darunter fallen Ferien, Feiertage, bezahlte Absenzen und Lohnzahlungen bei Krankheit und Unfall sowie allfällige Schicht- und Sonntagszulagen, nicht jedoch Überstundenzuschläge und Kinderzulagen) ausgerichtet.

Im ersten Dienstjahr wird der 13. Monatslohn nur ausgerichtet, wenn sich der Arbeitnehmer in ungekündigter Stellung befindet. Ab Beginn des zweiten Dienstjahres wird der 13. Monatslohn bei Austritt während des Jahres pro rata gewährt.

Der Anspruch auf den 13. Monatslohn entfällt gänzlich, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR oder vom Arbeitnehmer gemäss Art. 337d OR aufgelöst worden ist.

## 22. Minimallöhne<sup>3</sup>

22.1 Die nachstehenden Lohnansätze gelten für voll arbeitsfähige Arbeitnehmer über 19 Jahren, die ihre Pflicht erfüllen und normale Leistungen aufweisen (exkl. Sozial-, Schicht- und Dienstalterszulagen):

Berufsarbeiten	CHF 4'070.-
Qualifizierte angelernte Arbeiten	CHF 3'360.-
Einfache angelernte Arbeiten	CHF 3'160.-

Diese Minimallöhne werden jährlich, jeweils per 1. Januar, um die ausgehandelten Lohnanpassungen erhöht.

### **Kategorie „Berufsarbeiten“:**

Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen technischen Berufslehre, 3 Jahren Praxis im gelernten Beruf und im gelernten Beruf tätig gemäss Lehrabschlussprüfung; des weiteren Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung oder mit branchenfremder Berufsausbildung, die sich an den Fachschulen (STF, Technikum etc.) im entsprechenden Bereich weitergebildet haben und über eine langjährige Berufserfahrung verfügen.

### **Kategorie „qualifizierte angelernte Arbeiten“:**

Arbeiten, die eine selbständige Arbeitsweise erfordern; Maschinen- und Anlagenführer; Maschinen- und Anlagenbedienung; Arbeitnehmer mit langjähriger Erfahrung im Beruf, mit oder ohne Lehre; Arbeitnehmer mit Fachzeugnis aufgrund einer Weiterbildung (an der Textilfachschule bzw. gleichwertige Ausbildungen).

### **Kategorie „einfache angelernte Arbeiten“:**

Arbeiten mit sehr kleinem Anlehraufwand; wenig anspruchsvolle Arbeiten (z.B. Hilfsarbeiten; vorwiegend repetitive Tätigkeiten); Reinigungsarbeiten; Neueinstellungen.

22.2 Jugendlichen Arbeitnehmern kann während sechs Monaten, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ein Lohn von mindestens 90% des vertraglichen Minimalansatzes entrichtet werden.

---

<sup>3</sup> Sie können auf der Basis einer monatlichen Arbeitszeit von 180,11 Stunden in Stundenlöhne umgerechnet werden.

## Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

### 23. Krankheit und Schwangerschaft

23.1 Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, besteht bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie bei Schwangerschaft Anspruch auf volle, hundertprozentige Lohnzahlung wie folgt:

- |                                    |                   |
|------------------------------------|-------------------|
| ▪ im 1. Dienstjahr (über 3 Monate) | während 3 Wochen  |
| ▪ im 2. Dienstjahr                 | während 1 Monat   |
| ▪ im 3. und 4. Dienstjahr          | während 2 Monaten |
| ▪ im 5. bis 9. Dienstjahr          | während 3 Monaten |
| ▪ im 10. bis 14. Dienstjahr        | während 4 Monaten |
| ▪ im 15. bis 19. Dienstjahr        | während 5 Monaten |
| ▪ ab 20. Dienstjahr                | während 6 Monaten |

jeweils pro Dienstjahr.

23.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, deren Leistungen mindestens 80% der vollen Lohnzahlung betragen. Der Leistungsbeginn muss mit dem Ablauf der vollen Lohnzahlung nach Ziffer 23.1 übereinstimmen; die Leistungsdauer inkl. der Lohnfortzahlung gemäss Ziffer 23.1 beträgt 720 Tage. Die Prämien gehen zu Lasten der Arbeitnehmer.

Dabei werden in jedem Falle die versprochenen Leistungen der Krankentaggeldversicherung nur gemäss den entsprechenden Versicherungsbedingungen erbracht.

Nach Auszahlung aller Taggelder der Krankentaggeldversicherung sind weitere Leistungen gemäss Ziffer 23.1 ausgeschlossen.

23.3 Ist der Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Krankheit versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn gemäss Ziffer 23.1 nicht zu entrichten, wenn die Höhe der geschuldeten Versicherungsleistung sowie die Dauer der Auszahlung mindestens gleichwertig zur gesetzlichen Regelung sind.

### 24. Gleichwertige Regelung

Der Arbeitgeber kann jedoch, in Abweichung von Ziffer 23, eine gleichwertige andere Regelung vorsehen (Kollektiv-Krankentaggeldversicherung).

## **25. Niederkunft**

Die Lohnfortzahlung nach der Niederkunft richtet sich ab 1. Juli 2005 nach dem Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz (Erwerbsersatzgesetz, EOG). Sie beträgt insgesamt 100% des vor der Geburt erzielten Lohnes während 14 Wochen.

## **26. Arztzeugnis**

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so hat der Arbeitnehmer un-  
aufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Der Arbeitgeber ist jedoch be-  
rechtigt, in begründeten Ausnahmefällen schon ab dem ersten Krankheitstag ein  
Arztzeugnis zu verlangen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitge-  
ber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen von ihm be-  
stimmten Vertrauensarzt zu verlangen.

## **27. Krankenpflegeversicherung**

Jeder versicherungsfähige, definitiv angestellte Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich  
bei einer anerkannten Krankenkasse für Arzt- und Heilungskosten zu versichern.  
Die Prämien gehen zulasten der Arbeitnehmer.

## **28. Unfallversicherung**

28.1 Jeder Arbeitnehmer ist nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung  
(UVG) obligatorisch gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versi-  
chert. Während den durch die Leistungen der SUVA nicht gedeckten Karenzta-  
gen hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324b Abs. 3 OR mindestens 80 Prozent  
des Lohnes zu entrichten.

28.2 Die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle trägt jeweils der Arbeitge-  
ber, diejenige für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle der Arbeitnehmer.

## **29. Militär-, Schutz- und Zivildienst**

29.1 Vgl. hierzu Anhang 1.

29.2 Die Bezahlung des Lohnes während eines Aktivdienstes bleibt einer besonderen  
Regelung durch die Vertragsparteien vorbehalten.

## Vorsorgebestimmungen und Versicherungen

### 30. Entschädigung im Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt ohne weiteres mit dem Tod des Arbeitnehmers. Die Firma hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate ab Todestag zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, minderjährige Kinder oder Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

### 31. Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden nach Massgabe der kantonalen gesetzlichen Bestimmungen und der dazugehörenden Vollzugsregelungen gewährt.

### 32. Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeit

32.1 Für die Arbeitslosenversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

32.2 Bei Kurzarbeit im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sind die Arbeitnehmervertretungen und die Vertragsparteien entsprechend zu informieren.

### 33. Berufliche Vorsorge

Jeder Arbeitnehmer ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters,- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichern.

## Schlussbestimmungen

### 34. Beilegung von Streitigkeiten

34.1 Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieses Rahmenvertrages entstehen oder können sich die Parteien über eine ihnen im Rahmenvertrag zugewiesene Frage nicht einigen, so ist für deren Schlichtung und allfällige Beilegung folgendes Verfahren zu befolgen:

- a) In erster Linie soll versucht werden, solche Meinungsverschiedenheiten im Betrieb durch Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung zu beheben.

- b) Lässt sich im Betrieb selbst die Angelegenheit nicht regeln oder betrifft die Differenz Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehen, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen (Textilverband Schweiz und in der Firma vertretene Gewerkschaften) zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
- c) Wird unter den Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt, so wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung unterbreitet.

34.2 Für die Bestellung des Schiedsgerichtes, dessen Organisation und das von ihm einzuleitende Verfahren gelten folgende Bestimmungen:

- a) Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens einer Vertragspartei sind zu ernennen:

Der Obmann des Schiedsgerichtes;  
falls sich die Vertragsparteien nicht auf eine Persönlichkeit einigen können, ist der Obmann des Schiedsgerichtes vom Vorsitzenden des obersten Gerichtes desjenigen Kantons zu bezeichnen, in welchem die Firma, auf welche sich die Differenz bezieht, ihren Sitz hat.

Die Parteivertreter und deren Ersatzmänner;  
der Textilverband Schweiz sowie die Gesamtheit der in der Firma vertretenen Gewerkschaften wählen je einen Vertreter und einen Ersatzmann in das Schiedsgericht, die dem Obmann des Schiedsgerichtes schriftlich bekanntzugeben sind.

- b) Das Schiedsgericht tagt an dem vom Obmann bezeichneten Ort. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren.
- c) Die Entscheidungen des Schiedsgerichtes sind endgültig und für beide Parteien verbindlich. Die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.

34.3 Bei Vertragsverletzungen durch eine Partei oder deren Organe kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aussprechen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die dem Fehlbaren überbundenen Kosten sind innert Monatsfrist zu bezahlen.

34.4 Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konflikts führen könnte.

## **35. Ausserordentliche Verhältnisse**

35.1 Sollten sich für die Textil- und Bekleidungsindustrie oder für einzelne Vertragsfirmen ausserordentliche wirtschaftliche Schwierigkeiten ergeben, so kann auf Verlangen des Textilverbandes jederzeit auch ohne Kündigung über eine Abänderung



dieses Vertrages oder die Dispensierung betroffener Firmen von einzelnen Bestimmungen dieses Vertrages verhandelt werden.

- 35.2 Im Übrigen kann jede Vertragspartei jederzeit Verhandlungen über eine Änderung jener Bestimmungen verlangen, wenn sich aus dem Verhältnis der fraglichen vertraglichen Regelung zu den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Bundes oder einzelner Kantone eine unangemessene Gesamtbelastung oder sonstige Schwierigkeiten ergeben.

### **36. Massgebender Vertragstext**

Falls von diesem Vertrag gedruckte Ausgaben in mehreren Landessprachen erstellt werden, ist bei Auslegungsdifferenzen die deutschsprachige Fassung rechtsverbindlich.

### **37. Vertragsdauer**

Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2007 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2009.

In der zweiten Hälfte des Jahres 2008 sind Gespräche zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich Ziffer 18. „Ferien“ vorgesehen.

Wenn nicht spätestens vier Monate vor Ablauf der festen Dauer eine Partei bzw. Firma durch eingeschriebenen Brief gegenüber den übrigen Vertragsparteien den Vertrag bzw. den Anschluss kündigt, gilt der Rahmenvertrag jeweils als stillschweigend für ein weiteres Jahr verlängert.

Mit der Kündigung werden sämtliche Anschlussvereinbarungen gleichzeitig gegenstandslos.

**TVS Textilverband Schweiz, Zürich**

Thomas Schweizer

Liliane Sieber

**Gewerkschaft Unia, Bern**

Renzo Ambrosetti

André Daguet

**SYNA, die Gewerkschaft, Zürich**

Arno Kerst

Josef Lustenberger

## Empfangs- und Anerkennungserklärung

D..... Unterzeichnete

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Jahrgang: \_\_\_\_\_

bescheinigt, als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin der Firma

\_\_\_\_\_

ein Exemplar des Rahmenvertrags für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie vom 1. Januar 2007 sowie der allenfalls bestehenden Anschlussvereinbarung erhalten zu haben und verpflichtet sich, dieselben einzuhalten.

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

## Entschädigung für Dienstleistende gemäss Ziffer 29 Rahmenvertrag

### Rekruten

Kinderlose Rekruten erhalten eine Einheitsentschädigung von CHF 54.- pro Tag. Rekruten mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern erhalten eine aufgrund des vordienstlichen Einkommens bemessene Grundentschädigung zuzüglich Kinderzulage.

### Dienstleistende ohne Kinder

Vordienstliches Einkommen		Entschädigung	Ersatzquote
Pro Monat	Pro Tag		
2'000.-	67.-	54.-	80,6%
3'000.-	100.-	80.-	80%
4'000.-	134.-	107.20	80%
5'000.-	167.-	133.60	80%
6'000.-	200.-	160.-	80%

### Dienstleistende mit einem Kind

Vordienstliches Einkommen		Entschädigung	Ersatzquote
Pro Monat	Pro Tag		
2'000.-	67.-	86.-	128,3%
3'000.-	100.-	98.-	98%
4'000.-	134.-	125.20	93,4%
5'000.-	167.-	151.60	90,8%
6'000.-	200.-	178.-	89%

### Dienstleistende mit zwei Kindern

Vordienstliches Einkommen		Entschädigung	Ersatzquote
Pro Monat	Pro Tag		
2'000.-	67.-	108.-	161,2%
3'000.-	100.-	108.-	108%
4'000.-	134.-	134.-	100%
5'000.-	167.-	167.-	100%
6'000.-	200.-	196.-	98%

### Gradänderungsdienst; Dienstleistende ohne Kinder

Vordienstliches Einkommen		Entschädigung	Ersatzquote
Pro Monat	Pro Tag		
2'000.-	67.-	97.-	144,8%
3'000.-	100.-	97.-	97%
4'000.-	134.-	107.20	80%
5'000.-	167.-	133.60	80%
6'000.-	200.-	160.-	80%

**Gradänderungsdienst; Dienstleistende mit einem Kind**

Vordienstliches Einkommen		Entschädigung	Ersatzquote
Pro Monat	Pro Tag		
2'000.-	67.-	140.-	209%
3'000.-	100.-	140.-	140%
4'000.-	134.-	140.-	104,5%
5'000.-	167.-	151.60	90,8%
6'000.-	200.-	178.-	89%