

**GESAMTARBEITSVERTRAG
DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND
MIKROTECHNIKINDUSTRIE**

zwischen

dem Arbeitgeberverband
der Schweizerischen Uhrenindustrie

und

der Gewerkschaft Unia

1. Januar 2012

INHALTSVERZEICHNIS

Nr.	Beschrieb	Seite
Gesamtarbeitsvertrag und gesamtarbeitsvertragliche Einrichtungen		
1.	Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2012	3
2.	Mediation.....	15
3.	PREVHOR: Stiftung für Vorsorge und Berufsbildung	17
4.	Personalkommission und Gewerkschaftsvertreter.....	30
5.	Mitarbeit von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern in der Verhandlungsdelegation und in den gewerkschaftlichen Organen.....	37
Arbeitnehmerschutz		
6.	Beschäftigungspolitik.....	41
7.	Arbeitsbedingungen.....	47
8.	Gleichstellung im Arbeitsverhältnis	51
9.	Persönlichkeitsschutz.....	53
10.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Integration von Behinderten.....	55
11.	Datenschutz.....	57
12.	Kündigungsschutz.....	59
Arbeitszeit, Ferien und Feiertage		
13.	Arbeitszeit	63
14.	Arbeitszeitgestaltung	65
15.	Bezahlte Ferien.....	67
16.	Bezahlte Feiertage	73
Entlohnung		
17.	Lohnpolitik und Mindestanfangslöhne	77
18.	Teuerungsausgleich	79
19.	Dreizehnter Monatslohn	87
Zulagen		
20.	Familienzulagen.....	91
21.	Arbeitgeberbeitrag an die Pflegekostenversicherung	93

Entlöhnung bei Abwesenheiten

22. Krankheit und Unfall	97
23. Mutterschafts- und Familienschutz	103
24. Schweizer Militärdienst.....	109
25. Berechtigte Absenzen	111

Bildung

26. Berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung.....	115
27. Kurse und Urlaube für die Ausbildung im Bereich der Sozialgesetzgebung.....	119

Frühzeitige Pensionierung

28. Etappenweise und AHV-Überbrückungsrente	125
---	-----

Sonderstatute

29. Lehrlingsstatut.....	131
30. Kaderstatut.....	135

Alphabetisches Inhaltsverzeichnis.....	137
--	-----

Adressen.....	141
---------------	-----

Gesamtarbeitsvertrag und gesamtarbeitsvertragliche Einrichtungen

**GESAMTARBEITSVERTRAG
VOM 1. JANUAR 2012**

zwischen einerseits

**dem Arbeitgeberverband
der Schweizerischen Uhrenindustrie**

namens der nachstehend aufgeführten Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen (im Folgenden: die Arbeitgeberorganisationen) sowie später sich noch anschliessender Verbände und Unternehmen:

*Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM), Biel
Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées (ANIM), La Chaux-de-Fonds
Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV), Genève*

The Swatch Group Industries, Arbeitgebervereinigung von Unternehmen der Swatch Group, Biel

Association patronale suisse des industries microtechniques et de l'habillement horloger (USH-APIC), La Chaux-de-Fonds

Société coopérative de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie, Biel

und andererseits

der Gewerkschaft Unia

ist im Bestreben, die durch die Vereinbarungen vom 15. Mai 1937, 1. März 1938, 11. November 1943, 1. Oktober 1957, 1. Oktober 1965, 1. Oktober 1970, 1. Oktober 1977, 6. Dezember 1980, 1. Juni 1986, 1. Oktober 1991, 1. Januar 1997, 1. Januar 2002 und 1. Januar 2007 auf der Basis von Treu und Glauben aufgebauten Beziehungen aufrechtzuerhalten, vereinbart worden:

I Geltungsbereich

Art. 1.1 ¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für alle den unterzeichneten Arbeitgeberorganisationen angehörenden Unternehmen mit Sitz in der Schweiz sowie für deren in der Gewerkschaft Unia organisierten Arbeitnehmer, unge-

achtet ob sie im Betrieb selbst oder in Heimarbeit beschäftigt werden und ungeachtet des Lohnzahlungsmodus.

² Unter dem Begriff «Arbeitnehmer» ist sowohl weibliches wie männliches Personal zu verstehen.

II Vertragsfreiheit

Art. 1.2 ¹ Der Arbeitgeberverband und die Arbeitgeberorganisationen behalten sich das Recht vor, mit anderen Arbeitnehmerverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Diesfalls verpflichten sie sich, die Gewerkschaft Unia und deren Mitglieder in den Genuss aller dort eingeräumten Vorteile gelangen zu lassen.

² Die Arbeitgeberorganisationen sind Unterzeichner des vorliegenden GAV.

³ Aus dem Arbeitgeberverband austretende Arbeitgeberorganisationen bleiben diesem GAV noch während dessen ganzer Gültigkeitsdauer unterstellt.

⁴ Wenn während der Geltungsdauer dieses GAV ein Unternehmen aus seiner Arbeitgeberorganisation austritt, wird der Fall von den zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmersekretären behandelt, die ihren ganzen Einfluss geltend machen, damit sich das betreffende Unternehmen bis zum Ablauf des vorliegenden GAV an dessen Bestimmungen hält.

⁵ Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Unia bemühen sich, die Mitgliederwerbung zu verstärken, um den Geltungsbereich des vorliegenden GAV auszuweiten. Zu diesem Zweck finden regelmässige Beratungen statt, insbesondere, um die Unterstellung weiterer Betriebe unter den GAV zu fördern und die Ausübung gewerkschaftlicher Aufgaben im Zusammenhang mit Information und Werbung zu erleichtern. Zu diesem Zweck können Gewerkschaft, Betrieb und Arbeitgebersekretär Vereinbarungen treffen bezüglich des Zugangs zum Betrieb und dessen Bedingungen.

⁶ Wenn die Gewerkschaft Unia eine Aktion zur Vertragsunterstellung einer Nichtvertragsfirma unternehmen will, hat sie den Arbeitgeberverband über diesen Schritt zu infor-

mieren. Diesbezüglich stützt sich die Gewerkschaft Unia auf die Liste der Nichtvertragsfirmen, die ihr regelmässig vom Arbeitgeberverband zugestellt wird.

⁷ Die Parteien untersuchen gemeinsam, ob ein Betrieb auf dieser Liste stehen soll oder nicht.

⁸ Sobald dies feststeht, unternehmen der Arbeitgeberverband, die zuständige Arbeitgeberorganisation sowie die Gewerkschaft Unia gemeinsam Schritte, um den Betrieb in die zuständige Arbeitgeberorganisation zu überführen.

⁹ Ergeben diese Massnahmen im Verlaufe von sechs Monaten nach Bekanntgabe der Information kein greifbares Resultat, kann die Gewerkschaft Unia gegenüber der Nichtvertragsfirma im Hinblick auf den Abschluss eines Firmenvertrages zusätzliche Schritte in die Wege leiten. Absicht ist es, mit diesem Betrieb – gegebenenfalls mit etappenweisem Vollzug – einen Firmenvertrag abzuschliessen, dessen Kosten insgesamt denjenigen entsprechen, die im Rahmen des vorliegenden GAV anfallen.

¹⁰ Die im Artikel 9 vorgesehene Frist von sechs Monaten kann von den Parteien in gegenseitigem Einvernehmen verlängert werden.

¹¹ Firmenverträge mit einzelnen Unternehmen sind dem Arbeitgeberverband zur Kenntnis zu bringen.

III Arbeitsfrieden

Art. 1.3 ¹ Zur Vermeidung sozialer Konflikte, die sich gegen die Interessen des Landes und der von dieser Vereinbarung betroffenen Bevölkerung auswirken könnten, verpflichten sich der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und deren Mitglieder einerseits, die Gewerkschaft Unia und deren Mitglieder andererseits, während der Dauer des vorliegenden GAV auf jede Massnahme zu verzichten, welche die guten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stören könnte.

² Insbesondere verpflichten sie sich, weder zu Aussperrung noch zu Streik – in welcher Form auch immer – Zuflucht zu nehmen.

³ Sollte trotzdem Gefahr bestehen, dass derartige Konflikte ausbrechen, oder sind sie bereits ausgebrochen, befassen sich der Arbeitgeberverband, die betroffenen Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Unia unverzüglich damit und setzen sich für deren Beilegung ein. Mediations- und Schiedsgerichtsverfahren bleiben vorbehalten.

IV Koalitionsfreiheit – Vertragsfreiheit

Art. 1.4 ¹ Im Sinne der Übereinkommen 87 und 98 IAO über die Koalitionsfreiheit und der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen wird dem Personal die Koalitionsfreiheit sowohl in der Schweiz wie auch in Tochtergesellschaften von Schweizer Betrieben im Ausland zugesichert.

² Es darf insbesondere keine Massnahme irgendwelcher Art gegen einen Arbeitnehmer ergriffen werden, weil er einer Gewerkschaft angehört.

³ Dem Arbeitnehmer wird zugesichert, dass er sein Arbeitsverhältnis gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen auflösen, ein neues Arbeitsverhältnis eingehen und seine Stelle ohne Hindernis wechseln kann.

V Löhne

Art. 1.5 Lohnfragen werden speziell geregelt (siehe Art. 1.8, Art. 17.2 und 18).

VI Vollzug des GAV

Art. 1.6 Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Unia vereinbaren, gemeinsam alle Fragen zu prüfen, die von allgemeinem Interesse sind für die Arbeitnehmer aller diesem GAV unterstellten Betriebe oder für die Arbeitnehmer der diesem GAV unterstellten Betriebe eines Industriezweigs oder eines Teils eines solchen.

Art. 1.7 Die in diesem GAV nicht vorgesehenen Sonderfälle werden von den zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären geregelt.

Art. 1.8 ¹ Regionale und/oder lokale Verabredungen können nur für die folgenden Gebiete abgeschlossen werden:

- Wahl der Feiertage im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen, wobei die Gesamtzahl der bezahlten Feiertage derjenigen dieses GAV entsprechen muss;
- berufliche Aus- und Weiterbildung;
- Mindestanfangslöhne gemäss Art. 17.2;
- Anwendung kantonaler und kommunaler Erlasse.

² Die Aufnahme von Verhandlungen für den Abschluss von Verabredungen gemäss Absatz 1 untersteht der vorgängigen Zustimmung des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft Unia. Die Parteien bezeichnen die verhandlungsberechtigten Arbeitgeberorganisationen oder Personen. Das Verhandlungsergebnis muss vom Arbeitgeberverband und von der Gewerkschaft Unia genehmigt werden.

Art. 1.9 ¹ Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Unia sind einzeln befugt, für alle Vertragsfirmen und alle Arbeitnehmer die Einhaltung vorliegender Vereinbarung zu verlangen.

² Die umfassende und wirksame Kontrolle des richtigen Vollzugs des vorliegenden GAV und der dazugehörigen Verabredungen fällt in die Kompetenz der zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretäre. Wenn ein Sekretär sich wegen des Vollzugs des vorliegenden GAV beschwert, richtet er seine begründete Beschwerde an den anderen Sekretär.

³ Diese Kontrolle soll es dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Unia ermöglichen, sich schnell und vollständig über den Vollzug des vorliegenden GAV zu informieren.

⁴ Die Kontrolle wird wie folgt durchgeführt:

- Die Arbeitgeberorganisationen überwachen die Einhaltung des GAV durch ihre Mitglieder;
- Wenn sich die Gewerkschaft Unia berechtigt glaubt, an der korrekten Anwendung der geltenden Bestimmungen zu zweifeln, kann sie von der Arbeitgeberorganisation die Durchführung einer Kontrolle verlangen.

Art. 1.10 ¹ Sollte ein Betrieb im Falle kriegerischer Ereignisse oder schwerwiegender wirtschaftlicher Störungen ausserstande sein, die im vorliegenden GAV vorgesehenen finanziellen

Verpflichtungen einzuhalten, hat er den zuständigen Arbeitgeber-Sekretär zu informieren.

² Der Arbeitgebersekretär, die Gewerkschaft Unia und der betroffene Betrieb können gewisse vom GAV abweichende Bestimmungen vereinbaren; zwingende gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten.

³ Die Abweichungen müssen schriftlich verabredet werden; die genaue Art der verabredeten Abweichungen sowie ihre zeitliche Dauer sind festzulegen; die Verabredung ist dem Arbeitgeberverband zur Annahme vorzulegen.

⁴ Die Gewerkschaft Unia, der Arbeitgeberverband sowie der Arbeitgebersekretär und der betroffene Betrieb können einzeln bei der Treuhandstelle der schweizerischen Uhrenindustrie (nachfolgend FHS) ein Gutachten verlangen.

VII Mediation

Art. 1.11 ¹ Gelingt es dem Arbeitgeber- und dem Gewerkschaftssekretär nicht, einen Kollektivkonflikt zu verhindern bzw. beizulegen (Art. 1.9 Abs. 2), können sie sich an den zuständigen regionalen Mediator wenden, der auf der von den Parteien erstellten Liste figuriert.

² Die Anrufung des Mediators hat, wenn immer möglich, gemeinsam zu erfolgen; jeder der zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretäre kann jedoch getrennt an den Mediator gelangen, unter gleichzeitiger Benachrichtigung des anderen Sekretärs.

³ In jedem Fall müssen die Zentralen der Arbeitgeber und der Gewerkschaft sofort benachrichtigt werden. Nötigenfalls können sie gemeinsam einen ausserordentlichen Mediator bestimmen.

Art. 1.12 Der Mediator ist zuständig, um bei der Verhütung oder Beilegung von Kollektivkonflikten in folgenden Gebieten mitzuwirken:

- a) Anwendung vorliegender Vereinbarung;
- b) in vorliegender Vereinbarung nicht geregelte Angelegenheiten;
- c) Anwendung der Einzelarbeitsverträge in Unternehmen.

- Art. 1.13** ¹ Der Mediator ebnet unverzüglich den Weg zu Verhandlungen, unter Einhaltung des vorliegenden GAV.
- ² Der Mediator verfügt eine sofortige Anhörung der Konfliktparteien, die den diesbezüglichen Vorladungen obligatorisch und ohne Vorbedingungen Folge zu leisten haben. Bei Scheitern der Mediation sind die Konfliktparteien im Rahmen eines künftigen Verfahrens nicht an die während des Mediationsverfahrens abgegebenen Erklärungen gebunden; besagte Erklärungen dürfen also nicht gegen die jeweilige Vertragspartei verwendet werden.
- ³ Der Mediator beantragt die geeigneten vorsorglichen Massnahmen.
- ⁴ Er ist zuständig für die Koordination, wenn nötig auch für die Anordnung der inner- und ausserbetrieblichen Information.
- ⁵ Wenn es ihm nicht gelingt, die Konfliktparteien zu einer Lösung des Streitfalles zu bewegen, kann der Mediator, mit der Einwilligung dieser Parteien, des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft Unia, den Fall nach Recht und Billigkeit entscheiden. In jedem Fall wird eine Schiedsabrede getroffen.
- ⁶ Der gefällte Entscheid kann beim Schiedsgericht nicht angefochten werden.

VIII Schiedsgericht

- Art. 1.14** ¹ Für die Beurteilung von Streitigkeiten wird für die gesamte Dauer vorliegender Vereinbarung ein Schiedsgericht bestellt, mit Sitz im Kanton Neuenburg.
- ² Der Präsident des Schiedsgerichts wird von den Parteien für die gesamte Vertragsdauer gemeinsam bestimmt. Können sich die Parteien diesbezüglich nicht einigen, wird der Präsident auf der Grundlage der Forderung der ersthandelnden Partei durch die erste Zivilkammer des Bundesgerichtes ernannt.
- ³ Der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft Unia ernennen je zwei Richter und zwei Stellvertreter. Einer der Richter

sowie dessen Stellvertreter sind Juristen; der andere Richter sowie dessen Stellvertreter sind Ökonomen. Kommen die Ernennungen nicht zustande, werden die fehlenden Richter und Stellvertreter durch die erste Zivilkammer des Bundesgerichtes bestimmt, wenn die säumige Partei trotz vorgängig zugestellter Mahnung binnen 14 Tagen ihrer Aufgabe nicht nachkommt.

⁴ Im Verhinderungsfall des Präsidenten wird er abwechselungsweise von einem ordentlichen Richter, der Jurist ist, ersetzt.

⁵ Die Richter, die Ökonomen sind, nehmen an den Verfahren betreffend die Löhne gemäss Art. 18 GAV teil. Die Richter, die Juristen sind, nehmen an den anderen Verfahren teil. Auf Antrag einer Partei tagt das Schiedsgericht mit den beiden Richtern, die Juristen sind, sowie den beiden Richtern, die Ökonomen sind, in einer Zusammensetzung von fünf Mitgliedern.

⁶ Vorbehältlich anderweitiger Bestimmungen vorliegender Vereinbarung legt das Schiedsgericht das anzuwendende Verfahren selber fest, das einfach und schnell sein muss. Im übrigen wendet das Gericht die Bestimmungen des schweizerischen Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit an.

⁷ Grundsätzlich und vorbehältlich besonderer Sachzwänge begnügen sich die Parteien mit einem einmaligen Austausch von Prozessakten (Klage und Erwiderung); gegebenenfalls wird dieser Austausch durch ein Erscheinen vor Gericht ergänzt.

⁸ Das Schiedsgericht kann Experten oder berufliche Fachleute aufbieten, wenn es technische Auskünfte benötigt.

⁹ Grundsätzlich entscheidet das Schiedsgericht binnen dreier Monate. Unter Vorbehalt einer gegenseitigen Übereinkunft der Konfliktparteien teilt das Gericht seine Erwägungen im Verlaufe des dem Schiedsspruch folgenden Monats mit.

¹⁰ Das Schiedsgericht urteilt letztinstanzlich.

Art. 1.15 ¹ Das Schiedsgericht kann vom Arbeitgeberverband oder von der Gewerkschaft Unia angerufen werden. Der Arbeitgeberverband kann seine Befugnisse einer Arbeitgeberorganisation abtreten.

² Das Schiedsgericht darf jedoch nur angerufen werden, wenn die Streitigkeit nicht auf dem Verhandlungsweg beigelegt werden konnte.

Art. 1.16 ¹ Das Schiedsgericht ist zuständig, um über die Auslegung und Anwendung vorliegender Vereinbarung nach Tat und Recht zu befinden.

² Das Schiedsgericht bestimmt die Konventionalstrafen, die Höhe des durch die Übertretungen entstandenen Schadens sowie die Modalitäten der Wiedergutmachung.

³ Das Schiedsgericht befindet nach Billigkeit über sämtliche Streitfälle, die vom Arbeitgeberverband, der Gewerkschaft Unia und den weiteren am Streit beteiligten Parteien gemeinsam eingereicht worden sind, auch wenn es sich hierbei um eine von vorliegender Vereinbarung nicht geregelte Angelegenheit handeln sollte. In diesem Falle wird eine Schiedsabrede getroffen.

⁴ Das Schiedsgericht kann die geeigneten vorsorglichen Massnahmen vorschlagen.

IX Verstösse gegen den GAV; Konventionalstrafen

Art. 1.17 ¹ Die aufgrund einer Vertragsverletzung erhobene Schadenersatzklage wird gegen den Verursacher eröffnet.

² Die Gewerkschaft Unia kann die in den zuständigen Arbeitgeberorganisationen organisierten Unternehmen für den Schaden gerichtlich belangen, der den Arbeitnehmern aufgrund einer Vertragsverletzung zugefügt worden ist.

³ Desgleichen können die Arbeitnehmer, die gegen den vorliegenden Vertrag verstossen, vom Arbeitgeberverband beim Schiedsgericht eingeklagt werden.

⁴ Dem Arbeitgeberverband, den Arbeitgeberorganisationen oder der Gewerkschaft Unia steht das Recht zu, jederzeit in

das Gerichtsverfahren einzugreifen. In diesem Falle können sie nur zur solidarischen Übernahme der Gerichtskosten verpflichtet werden.

Art. 1.18 ¹ Die aufgrund einer Vertragsverletzung erhobene Konventionalstrafklage geht zu Lasten des Verursachers.

² Vor Schiedsgericht eingeklagt werden können nicht nur der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft Unia, sondern auch die Arbeitgeberorganisationen, deren Mitglieder sowie die Mitglieder der Gewerkschaft Unia.

³ Die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft SMUV können für die Bezahlung der Konventionalstrafe sowie für die Übernahme der den jeweiligen Mitgliedern auferlegten Gerichtskosten schiedsgerichtlich belangt werden; das Regressrecht gegen die Mitglieder bleibt vorbehalten. Die gegen die Arbeitgeberorganisationen oder gegen die Gewerkschaft Unia erhobene Klage hat im Rahmen des gegen die jeweiligen Mitglieder eröffneten Gerichtsverfahrens zu erfolgen.

⁴ Dem Arbeitgeberverband, den Arbeitgeberorganisationen sowie der Gewerkschaft Unia steht das Recht zu, jederzeit in das Gerichtsverfahren einzugreifen. In diesem Falle können sie zur solidarischen Übernahme der Konventionalstrafe und der Gerichtskosten verurteilt werden.

Art. 1.19 ¹ Verletzungen dieses GAV durch den Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen oder die Gewerkschaft Unia können mit einer Konventionalstrafe von Fr. 500.– bis Fr. 10'000.– geahndet werden. Wenn der Arbeitgeberverband und die Arbeitgeberorganisation an derselben Übertretung beteiligt sind, verhängt das Schiedsgericht nur eine Strafe.

² Verletzungen dieses GAV durch Mitgliederfirmen der Arbeitgeberorganisationen können pro Unternehmen mit einer Konventionalstrafe von Fr. 500.– bis Fr. 10'000.– geahndet werden.

³ Verletzungen dieses GAV durch Arbeitnehmer können pro Arbeitnehmer mit einer Konventionalstrafe von Fr. 50.– bis Fr. 500.– geahndet werden. Die Höchststrafe ist auf Fr. 10'000.– pro Fall festgelegt.

⁴ Im Wiederholungsfall können die Strafen verdoppelt werden.

⁵ Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Fehlbaren nicht von der Einhaltung sämtlicher Punkte des vorliegenden GAV.

⁶ Die verhängten Konventionalstrafen fallen der «Association suisse de recherches horlogères» in Neuenburg zu.

⁷ Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und deren Mitglieder sowie die Gewerkschaft Unia und deren Mitglieder haften für jeden Schaden, der vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht worden ist.

Art. 1.20 Jede der unterzeichnenden Organisationen ist befugt, Klage zu erheben und die erforderlichen Vorkehrungen zur Eintreibung der vom Schiedsgericht ausgesprochenen Bussen und Entschädigungen zu treffen.

Art. 1.21 Die Bezahlung der Busse gibt dem Fehlbaren nicht das Recht, vom vorliegenden GAV zurückzutreten.

X Schlussbestimmungen

Art. 1.22 ¹ Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2016 gültig.

² Wird er nicht vier Monate vor Ablauf gekündigt, gilt er für ein weiteres Jahr als erneuert und ebenso in der Folgezeit.

³ Die nachfolgenden Art. Nr. 2 bis 30 sind ein integrierender Bestandteil dieses GAV.

⁴ Der französische Originaltext ist massgebend.

La Chaux-de-Fonds und Bern, den 12. Oktober 2011

**ARBEITGEBERVERBAND
DER SCHWEIZERISCHEN UHRENINDUSTRIE**

Präsidentin
Elisabeth Zölch

Generalsekretär
François Matile

GEWERKSCHAFT UNIA

Geschäftsleitung

Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Verantwortlicher
für die Uhrenindustrie
Jean-Claude Rennwald

Verantwortlicher für den Sektor Industrie
Corrado Pardini

MEDIATION BEI KOLLEKTIVKONFLIKTEN

In Anwendung von Art. 1.11 ff. vereinbaren die Parteien nachfolgende Bestimmungen:

Art. 2.1 Die Mediatoren werden für folgende Regionen von den Parteien gemeinsam bestimmt. Sie können im Falle von Unabkömmlichkeit durch Stellvertreter, nach vorgeschriebener Reihenfolge, ersetzt werden:

<u>Kantone und Regionen</u>	<u>Amtsinhaber</u>	<u>Stellvertreter</u>
1. Genf/Waadt/Wallis	GE/VD/VS	NE/BE/FR/JU
2. Neuenburg/Bern/ Freiburg/Jura	NE/BE/FR/JU	GE/VD/VS
3. Deutschschweiz	Deutschschweiz	TI
4. Tessin	TI	Deutschschweiz

Art. 2.2 Die Parteien nehmen mit den Mediatoren gemeinsam Kontakt auf. Diese werden auch im beidseitigen Einvernehmen ernannt.

P R E V H O R

**STIFTUNG DER SCHWEIZERISCHEN
UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE
FÜR VORSORGE UND BERUFSBILDUNG**

**STATUTEN VOM 16. Januar 1971
(mit Änderungen aus den Jahren 1984, 1991 und 2002)
Artikel 3.1 bis 3.9**

**VERWALTUNGSREGLEMENT I
Artikel 3.10 bis 3.17**

**VERWALTUNGSREGLEMENT II
Artikel 3.18 bis 3.25**

Art. 3.1 Zwecke

¹ Zur Verstärkung ihrer vertraglichen Bindungen errichten die Gründerparteien und die von diesen zugelassenen Arbeitnehmerorganisationen eine Stiftung im Sinne von Artikel 80 ff. ZGB, unter dem Namen «Stiftung der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie für Vorsorge und Berufsausbildung» (PREVHOR), mit Sitz in La Chaux-de-Fonds.

² Unter Gründerparteien im Sinne dieser Statuten sind der Arbeitgeberverband der schweizerischen Uhrenindustrie, die Gewerkschaft Unia, SYNA – interprofessionelle Gewerkschaft und die von ihnen zugelassenen Arbeitnehmerorganisationen zu verstehen.

³ Die Stiftung bezweckt:

- den in der Uhrenindustrie beschäftigten, von den Gründerparteien bezeichneten Arbeitnehmern Rechte zu sichern, die bei Erreichen der Altersgrenze, bei Invalidität oder im Todesfall geltend gemacht werden können;
- die berufliche Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern zu fördern, die in Betrieben der Uhrenindustrie beschäftigt sind, welche dem vorliegenden GAV unterstellt sind,

indem sie einen Teil der Aus- und Weiterbildungskosten der Betriebe und der Arbeitnehmerorganisationen übernimmt.

⁴ Zur Verwirklichung dieser Zwecke verwaltet und verwendet die Stiftung die ihr anvertrauten Gelder.

Art. 3.2 Kapital und Zuwendungen

¹ Das Gründungskapital der Stiftung wird von den Gründerparteien aufgebracht, wobei der Anteil jeder Gründerpartei vertraglich festgelegt wird.

² Die Stiftung verfügt zudem über die Zuwendungen der Gründerparteien aufgrund vertraglicher Abmachungen; diese Zuwendungen können in keinem Fall den erwähnten Parteien zufließen¹.

Art. 3.3 Tätigkeit der Stiftung

a) Ausgabe von Zertifikaten

¹ Zur Verteilung an die Destinatäre übergibt die Stiftung jährlich den Gründerparteien namentlich ausgestellte Gewerkschafts- und Arbeitgeberzertifikate, welche deren Anteil am Stiftungsvermögen darstellen und den Inhabern finanzielle Ansprüche an die Stiftung gewährleisten.

² Die Aushändigung durch die Stiftung von namentlichen Gewerkschaftszertifikaten an eine Arbeitnehmerorganisation, die Gründerpartei ist, ist abhängig von deren Beitritt zu einem mit dem Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie abgeschlossenen GAV. Wenn die Arbeitnehmerorganisation aufhört, gesamtarbeitsvertraglich gebunden zu sein, händigt ihr die Stiftung keine namentlichen Gewerkschaftszertifikate mehr aus; sie zahlt jedoch die ausgegebenen namentlichen Zertifikate bei deren Fälligkeit aus.

¹ Der Beitrag des Arbeitgeberverbandes, der von den Parteien vertraglich ausgehandelt worden ist, wird für die Dauer der vorliegenden Vereinbarung auf Fr. 5'828'000.- festgesetzt, wovon Fr. 1'000'000.- für die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Fr. 4'828'000.- für die Gewerkschafts- und die Arbeitgeberzertifikate verwendet werden.

³ Die Aushändigung durch die Stiftung von namentlichen Arbeitgeberzertifikaten an die Mitgliederorganisationen des Arbeitgeberverbandes der Schweizerischen Uhrenindustrie zur Verteilung an die nicht gewerkschaftlich organisierten Bezugsberechtigten bedingt die Bezahlung entsprechender Beiträge durch den Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie. Die namentlichen Arbeitgeberzertifikate werden jedoch nicht mehr ausgehändigt, wenn die Stiftung keine namentlichen Gewerkschaftszertifikate mehr ausgibt; sie zahlt jedoch die ausgegebenen namentlichen Zertifikate bei deren Fälligkeit aus.

⁴ Der bei Fälligkeit den Zertifikatsinhabern auszahlende Betrag wird vom Stiftungsrat festgesetzt. Er kann von Jahr zu Jahr entsprechend der Entwicklung des Stiftungsvermögens variieren.

⁵ Die Auszahlungen erfolgen aufgrund von Namenslisten, welche die Gründerparteien der Stiftung einreichen.

⁶ Die Gründerparteien vermitteln der Stiftung die notwendigen statistischen Unterlagen, damit sie die erforderlichen Dispositionen treffen und für die vorzunehmenden Auszahlungen ein Budget aufstellen kann.

b) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

¹ Jedes Jahr gewährt die Stiftung den Betrieben und den Arbeitnehmerorganisationen einen finanziellen Beitrag an ihre Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung.

² Der zur Verfügung stehende Betrag kommt zu drei Vierteln den dem GAV unterstellten Betrieben und zu einem Viertel den Arbeitnehmerorganisationen zu.

³ Eine Kommission bestehend aus einem neutralen Präsidenten, drei Arbeitgebervertretern und drei Gewerkschaftsvertretern bestimmt die Empfänger der Subventionen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

⁴ Nicht verteilte Mittel werden einer Reserve zugewiesen, bis diese dem Betrag eines jährlichen Subventionstotals entspricht. Darüber hinausgehende nicht verteilte Mittel

werden für die in Art. 3.1 Abs. 3 Punkt 1 definierten Zwecke verwendet.

Art. 3.4 Geldanlagen

Die Stiftung verwaltet die Gelder, die sie sicher und ertragbringend anlegt, unter Berücksichtigung der sozialen Zielsetzung der Stiftung sowie eines gesunden Finanzgebahrens im Interesse sowohl der gesamten Uhrenindustrie wie regionaler Bedürfnisse.

Art. 3.5 Der Stiftungsrat

- ¹ Der Stiftungsrat ist das höchste Organ der Stiftung.
- ² Ihm gehören 24 Mitglieder an, wovon zwölf Arbeitgeber- und zwölf Arbeitnehmervertreter, die aufgrund besonderer Verträge bestimmt werden.
- ³ Der Stiftungsrat bezeichnet unter seinen Mitgliedern einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten für eine Amtsdauer von zwei Jahren. Diese beiden Ämter werden abwechselungsweise von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt, wobei als vereinbart gilt, dass, wenn der Vorsitz einem Arbeitgebervertreter zufällt, das Amt des Vizepräsidenten von einem Arbeitnehmervertreter bekleidet wird, und umgekehrt. Der Präsident und der Vizepräsident haben Stimmrecht; bei Stimmgleichheit ist die Stimme des Präsidenten entscheidend.

Art. 3.6 Die Aufgaben des Stiftungsrats

Dem Stiftungsrat obliegen die folgenden Aufgaben:

- Erstellen der Verwaltungsreglemente;
- Bezeichnung des Direktionsausschusses und dessen Präsidenten;
- Bezeichnung der namens der Stiftung Unterschriftsberechtigten;
- Abnahme von Jahresbericht, Bilanz und Jahresrechnung;
- Décharge-Erteilung an den Direktionsausschuss;
- auf Antrag des Direktionsausschusses: Festsetzung des Wertes der ausgegebenen und der fälligen Anteile;
- auf Antrag des Direktionsausschusses bestimmt er die Mitglieder der in Art. 3.3 Bst. b Abs. 3 vorgesehenen Kommission;

- Behandlung aller ihm vom Direktionsausschuss vorgelegten Fragen;
- Bezeichnung der Kontrollstelle und Umschreibung ihres Mandates.

Art. 3.7 Der Direktionsausschuss

- ¹ Dem Direktionsausschuss gehören ein neutraler Präsident und höchstens je vier Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Die Mitglieder des Direktionsausschusses gehören nicht obligatorisch dem Stiftungsrat an.
- ² Einer der Arbeitgebervertreter im Direktionsausschuss vertritt obligatorisch eine Arbeitgebervertragspartei des GAV der deutschschweizerischen Uhrenindustrie.
- ³ Die Wahl des Direktionsausschusses wird jährlich vorgenommen; der Präsident und die Mitglieder sind wiederwählbar.

Art. 3.8 Die Aufgaben des Direktionsausschusses

- ¹ Der Direktionsausschuss verfügt über alle Kompetenzen, die aufgrund dieser Statuten nicht ausdrücklich anderen Organen vorbehalten bleiben. Er ist befugt, die Ausführung von Aufgaben, die in seine Kompetenz fallen, an Drittpersonen zu übertragen.
- ² In Ausübung seines Mandates als Verwalter der Stiftung hat er im Besonderen die folgenden Aufgaben zu erfüllen:
 - er verwaltet die Geldmittel der Stiftung und tätigt zu diesem Zweck die notwendigen Geldanlagen;
 - er stellt den Gründerparteien die von ihnen zu verteilenden Zertifikate zu;
 - er nimmt die Auszahlung fälliger Anteile vor, entsprechend dem vom Stiftungsrat genehmigten Reglement;
 - er erstellt den Jahresbericht, die Bilanz und die Jahresrechnung und unterbreitet sie dem Stiftungsrat zur Genehmigung.

Art. 3.9 Die Kontrollstelle

- ¹ Die Kontrollstelle ist mit der Prüfung der Rechnung der Stiftung beauftragt und erhält zu diesem Zweck vom Direktionsausschuss alle notwendigen Angaben.

² Sie schlägt dem Stiftungsrat die Genehmigung der Bilanz und der Jahresrechnung vor, nachdem sie deren Genauigkeit geprüft hat.

³ Die Kontrollstelle kann aus einer oder mehreren natürlichen Personen oder einer juristischen Person bestehen, z.B. einer Treuhandstelle.

P R E V H O R

STIFTUNG DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE FÜR VORSORGE UND BERUFSAUSBILDUNG

VERWALTUNGSREGLEMENT I

vom 17. November 1971

(mit Änderungen aus den Jahren 1984, 1986 und 1991)

Artikel 3.10 bis 3.17

Art. 3.10 Die Stiftung wird durch den Direktionsausschuss verwaltet, der unter der Aufsicht des Stiftungsrates steht. Die Statuten sowie das vorliegende Reglement bestimmen den Tätigkeitsbereich des Direktionsausschusses.

Art. 3.11 ¹ Die Geldmittel, welche aufgrund vertraglicher Abmachungen der Stiftung zufließen, werden jährlich durch Namenzertifikate in Anteile aufgeteilt.

² Die Anteile haben keinen Nominalwert, sondern die Destinatäre werden über den inneren Wert anlässlich der Emission informiert; diese besondere Mitteilung enthält auch eine Darstellung der Vermögenslage der Stiftung. Der Wert der ausgegebenen Anteile wird aufgrund des Wertes des Stiftungsvermögens am Emissionstag, dividiert durch das Total der in Zirkulation befindlichen Anteile, berechnet.

³ Die Zahl der ausgegebenen Anteile wird festgestellt, indem der Totalwert der vertraglich jedes Jahr der Stiftung zugesprochenen Zuwendungen durch den Wert pro Anteil dividiert wird, wobei letzterer entsprechend obigem Ansatz zu berechnen ist.

⁴ Jeder Destinatär erhält die gleiche Anzahl der ausgegebenen Anteilscheine. Der Saldo wird übertragen.

Art. 3.12 ¹ Die Destinatäre werden von den Gründerparteien ermittelt und ihre Anzahl jährlich der Stiftung mitgeteilt. Die Zertifikate, welche den ausgegebenen Anteilen entsprechen, werden den Gründerparteien zugestellt; ihnen obliegt die Verantwortung für die Weiterleitung an die Destinatäre. Über

die Anteilscheininhaber wird aufgrund der Angaben der Gründerparteien von der Stiftung eine Namenkartei geführt und à jour gehalten.

² Im ersten Emissionsjahr erhält jeder Destinatär ein Zertifikat entsprechend 20 Anteilen.

Art. 3.13 ¹ Die Nettoeinnahmen der vertraglich der Stiftung zugewiesenen Gelder erhöhen das Stiftungsvermögen. Folglich geben die Anrechte keinen Anspruch auf einen Jahreszins oder eine Jahresdividende.

² Die Verwaltungskosten der Stiftung gehen zu deren Lasten.

Art. 3.14 ¹ Die Stiftung verpflichtet sich, in den folgenden Fällen dem Anteilscheininhaber oder dessen Erben den Gegenwert der vorgewiesenen Anteilscheine auszuzahlen:

- a) wenn der Anteilscheininhaber Bezüger einer ganzen IV-Rente wird;
- b) wenn der Anteilscheininhaber das Begehren ausdrücklich stellt und das gesetzliche AHV-Alter erreicht hat, beziehungsweise fünf Jahre davon entfernt ist; sobald die Auszahlung der entsprechenden Anteilscheine erfolgt ist, büsst der Inhaber sämtliche Ansprüche gegenüber der Stiftung ein;
- c) beim Tode des Anteilscheininhabers;
- d) wenn der Anteilscheininhaber endgültig die Schweiz verlässt, um sich im Ausland niederzulassen; die Auszahlung erfolgt erst nach einer Frist von 13 Monaten ab Wegzug; sobald die Auszahlung der Anteilscheine erfolgt ist, büsst der Inhaber sämtliche Rechte gegenüber der Stiftung ein.

² Im Zeitpunkt der Rückzahlung ist der Wert der Anteile identisch mit dem Emissionswert des gleichen Jahres.

Art. 3.15 Der Direktionsausschuss verwaltet die der Stiftung zugewiesenen Geldmittel nach folgenden Grundsätzen:

- a) Die Anlagen haben sich nach den Grundsätzen der Sicherheit und der Rentabilität zu richten, unter Berücksichtigung der zur Verfügung zu haltenden flüssigen Mittel für die Auszahlung fällig werdender Anteile;
- b) Die verfügbaren Geldmittel werden im Rahmen von lit. a) sowohl in Immobilien angelegt (insbesondere in Mietlie-

- enschaften, die Eigentum der Stiftung sein müssen) als auch in Finanzanlagen im Sinne von lit. d);
- c) Die Anlagen in Immobilien sollen über mehrere Jahre hin betrachtet, soweit möglich, geografisch der Herkunft der Geldmittel entsprechen;
 - d) Die in Finanzanlagen investierten Gelder müssen bei schweizerischen Banken, die zur öffentlichen Rechnungslegung verpflichtet sind, in Hypothekendarlehen im ersten Rang auf Mietliegenschaften, in Anteilscheine schweizerischer Stiftungen für Kapitalanlagen der Sozialvorsorge sowie in Wertpapieren, die an Schweizer Börsen kotiert sind, angelegt werden.

Art. 3.16 ¹ Über sämtliche Finanztransaktionen der Stiftung ist eine komplette, detaillierte und ständig à jour zu haltende Buchhaltung zu führen. Die Jahresrechnung wird jeweils am 31. Dezember abgeschlossen.

² Innert sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres ist dem Stiftungsrat ein Tätigkeitsbericht vorzulegen, welcher im Besonderen die folgenden Dokumente, Angaben und dazugehörigen Erklärungen zu enthalten hat:

- a) eine Bilanz zu Verkehrswerten und eine Erfolgsrechnung;
- b) die Anzahl der während des Rechnungsjahres ausgegebenen und der zurückgekauften Anteile sowie die Anzahl der am Ende des Rechnungsjahres in Umlauf befindlichen Anteile;
- c) Inventar des Stiftungsvermögens zu Verkehrswerten und der daraus resultierende Wert der ausgegebenen Anteile am letzten Tag des Geschäftsjahres;
- d) Liste der während des Geschäftsjahres getätigten Anlagen in gekaufte oder im Bau befindliche Wohnungsbauten;
- e) Liste der laut Art. 3.15 lit. d) am Tage des Geschäftsabschlusses zu Buch stehenden Geldanlagen;
- f) Bericht der Kontrollstelle über die gemäss lit. a) bis e) hiervoor zu erstattenden Angaben.

Art. 3.17 Das vorliegende, vom Stiftungsrat an seiner Sitzung vom 17. November 1971 gemäss Statuten angenommene Reglement tritt am gleichen Tag in Kraft.

P R E V H O R

STIFTUNG DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE FÜR VORSORGE UND BERUFSAUSBILDUNG

VERWALTUNGSREGLEMENT II

vom 22. Januar 2002
(mit Änderungen 2006)
Artikel 3.18 bis 3.25

- Art. 3.18** Die Gesuchsteller, Betriebe und Arbeitnehmerorganisationen, richten ihre Subventionsgesuche unter einem Mal vor dem 31. Mai an das PREVHOR-Sekretariat. Zu diesem Zweck übergeben sie der Stiftung die detaillierte Liste der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, die sie im vorangegangenen Geschäftsjahr getragen haben. Zu dieser Liste gehören die Ausgabenbelege und eine Beschreibung der durchgeführten Aus- und Weiterbildungen.
- Art. 3.19** Einmal jährlich tagt auf Einladung des Präsidenten die Kommission und entscheidet über die Gesuche.
- Art. 3.20** Bei der Verteilung der Subventionen stützt sich die Kommission auf folgende allgemeine Kriterien:
- a) dem GAV unterstellte Betriebe**
- Beträge: Die prozentualen Anteile sind für alle Betriebe gleich gross; die Subvention beträgt höchstens 50% der berücksichtigten Kosten; die Summe, die ein Betrieb allein erhält, beträgt höchstens 5% der jährlich insgesamt zur Verfügung stehenden Summe;
 - Interne Aus- und Weiterbildung: keine Subvention, ausser wenn es um die Kosten eines externen Ausbildners geht;
 - Ausbildung auf neuen Betriebsmitteln: keine Subvention, wenn sie intern stattfindet und/oder wenn sie sich aus vertraglichen Leistungen der Lieferanten ergibt;
 - Sprachkurse: Subventionen werden für das Erlernen der Grundlagen einer Landessprache gewährt oder wenn der Arbeitnehmer für seine Arbeit regelmässig eine Fremdsprache benützt;
 - Aus- oder Weiterbildung in den Bereichen Technik, Informatik, Personalleitung: grundsätzlich subventioniert.

b) Arbeitnehmerorganisationen

- Übernahme von bis zu 100% der effektiven Aus- und Weiterbildungskosten gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, die in einem dem GAV unterstellten Betrieb beschäftigt sind; die Aus- oder Weiterbildung muss dem dritten, vierten oder fünften Punkt von Bst. a) entsprechen.

Zudem legt die Kommission die Regeln fest, die für die Verteilung gelten, und gibt sie den Gesuchstellern schriftlich bekannt.

- Art. 3.21** Die Kommission kann jedes Jahr einen minimalen Subventionsbetrag pro Betrieb festlegen.
- Art. 3.22** Die Entscheide der Kommission werden den Gesuchstellern schriftlich mitgeteilt mit einer kurzen Begründung im Fall einer Ablehnung. Es besteht keine Rekursmöglichkeit.
- Art. 3.23** Die Mitglieder der Kommission sind zu strengem Stillschweigen über ihre Debatten und die bewilligten Subventionen verpflichtet.
- Art. 3.24** Die Auszahlung der Subventionen erfolgt spätestens im September des laufenden Jahres über das PREVHOR-Sekretariat auf Anweisung des Präsidenten der Kommission.
- Art. 3.25** Die jährlich zur Verfügung stehende Summe wird durch das PREVHOR-Sekretariat verwaltet. Die Buchführung erfolgt separat. Die Mittel werden so verwaltet, dass immer die notwendigen flüssigen Mittel verfügbar sind.

PERSONALKOMMISSION UND GEWERKSCHAFTSVERTRETER

Art. 4.1 Personalkommission

¹ Eine Personalkommission (nachstehend «Kommission» genannt) wird in allen Betrieben eingesetzt, sofern dies vom Personalbestand her begründet ist (grundsätzlich bei mehr als 50 Arbeitnehmern) und von der Mehrheit des Personals verlangt oder von der Betriebsleitung vorgeschlagen wird.

² Die Reglemente der Kommissionen dürfen keine dem vorliegenden GAV widersprechenden Bestimmungen enthalten.

³ Die Kommissionsmitglieder werden vom Betriebspersonal aus seiner Mitte vorgeschlagen und von ihm gewählt; sie können auch anderen Sonderkommissionen angehören.

Art. 4.2 Reglement der Personalkommission – Inkraftsetzung oder Änderung

¹ Das vom Betrieb aufgestellte Kommissionsreglement wird vor seiner Inkraftsetzung oder Änderung den zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären unterbreitet, die sich in-
nert nützlicher Frist dazu äussern.

² Bei Streitigkeiten kann das vertragliche Verfahren eingeleitet werden.

Art. 4.3 Reglement der Personalkommission – Mindestinhalt

In dem vom Betrieb aufgestellten Reglement müssen zwingend die folgenden Bestimmungen enthalten sein:

Art. 4.3.1 Aufgaben

¹ Die Kommission ist ein betriebsinternes, von den vertrags-schliessenden Parteien anerkanntes Organ.

² Sie vertritt und verteidigt die materiellen und nicht materiellen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Betriebsleitung.

³ Mit Ausnahme von Problemen und Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem GAV kümmert sich die Kommission in Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung um Fragen der Arbeit im Betrieb und um die Suche nach Lösungen.

⁴ Die Kommission prüft die vom Personal oder von der Betriebsleitung vorgebrachten Anregungen, Wünsche und Vorschläge, die im Zusammenhang mit dem internen Betriebsgeschehen stehen.

⁵ Die Kommission ist verantwortlich für den Informationsaustausch zwischen Personal und Betriebsleitung.

⁶ Die Betriebsleitung erleichtert die Durchführung der von ihr und der Kommission als notwendig erachteten Personalversammlungen.

Art. 4.3.2 Befugnisse: Recht auf Information – Konsultation – Anträge

¹ Die Betriebsleitung informiert die Kommission regelmäßig über die Lage und die Politik der Industrie sowie des Unternehmens.

² Die Kommission wird rechtzeitig über wichtige, das Personal berührende Entscheide der Betriebsleitung informiert, wie:

- Anwendung neuer Lohnsysteme, Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung;
- Anwendung einer zwischen den Vertragspartnern getroffenen Verabredung über Lohnanpassungen;
- für das Personal sich ergebende Konsequenzen eines Zusammenarbeits- oder Fusionsvertrages mit einem anderen Unternehmen oder der Verlagerung des Betriebs sowie die dahinter stehenden Beweggründe;
- bedeutende Personaleinstellungen oder -entlassungen. Im letzteren Fall wird die Kommission gem. Art. 6 über die Gründe und Bedingungen wirtschaftlich bedingter Entlassungen informiert.

³ Die Kommission kann wenn nötig über bestimmte Punkte entsprechende Informationen verlangen.

⁴ Kein Informationsrecht besteht in vertraulichen Angelegenheiten und bezüglich Geschäftsgeheimnissen.

⁵ Die Konsultation betrifft Fragen, Vorschläge, Einwände und Anträge, die insbesondere im Zusammenhang stehen mit:

- der Anwendung des Arbeitsrechtes und des GAV im Betrieb;
- der allgemeinen Arbeitsorganisation;
- der Arbeitszeit inkl. der Notwendigkeit der Anordnung von regelmässiger oder erheblicher Überzeitarbeit, während im Betrieb Arbeitslosigkeit herrscht;
- der Sicherheit, der Hygiene und der Gesundheit der Arbeitnehmer;
- der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Betrieb;
- den Vorsorge- und Fürsorgeeinrichtungen des Betriebes;
- dem Personaltransport;
- dem Empfang neu angestellter Arbeitnehmer;
- dem Vorschlagswesen;
- den Sportveranstaltungen und der Freizeitgestaltung.

⁶ Die Betriebsleitung muss ihre Beschlüsse begründen, falls sie den an den Sitzungen von der Kommission zum Ausdruck gebrachten Wünschen nicht entspricht, unter Vorbehalt von vertraulichen Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnissen.

⁷ Die Kommission besitzt ein Antragsrecht in allen Fragen, die das Personal direkt betreffen.

⁸ Die Betriebsleitung hat die Anträge der Kommission innert nützlicher Frist zu beantworten.

Art. 4.3.3 Dienstweg

Die Kommission ist kein Ersatz für den Dienstweg; sie kann jedoch intervenieren, falls Letzterer nicht funktioniert oder der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt.

Art. 4.3.4 Aktives und passives Wahlrecht

¹ Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Lehrlinge des Betriebes, die über 18 Jahre alt sind und seit mindestens

einem Jahr ununterbrochen im Dienst des Unternehmens stehen; ausgenommen ist das leitende Personal (von den Parteien zu bezeichnen) sowie das in Heimarbeit beschäftigte Personal.

² Alle Wahlberechtigten sind auch wählbar.

³ Die Personalkommissionen werden für die Dauer von drei Jahren gewählt; ihre Mitglieder sind mindestens einmal wieder wählbar. Tritt ein Mitglied während der Amtsdauer zurück, wird sein Nachfolger bis zum Ende der Amtsdauer gewählt.

Art. 4.3.5 Wahlen – Stimmzettel

Am Wahltag erhält jeder Wahlberechtigte einen Stimmzettel mit den maschinengeschriebenen, in alphabetischer Reihenfolge aufgeführten Namen der Kandidaten seines Wahlkreises. Name und Vorname des Kandidaten dürfen lediglich durch die Angabe seiner Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation eines GAV der Uhrenindustrie ergänzt werden. Auf dem Wahlzettel ist die Anzahl der zu wählenden Kommissionsmitglieder aufzuführen.

Art. 4.3.6 Kommissionssitzungen

¹ Die ordentlichen Kommissionssitzungen finden zu den zwischen dem Kommissionsausschuss und der Betriebsleitung bestimmten Zeiten statt.

² Die aufgewendete Zeit wird bis höchstens vier Stunden pro Monat bezahlt, sofern die entsprechenden Sitzungen in die normale Arbeitszeit des Unternehmens fallen. Ein Übertrag nicht ausgeschöpfter Stunden auf den Folgemonat erfolgt nicht.

³ Der Kommission wird für ihre Sitzungen ein geeignetes Lokal zur Verfügung gestellt.

Art. 4.3.7 Besprechungen Betriebsleitung/Kommission

¹ Die Kommission wird von der Betriebsleitung empfangen, so oft es die Umstände erfordern, sei es auf Einladung der

Betriebsleitung oder auf Verlangen des Kommissionspräsidenten. Im letzteren Fall muss die Betriebsleitung die Kommission unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen, empfangen.

² Für die während der Arbeitszeit stattfindenden Besprechungen wird die aufgewendete Zeit angerechnet und bezahlt.

Art. 4.3.8 Beziehungen Kommission/Personal

¹ Die Kommission kann die Arbeitnehmer versammeln, um sie über die in Sitzungen mit der Betriebsleitung geführten Gespräche und dort gefassten wichtigen Beschlüsse zu informieren. Sie benutzt zudem die ihr im Betrieb zur Verfügung gestellten Anschlagbretter.

² Wenn die Versammlungen im Einvernehmen mit der Betriebsleitung einberufen werden, können sie während der Arbeitszeit stattfinden. Die entsprechende Zeit wird angerechnet und bezahlt.

Art. 4.3.9 Status der Kommissionsmitglieder

¹ Die Kommissionsmitglieder haben Zugang zu den Arbeitsräumen ihres Wahlkreises, soweit dies für die Ausübung ihrer Funktion notwendig ist.

² Mit dem Einverständnis ihres Vorgesetzten sind sie berechtigt, zur Erledigung wichtiger und dringender Geschäfte ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Diese zur Ausübung ihrer Funktion beanspruchte Zeit wird bezahlt.

³ Überdies hat der Präsident Zugang zu allen Arbeitsräumen, soweit die Ausübung seiner Funktion dies erfordert.

⁴ Damit der Erfolg der Gespräche gesichert ist, sind die Kommissionsmitglieder in ihrer Meinungsäußerung völlig frei; ihre Stellung im Betrieb darf durch ihre Äusserungen nicht beeinflusst werden.

⁵ Eine Kandidatur und eine Einsitznahme in die Kommission geben weder Anrecht auf spezielle Vorteile noch dürfen sie, auch nach Mandatsende, Nachteile nach sich ziehen.

⁶ Die Mitglieder der Personalkommission dürfen aus Gründen, die mit ihrer Tätigkeit als Kommissionsmitglieder zusammenhängen, nicht entlassen werden; Fälle von Missbrauch bleiben vorbehalten. Wenn es sich um Mitglieder der Gewerkschaft SMUV handelt, werden die Fälle vorgängig zwischen dem Arbeitgebersekretär, dem Gewerkschaftssekretär und der Betriebsleitung besprochen.

⁷ Die Kommissionsmitglieder sind in vertraulichen Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnissen zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet.

⁸ Mitteilungen an die Öffentlichkeit durch Presse, Radio, Fernsehen oder in anderer Weise dürfen nur im Einverständnis zwischen der Betriebskommission und der Betriebsleitung erfolgen.

⁹ Die Kommissionsmitglieder haben Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub gemäss den folgenden Bestimmungen:

- den Kommissionsmitgliedern wird bezahlter Bildungsurlaub gewährt, um ihnen die Ausübung ihres Mandates im Sinn und Geist des vorliegenden GAV zu erleichtern;
- zwischen der Betriebsleitung und der Kommission wird periodisch gemeinsam ein Bildungsplan aufgestellt (Programm, Dauer, Teilnehmer);
- bei der Aufstellung des Bildungsplanes werden insbesondere die paritätischen Kurse Arbeitgeberverband/Gewerkschaft SMUV berücksichtigt. Die Teilnahme eines oder mehrerer Kommissionsmitglieder an paritätischen Kursen, die nicht im Bildungsplan vorgesehen sind, liegt in der Kompetenz der Betriebsleitung.

Art. 4.4 Reglement der Personalkommission – Fakultative Bestimmungen

In das vom Betrieb erstellte Reglement können weitere Bestimmungen eingeführt werden, beispielsweise auf der Grundlage des zwischen den Parteien vereinbarten und in den Sekretariaten aufliegenden Modells.

Art. 4.5 Betriebe ohne Personalkommission

¹ Wenn keine Kommission besteht, können die auf Betriebs-ebene auftretenden Probleme zwischen der Betriebsleitung

und dem Personal, im Sinne der in Art. 4.3 aufgeführten Bestimmungen, behandelt werden.

² Bei Meinungsverschiedenheiten erledigen die zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretäre den Streitfall aufgrund der in Art. 4.3 vorgesehenen Minimalbestimmungen.

Art. 4.6 Gewerkschaftsvertreter

¹ Die Gewerkschaft Unia kann in folgenden Fällen einen Gewerkschaftsvertreter bestimmen:

- in Betrieben mit einer Personalkommission: Der Gewerkschaftsvertreter wird aus der Mitte der Personalkommission bestimmt; er wird aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt, wenn die Personalkommission keinen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zählt oder unter den Organisierten keiner die Aufgabe des Gewerkschaftsvertreters übernehmen will oder dazu nicht imstande ist;
- in Betrieben ohne Personalkommission: Hier wird der Gewerkschaftsvertreter aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt.

² Die Gewerkschaft Unia kann mehrere Gewerkschaftsvertreter oder Stellvertreter bestimmen:

- einen Gewerkschaftsvertreter pro Produktionsstätte sowie einen Gewerkschaftsvertreter pro Schicht, wenn die Firma im Dauerbetrieb arbeitet und die Schicht aus mindestens fünf Arbeitnehmern besteht;
- einen Stellvertreter pro 200 Arbeitnehmer, wenn der Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Fall wirkt einzig der amtierende Gewerkschaftsvertreter am Empfang der neuen Arbeitnehmer mit.

³ Der Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter werden von der Gewerkschaft Unia bestimmt, im Einvernehmen mit der Betriebsleitung. Sind sie Mitglieder der Personalkommission, ist die Dauer ihrer Amtszeit gleich geregelt wie diejenige der Mitglieder der Personalkommission.

⁴ Der Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter halten sich an die Vorschriften über das vertragliche Vorgehen.

⁵ Der amtierende Gewerkschaftsvertreter ist befugt, während der Arbeitszeit mit dem Unia-Sekretär Kontakt aufzunehmen.

⁶ Im Einvernehmen mit der Betriebsleitung und dem Kommissionspräsidenten orientiert der amtierende Gewerkschaftsvertreter während der Arbeitszeit die neu eintretenden Arbeitnehmer über den Inhalt des vorliegenden GAV sowie über alles, was mit den vertraglichen Beziehungen in Zusammenhang steht. Er erhält den normalen Lohn für die als Gewerkschaftsvertreter während der Arbeitszeit aufgewendeten Stunden.

⁷ Nach eingeholter Zustimmung der Betriebsleitung kann der amtierende Gewerkschaftsvertreter an gemeinsam bestimmten Stellen Gewerkschaftsinformationen anschlagen. Im Einverständnis mit der Betriebsleitung und sofern dies den Produktionsablauf nicht beeinträchtigt, kann er Publikationen der Gewerkschaft SMUV wie Informationsbulletins, Broschüren usw. zur Verfügung stellen.

⁸ Der amtierende Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter haben Anrecht auf dieselben Bildungsurlaube wie die Mitglieder der Personalkommission, und auch zu den gleichen Bedingungen.

⁹ Der amtierende Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter dürfen aus Gründen, die mit ihrer Tätigkeit als Gewerkschaftsvertreter im Zusammenhang stehen, nicht gekündigt werden; Fälle von Missbrauch bleiben vorbehalten. Solche Fälle werden zwischen dem Arbeitgebersekretär, dem Gewerkschaftssekretär und der Betriebsleitung besprochen.

Art. 4.7 Vertrauliche Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnisse

¹ Die Gewerkschaft Unia verpflichtet sich zu absoluter Discretion betreffend vertrauliche Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens.

² Sie macht zu solchen Fragen keine offiziellen Aussagen.

**MITARBEIT VON GEWERKSCHAFTLICH
ORGANISIERTEN ARBEITNEHMERN
IN DER VERHANDLUNGSDELEGATION
UND IN DEN GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANEN**

- Art. 5.1** Der Arbeitgeber gewährt Betriebsangehörigen, die von der Gewerkschaft Unia in ihre Verhandlungsdelegation, deren Subkommissionen und Arbeitsgruppen sowie in paritätische Kommissionen berufen werden, die für die Ausübung ihres Mandates notwendige Zeit.
- Art. 5.2** Der Arbeitgeber gewährt auch den Arbeitnehmenden, die als Delegierte der Uhrenindustriekonferenz und der Delegiertenversammlung des Sektors Industrie der Gewerkschaft Unia gewählt sind, die für die Ausübung ihres Mandats notwendige Zeit. Grundsätzlich ist dies nicht mehr als ein Tag pro Jahr.
- Art. 5.3** Die Zeit für die Freistellung wird bezahlt und darf weder vom Ferienanspruch noch von den Leistungen gemäss Art. 324a OR oder den entsprechenden Bestimmungen des GAV in Abzug gebracht werden.
- Art. 5.4** Die Gewerkschaft Unia achtet darauf, dass Arbeitnehmer, deren Mithilfe sie beansprucht, auf verschiedene Firmen verteilt sind, und dass das Ausmass ihrer Belastung mit ihrer Arbeit im Unternehmen vereinbar bleibt.
- Art. 5.5** Der Betrieb muss mindestens zwei Wochen im Voraus über Absenzen gemäss Art. 5.1 und 5.2 informiert werden.

Arbeitnehmerschutz

BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Präambel

Im Bestreben, die technische Entwicklung und die zur Erhaltung einer konkurrenzfähigen Uhrenindustrie nötigen Strukturänderungen zu fördern, gleichzeitig aber allfällig daraus resultierenden sozialen Folgen entgegenzuwirken,

im Bestreben, nach Möglichkeit die negativen Folgen – ökonomischer und sozialer Art – zu mildern, die sich aus wirtschaftlich bedingten, gänzlichen oder teilweisen Betriebsschliessungen, Personalabbau, Lohn-einbussen usw. ergeben,

verpflichten sich die Vertragsparteien, die Versetzung in andere Unternehmen der Branche sowie die Umgruppierung oder Umschulung von Arbeitnehmern zu erleichtern, die ihren Arbeitsplatz verlieren wegen wirtschaftlich bedingter Arbeitslosigkeit, Produktionsrationalisierung oder technologisch bedingter Arbeitslosigkeit infolge erheblicher struktureller Änderungen im Betrieb. Sie verpflichten sich zudem, den Umständen entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Entlassungen aufgrund einer der oben erwähnten Ursachen gelten im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen als wirtschaftlich bedingte Entlassungen.

Art. 6.1 Information der Sozialpartner

¹ Da die sachliche Information der Arbeitnehmer von ausschlaggebender Bedeutung ist, wenn im Zusammenhang mit wirtschaftlich, technisch oder strukturell bedingter Arbeitslosigkeit Schwierigkeiten auftauchen, wird vereinbart, dass in solchen Fällen die Betriebe das Sekretariat ihrer Arbeitgeberorganisation so rasch wie möglich über alle Massnahmen orientieren, die sie im Sinne dieser Bestimmungen treffen wollen; die Arbeitgeberorganisation ihrerseits stellt sofort den Kontakt mit der Gewerkschaft Unia der Region bzw. in der betreffenden Branche her.

² Werden Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ins Auge gefasst, haben die Unternehmen das Sekretariat ihrer Arbeitgeberorganisation in der Regel einen Monat vorher, wenn möglich sogar noch früher zu informieren.

Art. 6.2 Diskussion mit den Sozialpartnern

Jede Herabsetzung der Arbeitszeit, die eine Lohneinbusse zur Folge hat, jede Einführung von Kurzarbeit für einen Teil oder das gesamte Personal eines Unternehmens, jede Betriebsschliessung oder -verlegung, ebenso wirtschaftlich bedingte Entlassungen, müssen vorher mit den zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären besprochen werden.

Art. 6.3 Wirtschaftliche und soziale Massnahmen

¹ Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen, Betriebsschliessungen und -verlegungen setzen der Arbeitgeber gemeinsam mit den zuständigen Arbeitgeber- und SMUV-Sekretären von Fall zu Fall ein Dokument auf, welches alle wirtschaftlichen und sozialen Massnahmen vorsieht, die aufgrund von Beschlüssen für das betroffene Personal anwendbar sind.

² Diese Leistungen sind unter gerechter Berücksichtigung des Alters, der Dienstjahre sowie sozialer Kriterien auszurichten.

³ Arbeitnehmer, denen eine gleichwertige Stelle in einem Betrieb der Region und im selben Konzern angeboten wird, kommen grundsätzlich nicht in den Genuss dieser Leistungen, es sei denn, die neue Anstellung habe weniger als drei Monate gedauert. Was unter gleichwertiger Arbeit, Region und Konzern zu verstehen ist, bestimmen die Parteien von Fall zu Fall.

⁴ Können wegen einer Nachlassstundung mit Vermögensabtretung oder wegen Konkurses keine Leistungen vereinbart werden, haben die 55-jährigen und älteren Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung, die zwei Monatslöhnen entspricht.

⁵ Die Abgangsentschädigungen im Sinne von Art. 339b ff. OR sind zu entrichten. Diese Leistungen sind nicht geschuldet, wenn der Arbeitnehmer Ersatzleistungen im Sinne von Art. 339d OR erhält.

Art. 6.4 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Wenn wirtschaftliche bedingte Entlassungen unvermeidlich werden, halten sich die Vertragsparteien an gerechte Sozial-

kriterien, die sie gemeinsam aufstellen. Härtefälle werden wohlwollend geprüft.

Art. 6.5 Berücksichtigung der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft

Im Sinn und Geist des GAV unterlässt es der Betrieb, in erster Linie und bei gleichwertiger beruflicher Qualifikation gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer zu entlassen oder in Arbeitslosigkeit zu versetzen (vorbehalten bleiben Sonderfälle, die während der Verhandlungen auftauchen).

Art. 6.6 Interne Versetzungen

¹ Bevor eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen wird, hat der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer jede Möglichkeit von Versetzung und Umschulung für einen anderen oder neuen, gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb anzubieten.

² Während der Umschulungszeit und gemäss der in Kraft stehenden Arbeitszeit garantiert der Arbeitgeber den betroffenen Personen während drei Monaten den Lohn, den sie in den drei der Versetzung vorangegangenen Monaten verdient haben.

Art. 6.7 Externe Versetzungen

¹ Die Parteien bemühen sich im Rahmen des Möglichen, den entlassenen Arbeitnehmern in der Region eine gleichwertige Arbeit zu vermitteln.

² Wenn nötig, bemühen sich die Vertragsparteien, in den Uhrenindustrieregionen, allenfalls gemeinsam mit den zuständigen Behörden

- berufliche Umschulungs- und Einführungskurse zum Erlernen neuer industrieller Techniken zu organisieren, um die Wiedereingliederung der Arbeitskräfte zu erleichtern;
- einen paritätischen Stellenvermittlungsdienst einzurichten.

Art. 6.8 Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit – normale Mutationen sowie technische und wirtschaftliche Erfordernisse des Unternehmens vorbehalten – dürfen in einer Betriebsabteilung im Sinne von Art. 52 der

Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung (AVIV) vom 31.8.1983 für gleichwertige Arbeitsplätze keine Neuanstellungen vorgenommen und auch keine Überstunden geleistet werden.

² Der Betrieb fördert, bei Bedarf mit Unterstützung der Sozialpartner, die Einführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Art. 6.9 Kündigungsfristen

¹ Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen betragen die Kündigungsfristen mindestens:

- einen Monat für Arbeitnehmer mit weniger als einem Dienstjahr im Betrieb;
- zwei Monate für Arbeitnehmer mit mehr als einem Dienstjahr im Betrieb;
- drei Monate für Arbeitnehmer mit mehr als neun Dienstjahren im Betrieb.

² In Einzelarbeitsverträgen sowie in Art. 12.1 vorgesehene längere Kündigungsfristen bleiben vorbehalten.

³ Während der Kündigungsfrist verpflichten sich die Arbeitgeber:

- den Arbeitnehmer auf sein Verlangen freizustellen, um eine Probezeit in einem anderen Betrieb zu absolvieren, ohne deswegen das bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden;
- auf Verlangen des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis zu beenden, sobald er einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Art. 6.10 Arbeitslosenkasse – Empfehlung

Den Betrieben wird empfohlen, sich zur Erledigung der von der Kurzarbeit bedingten Taggelder an die Arbeitslosenkasse der Gewerkschaft Unia zu richten.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Art. 7.1 Lohnzahlung

¹ Mit Ausnahme des in Heimarbeit beschäftigten Personals werden sämtliche vorliegender Vereinbarung unterstellten Arbeitnehmer im Monatsverhältnis entlohnt, ohne Unterschied von Geschlecht und Arbeitsfunktion.

² Teilzeitbeschäftigte mit regelmässiger Arbeitszeit werden ebenfalls monatlich entlohnt.

³ Bei der Anstellung kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer für die drei ersten Dienstmonate die Entlohnungsform nach freiem Ermessen vereinbaren.

Art. 7.2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Abmachung auf drei Monate ausgedehnt werden.

² Kommt es während der Probezeit zu einer Arbeitsunterbrechung wegen Krankheit, Unfall oder Ausführung einer dem Arbeitnehmer obliegenden gesetzlichen Pflicht, ohne dass er letztere selber angebeht hätte, wird die Probezeit um dieselbe Zeitspanne verlängert.

³ Nach der Probezeit kann der Arbeitsvertrag von beiden Parteien gekündigt werden:

- im ersten Dienstjahr: frühestens auf das Ende des auf die Kündigungsmittelung folgenden Monats (einen Monat Kündigungsfrist);
- ab dem zweiten Dienstjahr: frühestens auf das Ende des zweiten der Kündigungsmittelung folgenden Monats (zwei Monate Kündigungsfrist);
- nach mehr als neun Dienstjahren: frühestens auf das Ende des dritten der Kündigungsmittelung folgenden Monats (drei Monate Kündigungsfrist).

Art. 7.3 Teilzeitarbeit

Für Arbeitnehmer, die es wünschen, prüft der Betrieb die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.

Art. 7.4 Befristete Arbeitsverträge

¹ Die Unternehmen können befristete Arbeitsverträge nur dann abschliessen, wenn solche Verträge den klar umschriebenen und zeitlich abgegrenzten Bedürfnissen des Betriebes entsprechen.

² Befristete Arbeitsverträge können nicht für eine Dauer von mehr als zwölf Monaten abgeschlossen werden. Sonderfälle bleiben vorbehalten.

³ Ein befristeter Arbeitsvertrag kann im Rahmen der zwölf Monate gemäss Abs. 2 zweimal erneuert werden. Wird er darüber hinaus verlängert, gilt er als unbefristeter Arbeitsvertrag.

⁴ Während der Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrags sind die Arbeitnehmer dem GAV unterstellt, und der Arbeitgeber muss ihnen dieselben Arbeitsbedingungen gewähren wie dem fest angestellten Personal (Absenzen, Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung usw.).

Art. 7.5 Leiharbeit

¹ Die obigen Bestimmungen (Art. 7.4 Abs. 1 und 2) betreffend befristete Arbeitsverträge gelangen ebenfalls zur Anwendung, wenn die Betriebe die Dienste von Leiharbeitern beanspruchen.

² Wenn mit einer Temporärfirma ein Vertrag über die Beschäftigung von Leiharbeitern abgeschlossen wird, setzt sich der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen dafür ein, dass auf die betroffenen Arbeitnehmer die Bestimmungen des GAV angewandt werden, mit Bezug auf den 13. Monatslohn, Mindestanfangslohn, Ferien, bezahlte Feiertage, Arbeitszeit, Regelung der Überstunden.

³ Zu diesem Zweck bemüht sich der Arbeitgeber insbesondere, Leiharbeitsverträge nur mit Temporärfirmen abzu-

schliessen, welche die oben genannten GAV-Bestimmungen einhalten.

⁴ Eine paritätische Konsultativkommission Arbeitgeberverband / Gewerkschaft prüft die Sonderfälle, die sich bei der Anwendung dieser Bestimmung ergeben.

Art. 7.6 Heimarbeit

¹ Das zur Ausführung in Heimarbeit ausgegebene Arbeitsvolumen soll ein Wochenpensum pro Kopf nicht überschreiten. Das Pensum bemisst sich aufgrund des Arbeitsvolumens, das ein Arbeitnehmer durchschnittlich pro Woche in der Fabrik oder im Atelier in der dort massgebenden Arbeitszeit bewältigt, vergleichbare Verhältnisse nach Art und Qualität der Arbeit vorausgesetzt.

² Handelt es sich um Arbeit, die ausschliesslich in Heimarbeit ausgeführt wird, so ist die normale Wochenleistung sinngemäss zu ermitteln.

³ Es ist dem Heimarbeiter untersagt, von verschiedenen Arbeitgebern mehr Arbeit anzunehmen, als eine Person wöchentlich von einem einzigen Arbeitgeber entgegennehmen darf.

⁴ Die Heimarbeiter sind nach den gleichen Normen zu entlönnen wie die Arbeitnehmer in den Fabriken.

GLEICHSTELLUNG IM ARBEITSVERHÄLTNIS

- Art. 8.1** Es ist den Betrieben untersagt, Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt zu benachteiligen, insbesondere aufgrund ihres Zivilstandes, ihrer familiären Situation oder – bei Arbeitnehmerinnen – ihrer Schwangerschaft.
- Art. 8.2** Das Diskriminierungsverbot findet insbesondere auf folgende Bereiche Anwendung: Anstellung, Zuteilung von Arbeitsaufgaben, Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Förderungswesen, Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- Art. 8.3** Massnahmen, die eine konkrete Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau bezwecken, stellen keine Diskriminierung dar.
- Art. 8.4** Die Parteien unterstützen die Nutzung von Systemen, die es gestatten, Lohnunterschiede zu eliminieren, die sich nicht u.a. durch Alter, Dienstjahre, Bildung, Funktion und Leistung begründen lassen.

PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ

Art. 9.1 Mobbing

Unter Mobbing ist ein missbräuchliches und einseitiges Verhalten zu verstehen, das sich auf wiederholte und schwerwiegende Weise in Worten, Handlungen, Gesten und Schriften äussert. Es handelt sich um ein Verhalten, das die Persönlichkeit, die Würde oder die Gesundheit des Arbeitnehmers verletzt, oder darauf ausgerichtet ist, den Arbeitsplatz einer Person zu gefährden, einen persönlichen beruflichen Vorteil zu erlangen oder das Arbeitsklima willentlich zu verschlechtern.

Art. 9.2 Sexuelle Belästigung

Unter sexueller Belästigung ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zu verstehen, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Art. 9.3 Bestimmung und Zuständigkeit einer Vertrauensperson

¹ In Betrieben, die über 50 Personen beschäftigen, wird eine Vertrauensperson gemeinsam von der Geschäftsleitung und von der Gewerkschaft Unia bestimmt. Klagen wegen sexueller Belästigung werden an diese Vertrauensperson gerichtet. Ist die Beschreitung des Dienstwegs für das Opfer ausgeschlossen, wird die oben genannte Vertrauensperson auch in Mobbing-Fällen vorstellig.

² Im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitgebersekretären, Gewerkschaftssekretären und Betrieben kann eine einzige Vertrauensperson für mehrere Betriebe derselben Region bestimmt werden.

³ Die Vertrauensperson wird aus der Mitte des betrieblichen Personals bestimmt. Sie kann auch ausserhalb des Betriebes

bestimmt werden, wenn sie über genügend innerbetriebliche Kenntnisse verfügt.

⁴ Wenn die Vertrauensperson im Betrieb angestellt ist, ist sie befugt, ihre Funktion während der betrieblichen Arbeitszeiten auszuüben. Sie hat Anspruch auf eine angemessene Ausbildung im Sinne der Bestimmungen von Art. 26.

⁵ Die Vertrauensperson ist zu grösstmöglicher Diskretion verpflichtet. Wenn sie bei der Betriebsleitung vorstellig wird, hat sie auf die Namensangabe des Opfers sexueller Belästigung zu verzichten, es sei denn, dass sie von der betroffenen Person ausdrücklich zur Namensangabe ermächtigt worden ist.

Art. 9.4 Verpflichtungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber, bei dem die Vertrauensperson vorstellig geworden ist, ist gehalten, diejenigen Massnahmen in die Wege zu leiten, die sich erfahrungsgemäss aufdrängen, den Umständen angemessen sind und dem Arbeitgeber vernünftigerweise zugemutet werden können, um solchen Handlungen vorzubeugen oder sie abzustellen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND INTEGRATION VON BEHINDERTEN

Art. 10.1 Branchenlösung

- ¹ Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betriebe, die Personal beschäftigen, sind der Branchenlösung der Uhren- und Mikrotechnikindustrie unterstellt.
- ² Sonderfälle bleiben vorbehalten.
- ³ Die Betriebe wenden die Bestimmungen der Branchenlösung an; sie tragen zur Erreichung ihrer Ziele bei.

Art. 10.2 Sicherheitskoordinator

- ¹ Der Betrieb bestimmt nach Konsultation der Personalkommission oder, falls keine solche besteht, des Gewerkschaftsvertreters einen Sicherheitskoordinator. Er wird aufgrund seiner Fachkompetenzen, seiner Betriebskenntnisse und seines Interesses an solchen Aufgaben ausgewählt.
- ² Der Sicherheitskoordinator erhält die notwendige Ausbildung.
- ³ Der Sicherheitskoordinator fördert die Entwicklung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Er berät Betriebsleitung und Personal bei der Ausarbeitung und der Umsetzung der entsprechenden Massnahmen. Er informiert über die Richtlinien und die von der Betriebsleitung dazu getroffenen Beschlüsse.

Art. 10.3 Frühzeitige Wiedereingliederung

Sobald die Wiedereingliederung eines kranken oder verunfallten Arbeitnehmers vom medizinischen Zeitpunkt her möglich scheint, prüft der Betrieb objektiv, welche entsprechenden Massnahmen er treffen kann. Dabei berücksichtigt er die Meinung des Arbeitnehmers, des Arztes, der betroffenen Versicherer und seine eigenen Möglichkeiten.

Art. 10.4 Regelkonforme Umsetzung

Bestimmungen über eine regelkonforme Umsetzung von Massnahmen in Sachen Gesundheitsschutz und Wiedereingliederung des Arbeitnehmers nach Unfall oder Krankheit finden sich in der Branchenlösung der Uhren- und Mikro-technikindustrie.

Art. 10.5 Integration von Behinderten

¹ Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Behinderten in Büros und Werkstätten.

² Diese Integration wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der Behinderten und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, vollzogen.

³ Wenn ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integration eines Behinderten auf Schwierigkeiten stösst, kann er den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär unterbreiten. Gemeinsam prüfen sie, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann.

DATENSCHUTZ

- Art. 11.1** Die Privatsphäre des Arbeitnehmers wird umfassend gewährleistet. Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags notwendig sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992.
- Art. 11.2** Werden Massnahmen für die frühzeitige Wiedereingliederung getroffen, erhält der Betrieb nur Einsicht in diejenigen medizinischen Daten, die für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit notwendig sind.
- Art. 11.3** Die Arbeitnehmer haben das Recht, alle ihre Person betreffenden Daten zu kennen und über deren Verwendung Auskunft zu erhalten; sie können verlangen, dass fehlerhafte Angaben korrigiert werden.
- Art. 11.4** Die Übermittlung persönlicher Daten an Dritte ist nur zulässig, wenn es das Gesetz vorschreibt oder wenn es der Arbeitnehmer ausdrücklich zulässt.
- Art. 11.5** Die Arbeitgeber sorgen mittels organisatorischer und technischer Massnahmen dafür, dass persönliche Daten vor unerlaubten Zugriffen, Änderungen und Weitervermittlungen geschützt sind.
- Art. 11.6** Am Ende des Arbeitsverhältnisses werden sämtliche Daten gelöscht, die der Arbeitgeber nicht von Gesetzes wegen aufbewahren muss.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Art. 12.1 Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

¹ Nach acht Dienstjahren wird die gesetzliche Kündigungsfrist gemäss Art. 335c Abs. 1 OR bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeitnehmer um drei Monate verlängert, die im Zeitpunkt des Ablaufs der normalen vertraglichen Kündigungsfrist das 60. Altersjahr zurückgelegt haben. Ist dies nicht möglich, bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ausgleichsentschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen.

² Sind in Einzelarbeitsverträgen längere Kündigungsfristen vorgesehen, wird die Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist oder die Ausgleichsentschädigung anteilmässig gekürzt.

Art. 12.2 Kündigungen bei Krankheit oder Unfall

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- in den ersten 56 Krankheits- oder Unfalltagen im ersten Dienstjahr
- in den ersten 112 Krankheits- oder Unfalltagen vom 2. bis zum 5. Dienstjahr
- in den ersten 180 Krankheits- oder Unfalltagen vom 6. Dienstjahr an
- in den ersten 720 Tagen Arbeitsunfähigkeit vom 10. Dienstjahr an

² Die Bestimmungen von Art. 336c Abs. 2 und 3 OR sind sinngemäss anwendbar (Unterbruch oder Verlängerung der Kündigungsfrist). Jedoch darf bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit die maximale Schutzdauer insgesamt 720 Tage nicht überschreiten.

³ Wenn der zu 100% arbeitsunfähige Arbeitnehmer ein Gesuch um eine IV-Rente eingereicht hat, endet das Arbeitsverhältnis automatisch am Tag der Eröffnung des Entscheids

der kantonalen IV-Stelle. Es endet automatisch spätestens am 720. Tag einer Periode der Arbeitsunfähigkeit.

⁴ Der Kündigungsschutz ändert nichts an der Zeitspanne, während welcher der Arbeitnehmer bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 22.3.1 Anspruch auf Lohnzahlung hat.

Arbeitszeit, Ferien und Feiertage

ARBEITSZEIT

Art. 13.1 Wochenarbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Art. 13.2 Überstunden

¹ Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen in gegenseitigem Einvernehmen fest, ob die angeordnete Überstundenarbeit durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen oder aber für Arbeitnehmer in der Produktion von der ersten Stunde an mit einem Zuschlag von 25% entlohnt wird.

³ Abs. 2 ist auf den Ausgleich ausfallender Arbeitszeit (Art. 11 ArG) nicht anwendbar.

Art. 13.3 Gleitende Arbeitszeit

¹ Als gleitende Arbeitszeit gilt jedes System, das dem Arbeitnehmer im Rahmen des Reglements die freie Festsetzung von Anfang und Ende seiner täglichen Arbeitszeit gestattet.

² Unternehmen, welche die gleitende Arbeitszeit einführen, senden den zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären je ein Exemplar des Reglements.

Art. 13.4 Bandbreitenmodell

¹ Wenn die rationelle Führung und Organisation der Betriebe, insbesondere im Hinblick auf wiederholte Schwankungen im Bestellungseingang, dies angezeigt erscheinen lassen, können auf Betriebsebene Vereinbarungen abgeschlossen werden, welche Abweichungen von der wöchentlichen Arbeitszeit vorsehen; der vertragliche Monatslohn unterliegt dabei keiner Veränderung.

² Diese Verabredungen können grundsätzlich nicht für Arbeitnehmer getroffen werden, auf die andere Verabredungen betreffend die Arbeitszeitgestaltung Anwendung finden (Art. 14).

³ Solche Verabredungen sind in Verhandlungen zwischen dem Betrieb sowie den zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären zu treffen. Arbeitgeberverband und Unia-Zentralsekretariat werden von jeder getroffenen Verabredung vor deren Inkrafttreten in Kenntnis gesetzt.

⁴ Gelangen die Parteien zu keiner Übereinkunft, so ist das Verfahren gemäss GAV anwendbar.

⁵ Die Betriebe können an das Schiedsgericht gelangen, wenn die Gewerkschaft Unia zu Unrecht bestreitet, dass die zur Einführung einer abweichenden wöchentlichen Arbeitszeit unabdingbaren Bedingungen gegeben sind; desgleichen, wenn sie sich grundlos der Unterzeichnung der Verabredung widersetzt oder in ungerechtfertigter Weise eine abgeschlossene Verabredung aufkündigt.

⁶ Die Verabredungen sollen regeln:

- den persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich;
- die Bandbreite der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (höchstens 45 Stunden, mindestens 30 Stunden);
- die Gewährung eines Zeitzuschlags für geleistete Stunden, die über die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen;
- Möglichkeit für die Arbeitnehmer, die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden durch gleichwertige Freizeit in Form von halben oder ganzen Tagen zu kompensieren;
- die Abrechnungsperiode und die Abrechnungsmodalitäten;
- die Berechnungsmethode für Absenzen, insbesondere für Ferien, Feiertage, Militärdienst, Zivildienst, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, gerechtfertigte Absenzen usw.;
- Frist, innert welcher die effektiven Arbeitszeiten den betroffenen Arbeitnehmern mitzuteilen sind;
- Abrechnungsmodus bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sonderfälle bleiben vorbehalten.

ARBEITSZEITGESTALTUNG

Präambel

Im Bewusstsein der Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitsweise und die Arbeitnehmer selbst, und im Bewusstsein, dass gewisse Formen der Arbeitszeitgestaltung Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben, die letztlich mittels einer Verkürzung der Arbeitszeit ausgeglichen und nicht in Geld abgegolten werden sollen, treffen die Parteien folgende Verabredung:

Art. 14.1 Im Rahmen des GAV können betriebliche Abkommen betreffend Arbeitszeitgestaltung getroffen werden.

Art. 14.2 Beabsichtigt ein Unternehmen für den ganzen Betrieb oder Teile davon ein Produktionskonzept zu entwickeln, welches ununterbrochenen Betrieb, Schichtarbeit, Nachtarbeit oder andere Arbeitsformen mit sich bringt, die von der Normalarbeitszeit abweichen, muss diese Arbeitszeitgestaltung in einem Abkommen festgelegt werden, das zwischen dem Unternehmen und den zuständigen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären ausgehandelt wird.

Art. 14.3 Dieses Abkommen kann insbesondere folgende Problemkreise regeln:

- die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und/oder die monatlichen Lohnzuschläge, die zur Abgeltung von allfälligen Unannehmlichkeiten, die mit der Arbeitszeitgestaltung zusammenhängen, geleistet werden;
- die Modalitäten von generellen Arbeitszeitverkürzungen;
- die zeitlich befristete Einführung;
- die Pausen und deren Bezahlung;
- die Vor- und Nachholzeiten für die Brücken;
- die Durchführung der ärztlichen Kontrollen;
- die den Arbeitnehmern angebotenen Möglichkeiten betreffend Transport und Verpflegung im Betrieb;
- die Gewährleistungen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung, der gewerkschaftlichen Tätigkeit und der Ausübung öffentlicher Ämter;
- die Möglichkeit einer Rückkehr zur Normalarbeitszeit aus Gründen der Gesundheit oder des Alters.

Art. 14.4 Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz bei Schicht-, Nacht- oder ununterbrochener Arbeit.

BEZAHLTE FERIEN**Art. 15.1 Berechnungsperiode (Ferienjahr)**

Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet. Betriebe, welche die Ferien beim Inkrafttreten des GAV noch aufgrund der Periode 1. Juli bis 30. Juni berechnen, können dabei bleiben. Für Betriebe, die den Wechsel zum Kalenderjahr beschliessen, gilt Art. 15.2.

Art. 15.2 Wechsel zum Kalenderjahr

¹ Am 1. Januar des ersten Ferienjahres, das mit dem Kalenderjahr übereinstimmt, besitzen die Arbeitnehmer folgende Ferienansprüche:

- Allfälliger Feriensaldo per 30. Juni des Vorjahres;
- Ferienanspruch für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember des Vorjahres.

² Der Ferienanspruch aus der Zeit vor dem Übergang zum Kalenderjahr wird für jeden Mitarbeiter separat abgerechnet. Das entsprechende Ferienguthaben ist jederzeit überprüfbar und wird zu gemeinsam vereinbarten Zeitpunkten innerhalb von maximal drei Jahren bezogen.

³ Im Fall eines Übergangs zum Kalenderjahr informiert der betroffene Arbeitgebersekretär den Gewerkschaftssekretär.

Art. 15.3 Feriendauer

¹ Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- mindestens fünf Wochen Ferien;
- sechs Wochen Ferien nach zurückgelegtem 50. Lebensjahr.

² Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- mindestens sieben Wochen Ferien bis zum zurückgelegten 17. Lebensjahr;
- mindestens sechs Wochen Ferien bis zum zurückgelegten 20. Lebensjahr.

³ Die Lehrlinge, die einen Fähigkeitsausweis oder ein Eidgenössisches Berufsattest vorbereiten, haben Anspruch auf:

- sieben Wochen Ferien während des ersten Ausbildungsjahres;
- sechs Wochen Ferien ab dem zweiten Ausbildungsjahr.

⁴ Die von Jugend und Sport veranstaltete Sportwoche wird im Rahmen der oben genannten Ferienwochen bezogen.

⁵ Die Urlaubswoche für ausserschulische Jugendaktivitäten, die Arbeitnehmern bis zum zurückgelegten 30. Lebensjahr gemäss Art. 329e OR zusteht, wird zusätzlich zu den Ferien gewährt. Sie ist nicht bezahlt.

⁶ Auf Wunsch kann der Arbeitnehmer drei aufeinander folgende Ferienwochen beziehen.

⁷ Änderungen in der Dauer des Ferienanspruchs gelten ab dem 1. Tag des auf das Ereignis folgenden Monats, das die Änderung bedingt (Geburtstag oder zusätzliche Ausbildungsjahre).

Art. 15.4 Ferienbezug

¹ Die Unternehmen können zwischen den beiden folgenden Systemen wählen:

- a) Allgemeine Betriebsferien während drei oder vier Wochen, wovon
 - zwei oder drei Wochen grundsätzlich in die letzten zwei oder drei Wochen des Monats Juli fallen sollen, und
 - eine Woche unmittelbar vor oder nach diesen zwei bzw. drei Wochen anzusetzen ist, dies gemäss der Empfehlung des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitgeberorganisationen.
- b) Keine Betriebsferien. Die Arbeitnehmer beziehen ihre Ferien diesfalls individuell. Der Zeitpunkt wird vom Arbeitgeber festgesetzt unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers, sofern diese mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar sind.

² Der Ferienkalender muss in jedem Fall spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres erstellt sein.

³ Ferien ausserhalb der Betriebsferien werden im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell bezogen. Der Zeitpunkt des Bezuges muss bis spätestens am 31. März festgelegt sein.

⁴ Der Betrieb kann

- den Bezug von höchstens drei Ferientagen während der Jahresendbrücke anordnen, und zwar wenn er sonst keine Betriebsferien anordnet oder wenn die Betriebsferien nur zwei Wochen dauern;
- den Bezug von höchstens zwei Ferientagen während der Jahresendbrücke anordnen, wenn die Betriebsferien drei Wochen dauern.

Der Betrieb kann keinen Bezug von Ferientagen während der Jahresendbrücke anordnen, wenn die Betriebsferien vier Wochen dauern.

Als Jahresendbrücke gilt die vom Betrieb wegen der Festtage am Jahresende verfügte ununterbrochene Betriebsschliessung. Macht der Betrieb von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, kann er die zwei oder drei Ferientage einer anderen Feiertagsbrücke zuordnen.

⁵ Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien Militärdienst leisten, krank sind, einen Unfall erleiden oder Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub beziehen, legen den Ferienbezug gemeinsam mit dem Arbeitgeber fest.

Art. 15.5 Ferienlohn

¹ Für Arbeitnehmer im Monatslohn bemisst sich der Ferienlohn nach dem letzten vollen Lohn entsprechend ihrer vollen Arbeitszeit.

² Für Arbeitnehmer mit variablem Lohn (Stundenlohn, Stücklohn oder Akkord) bemisst sich der Ferienlohn nach dem Durchschnittslohn, berechnet aufgrund der drei letzten der Ferienperiode vorangegangenen Monate.

³ Der Ferienlohn wird zu dem Zeitpunkt ausbezahlt, in dem der Arbeitnehmer die Ferien antritt.

Art. 15.6 Kürzung des Ferienanspruchs

¹ Wenn die Absenzen während des Ferienjahres drei Monate überschreiten, kann der Ferienanspruch für jeden zusätzlichen Monat um einen Zwölftel gekürzt werden. Dauert die

Krankheit oder der Unfall ohne Unterbruch länger als ein Jahr, wird die Karenzfrist nur einmal gewährt.

² Die wegen Arbeitslosigkeit, Militärdienst und Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub anfallenden Absenzen werden bei der Kürzung des Ferienanspruchs nicht berücksichtigt.

Art. 15.7 Heimarbeiter

Im Moment ihres Ferienbezugs haben die in Heimarbeit beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf:

- 10,7% des während des Ferienjahres bezogenen Bruttolohnes für fünf Wochen Ferien;
- 13,2% des während des Ferienjahres bezogenen Bruttolohnes für sechs Wochen Ferien.

Art. 15.8 Feiertage

Bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 15.9 Stellenwechsel während des Ferienjahres

¹ Wechselt der Arbeitnehmer während des Ferienjahres (Art. 15.1) die Stelle, werden Ferienanspruch und Ferienlohn pro rata entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses festgelegt.

² Im Fall eines Austritts zufolge Entlassung wird der Ferienlohn für das laufende Ferienjahr in bar ausbezahlt, wenn im Zeitpunkt der Entlassung nicht etwas anderes schriftlich vereinbart wird.

³ Beträgt die Kündigungsfrist mehr als einen Monat und erfolgt eine sofortige Freistellung ab Kündigung, kann ein Drittel der Kündigungsfrist an den Feriensaldo angerechnet werden.

Art. 15.10 Jugendliche nach Abschluss der Ausbildung

Beim ersten Stellenantritt haben Jugendliche nach Abschluss der Lehre oder der Schulausbildung Anrecht auf

- die Ferien, die den Betriebsferien entsprechen, sofern die Stelle vor denselben angetreten wird;
- die vollen Ferien des folgenden Jahres, wenn die Arbeit unmittelbar nach den Betriebsferien aufgenommen wird und der Betrieb für die Berechnungsperiode auf die Zeit vom 1. Juli bis zum 30. Juni abstellt.

FERIENANSPRUCH IN ZWÖLFTELN BERECHNET

gemäss Art. 15.6 und 15.9

Rechnungsbeispiel in Zwölfkeln:

Jährlicher Ferienanspruch Anspruch für einen Monat

5 Wochen	= 25 Tage	$25 : 12 = 2,08$ Tage
6 Wochen	= 30 Tage	$30 : 12 = 2,5$ Tage
7 Wochen	= 35 Tage	$35 : 12 = 2,92$ Tage

Beispiel:

Arbeitnehmer, der den Betrieb am 30. September verlässt:
Ferienanspruch für die Zeit von Januar bis September

Durchschnittliche monatliche Arbeitszeit:

40-Stundenwoche = $173\frac{1}{3}$ Stunden

Monatslohn: Fr. 4455.–

Stundenlohn: Fr. 25.70

Tageslohn:

(40 Std.: 5 = 8 Std.) = Fr. 25.70 x 8 = Fr. 205.60

Anspruch auf $\frac{9}{12}$ von fünf Wochen Ferien

Fr. 205.60 x 2,08 x 9 = Fr. 3848.80

Anspruch auf $\frac{9}{12}$ von 6 Wochen Ferien

Fr. 205.60 x 2,50 x 9 = Fr. 4626.–

BEZAHLTE FEIERTAGE

Art. 16.1 Anzahl Feiertage

¹ In der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie werden insgesamt neun Feiertage bezahlt, nämlich:

Protestantische Regionen	Katholische Regionen
Neujahr	Neujahr
2. Januar	2. Januar
Karfreitag	Ostermontag
Ostermontag	1. Mai
1. Mai	Christi Himmelfahrt
Christi Himmelfahrt	Fronleichnam
Pfingstmontag	1. August
1. August	Allerheiligen
Weihnachten	Weihnachten

² Kommt einer dieser Tage als Feiertag nicht in Frage, kann er durch einen anderen Tag oder zwei halbe Tage, die von den Interessierten zu bestimmen sind, ersetzt werden. Vorbehalten bleibt Art. 1.8 vorliegender Vereinbarung.

³ Wo der 1. Mai nicht als Feiertag gilt, ist er trotzdem arbeitsfrei.

Art. 16.2 ¹ Die Feiertage werden nur bezahlt, wenn ein tatsächlicher Lohnausfall eintritt.

² Die Feiertage werden nicht ersetzt:

- wenn sie auf einen arbeitsfreien Samstag oder einen Sonntag fallen;
- wenn sie in eine Zeit fallen, während welcher der Arbeitnehmer im Sinne vom Art. 324a OR arbeitsunfähig ist.

Art. 16.3 Ein vertraglich bezahlter Feiertag, der in eine Ferienperiode fällt, gilt nicht als Ferientag.

Art. 16.4 Ist der Arbeitnehmer am Tag vor oder nach dem Feiertag der Arbeit ohne triftigen Grund ferngeblieben, verliert er seinen Lohnanspruch für den Feiertag.

Art. 16.5 ¹ Im Stundenverhältnis entlohnte Arbeitnehmer erhalten den ihrer normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn. Als Berechnungsgrundlage gilt dabei der während der drei letzten Monate ausbezahlte Lohn.

² Die Heimarbeiter erhalten einen Lohn, der $\frac{1}{65}$ des gesamten Bruttogehalts während der drei Monate vor dem Feiertag entspricht.

Entlöhnung

LOHNPOLITIK UND MINDESTANFANGSLÖHNE

Art. 17.1 Lohnpolitik

¹ Die Lohnpolitik ist Sache der Betriebe. Der, der Arbeitsstelle entsprechende Monats- oder Stundenlohn, wird individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

² Die Lohnpolitik der Betriebe und die individuelle Festlegung des Lohns zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden eingeschränkt durch:

- Art. 17.2: Mindestanfangslöhne
- Art. 18: Teuerungsausgleich
- Art. 9 Abs. 2 BVO

Art. 17.2 Mindestanfangslöhne

¹ Jedes Jahr bestimmen die Vertragsparteien die Mindestanfangslöhne des vorliegenden GAV. Grundsätzlich folgen diese Verhandlungen denjenigen über den Teuerungsausgleich, sofern dies eine Partei verlangt.

² Bei der Festlegung der Mindestanfangslöhne berücksichtigen die Parteien insbesondere folgende Elemente:

- Ergebnis der Verhandlungen über den Teuerungsausgleich;
- Differenz zwischen Mindestanfangslohn und medianem Lohn in der Uhrenindustrie;
- jährliche Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik;
- Lohnentwicklung in der Uhrenindustrie im Verlaufe der letzten Jahre;
- Lohnentwicklung in den anderen Industriebranchen;
- Entwicklung von Export, Bestellungseingang und Bestelungsvorrat in der Uhrenindustrie;
- Situation des Arbeitsmarktes.

³ Die Mindestanfangslöhne und der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens werden pro Kanton oder Region festgelegt¹.

¹ Bei Inkrafttreten des vorliegenden GAV sind dies die folgenden Regionen: Neuenburg; Jura/ Berner Jura; Bern/Biel/Solothurn; Genf; Waadt/Freiburg; Tessin; Wallis; Basel-Stadt/Basel-Land

⁴ Die Verhandlungen finden zwischen den betroffenen Arbeitgebersekretären und Gewerkschaftssekretären statt. Diese können Experten beiziehen.

⁵ Mindestanfangslöhne werden für folgende Personalkategorien festgelegt:

- ungelernte Arbeitnehmer
- gelernte Arbeitnehmer

Auf kantonaler oder regionaler Ebene können mit dem Einverständnis der betroffenen Arbeitgeber- und Unia-Sekretäre für weitere Personalkategorien Mindestanfangslöhne festgelegt werden.

⁶ Die Verhandlungsergebnisse werden vom Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie und vom Zentralsekretariat der Gewerkschaft Unia genehmigt.

⁷ Bei Uneinigkeit versuchen die Parteien, mit der Unterstützung des Arbeitgeberverbandes der Schweizerischen Uhrenindustrie und dem Zentralsekretariat der Gewerkschaft Unia eine Lösung zu finden. Kommt es zu keiner Einigung, wird gemäss den Artikeln 1.11, 1.12 und 1.13 des vorliegenden GAV der Mediator beigezogen.

TEUERUNGS AUSGLEICH

Art. 18.1 Grundsätze

¹ Die Verhandlungsdelegationen des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft SMUV treffen sich jedes Jahr im September, um über die Anpassung der Löhne an die Teuerung per 1. Januar des folgenden Jahres zu verhandeln.

² Die Verhandlungen betreffen die Anpassung der Löhne an die Teuerung gestützt auf die Beurteilungskriterien gemäss Art. 18.2, ausgedrückt in Franken und in Prozenten.

³ Gelangen die Parteien zu einer Einigung, gilt die Teuerung des laufenden Jahres als vollständig ausgeglichen.

Art. 18.2 Beurteilungskriterien

Anlässlich ihrer Verhandlungen nehmen die Delegationen Kenntnis vom medianen Lohn in der Uhrenindustrie und von der zwischen dem 31. August des Vorjahres und dem 31. August des laufenden Jahres eingetretenen Änderung des Landesindexes der Konsumentenpreise und prüfen die allgemeine Wirtschaftslage der Gesamtheit der dem GAV unterstellten Betriebe. Desgleichen wird der Einfluss von indirekten Abgaben auf die Teuerung berücksichtigt, soweit deren Erhöhung oder Einführung nicht direkt der Finanzierung von Sozialversicherungen dient.

Art. 18.3 Berechnung des medianen Lohnes in der Uhrenindustrie

¹ Der letztbekannte mediane Lohn der Uhrenindustrie wird auf der Grundlage der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik berechnet. Die in der Erhebung erfassten Lohnzuschläge (Überstunden, Prämie für erhöhte Arbeitsbelastung, Anteil 13. Monatslohn, Sonderzahlungen/Boni) werden dabei nicht berücksichtigt. Er wird um die für das laufende Jahr ausbezahlte Teuerungszulage erhöht.

² Ist die im Zweijahres-Rhythmus erstellte Lohnstrukturerhebung nicht verfügbar, beziehen sich die Parteien auf die entsprechenden Daten des vorangegangenen Jahres. Nach Abzug der Lohnzuschläge werden diese Angaben um die Lohnenerhöhung der von der Lohnstatistik des Bundesamtes für Statistik festgelegten Branche erhöht, desgleichen um die für das laufende Jahr ausbezahlte Teuerungszulage.

Übergangsbestimmung: Der neue Medianlohn tritt in Kraft, wenn er denjenigen von 2006 (Fr. 5'250.-) übersteigt.

Art. 18.4 Zahlungsmodalitäten

Die Betriebe zahlen die Teuerungszulage wie folgt aus:

- entweder in Rappen pro Stunde oder in Franken pro Monat auf der Grundlage des letztbekannten medianen Lohns in der Uhrenindustrie (sowie in Prozenten für das in Heimarbeit beschäftigte Personal);
- oder als Prozentsatz, berechnet auf dem Lohn jedes Arbeitnehmers. Dieser Prozentsatz findet auf sämtliche Löhne Anwendung, die in einer Bandbreite von +/- 20% des letztbekannten medianen Lohns in der Uhrenindustrie angesiedelt sind. Die Höchst- und Mindestbeträge der so berechneten Teuerungszulage werden auf jene Löhne angewendet, welche den Oberwert der Bandbreite überschreiten bzw. unterhalb der unteren Schwelle der Bandbreite angesiedelt sind.

Art. 18.5 Verfahren bei Uneinigkeit zwischen den Parteien

¹ Können sich die Parteien über eine Lohnanpassung auf der Grundlage der in Art. 18.2 aufgelisteten Beurteilungskriterien nicht einigen, wird das Schiedsgericht von der einen oder anderen Partei – Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft Unia – oder von beiden Parteien angerufen.

² Auch wenn das Schiedsgericht die Gesamtheit der dem GAV unterstellten Betriebe ganz oder teilweise von der Ausrichtung des Teuerungsausgleichs befreit, gilt die Teuerung für das laufende Kalenderjahr durch diesen Entscheid als voll ausgeglichen. Der Arbeitgeberverband empfiehlt jedoch den Unternehmen, welche dies als tragbar und opportun erachten, die fragliche Lohnanpassung trotzdem voll oder teilweise vor-

zunehmen. Ist die Gewerkschaft Unia der Meinung, dass einem befreiten Unternehmen die volle oder teilweise Anpassung trotz allem zugemutet werden darf, hat sie das Recht, mit diesem Unternehmen diesbezüglich Verhandlungen aufzunehmen. Bei Scheitern dieser Verhandlungen besteht keine Möglichkeit, den Mediator oder das Schiedsgericht anzurufen.

³ Im Hinblick auf die Aufnahme von Verhandlungen mit dem fraglichen Unternehmen, gegebenenfalls mit dem Arbeitgeberverband und dem Zentralsekretariat der Gewerkschaft Unia, kontaktiert der zuständige Unia-Sekretär den verantwortlichen Arbeitgebersekretär innerhalb von 30 Tagen seit Eröffnung des Schiedsspruches.

Art. 18.6 Verfahren bei Verhandlungen auf Betriebsebene

¹ Vertritt ein Unternehmen die Meinung, es sei nicht imstande, die von den Parteien oder vom Schiedsgericht beschlossene Lohnanpassung voll oder teilweise auszurichten, oder macht es besondere Umstände geltend, meldet es dies seiner Arbeitgeberorganisation, und zwar innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten der zwischen den Parteien getroffenen Verabredung oder der Eröffnung des Schiedsspruches. Der Arbeitgeberverband sorgt für die Aufnahme von Verhandlungen mit dem zuständigen Unia-Sekretär, gegebenenfalls auch mit dem Arbeitgeberverband und dem Zentralsekretariat der Gewerkschaft Unia.

² Kommt keine Einigung zustande, wird das Schiedsgericht innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Inkrafttreten der Verabredung (spätestens aber bis zum 31. Januar des folgenden Jahres) oder der Eröffnung des Schiedsspruches angerufen, und zwar

- von der Gewerkschaft Unia, wenn das Angebot des Unternehmens 50% der beschlossenen Lohnanpassung erreicht oder übersteigt;
- vom Unternehmen in den anderen Fällen.

Art. 18.7 Expertise

Ordnet das Schiedsgericht eine Expertise an, so muss diese ein evolutives Bild der wirtschaftlichen Lage der dem GAV unterstellten Unternehmen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft vermitteln; die Kriterien werden vom Arbeitge-

berverband und von der Gewerkschaft Unia in einem Anhang zum Reglement des Schiedsgerichtes festgelegt; dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Jahr	Durchschnitts-/Medianlohn (ab 1996)	Index im Aug. (Dez. 2005 = 100) (in Punkten)	Anstieg des Indexes (in %)	Erhöhung		
				in Franken		in %
				im Monat	in der Stunde	(Heimarbeiter und gemäss Art. 18.4)
1990	3339	74,6	3,04	102	0,59	3,00
1991	3747	79,1	6,07	211	1,22	6,07
1992	3730	83,8	5,96	180	1,04	4,80
1993	4018	86,8	3,54	120	0,69	3,00
1994	4144	89,9	3,57	90	0,52	2,20
1995	4289	90,4	0,50	21	0,12	0,50
1996	4365	92,1	1,98	75	0,43	1,72
1997	4455	92,7	0,58	26	0,15	0,58
1998	4524	93,1	0,48	22	0,13	0,48
1999	4529	93,9	0,10	5	0,03	0,10
2000	4587	94,1	0,90	41	0,24	0,90
2001	4729	95,2	1,30	61	0,35	1,30
2002	4829	96,2	1,10	53	0,31	1,10
2003	4889	96,7	0,50	24	0,14	0,50
2004	4952	97,2	0,50	25	0,14	0,50
2005	5197	98,1	1,00	52	0,30	1,00
2006	5250	99,1	1,00	53	0,30	1,00
2007	5514	100,5	1,50	83	0,48	1,50
2008	5604	101,0	0,40	22	0,13	0,40
2009	5715	103,9	2,90	140	0,81	2,45
2010	5941	103,1	-0,80	0	0	0
2011	5883	104,4	0,30	18	0,10	0,30
2012	-	-	-	-	-	-
2013	-	-	-	-	-	-
2014	-	-	-	-	-	-

ANHANG

REGLEMENT DES SCHIEDSGERICHTS

I ALLGEMEINES

- Art. 1** *Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Verfahren, das einfach und kurz sein muss, selber fest.*
- Art. 2** *Zur Beschlussfassung legt das Schiedsgericht die gegenwärtige und absehbare Situation der schweizerischen Uhrenindustrie fest. Wenn das Gericht der Ansicht ist, dass ein Gutachten sich als unabdingbar erweist, gibt es die entsprechende Arbeit in Auftrag und legt auch ihren Umfang fest. Zu diesem Zwecke wird das Erhebungsformular benutzt, das dem vorliegenden Reglement beigelegt wird.*
- Art. 3** *Die Betriebe füllen das Erhebungsformular selbstständig aus. Die beigelegte Jahresrechnung und der dazugehörige Revisionsstellenbericht schaffen vollen Beweis.*
- Art. 4** *Bedarf das Schiedsgericht für die Erfüllung seiner Aufgabe der Dienste einer Treuhandgesellschaft, wendet es sich an die Fiduciaire horlogère suisse (FHS). Dieser werden sämtliche von den betroffenen Betrieben erstellten Erhebungsformulare zugestellt. Sie stellt sicher, dass die eingegangenen Antworten vollständig sind und keine offensichtlichen Irrtümer enthalten. Notfalls werden die notwendigen Korrekturen nach telefonischer oder schriftlicher Kontaktnahme mit dem betreffenden Betrieb vorgenommen.*
- Art. 5** *Das Gutachten wahrt die Geschäftsgeheimnisse.*
- Art. 6** *Sämtliche Prozessakten (Verfahren und Schiedsspruch) werden beim Archiv des Kantonsgerichts Neuenburg hinterlegt.*
- Art. 7** *Im Übrigen gelangen die Bestimmungen von Art. 1.14 GAV zur Anwendung.*

II ANWENDUNG VON ART. 18.6 ABS. 2 ART. ÜBER DEN TEUERUNGSAusGLEICH

Art. 1 ¹ Wenn das Verfahren durch die Gewerkschaft Unia eingeleitet wird, ist die entsprechende Klage dem Schiedsgericht in fünf Exemplaren einzureichen.

² Das Schiedsgericht stellt dem Betrieb die Klage und das Erhebungsformular zu und setzt ihm eine Frist, binnen derer das Formular korrekt ausgefüllt zurückzusenden ist.

³ Wird das Verfahren durch den Betrieb eingeleitet, ist die entsprechende Klage dem Schiedsgericht in fünf Exemplaren einzureichen. Das korrekt ausgefüllte Erhebungsformular ist beizulegen.

⁴ Auf Klagen, die dem Schiedsgericht nicht binnen der von Art. 18.6 Abs. 2 GAV festgelegten Frist eingereicht werden, wird nicht eingetreten.

⁵ Notfalls ist das Schiedsgericht befugt, dem Betrieb zwecks Ausfüllung oder Ergänzung des Erhebungsformulars eine zusätzliche Frist einzuräumen, desgleichen, um die Klage zu ergänzen, falls der Betrieb als Kläger auftritt.

⁶ Die Einreichung der Klage hat aufschiebende Wirkung.

Art. 2 Durch Anrufung des Schiedsgerichts anerkennen der Betrieb als Kläger und die Gewerkschaft Unia die vom Gericht festgelegten Verfahrensregeln. Desgleichen anerkennen sie den Gerichtsstand Neuenburg.

Art. 3 Falls der Betrieb als Kläger auftritt, stellt das Schiedsgericht die Klage ohne Beilage des Erhebungsformulars der Gewerkschaft Unia zu. Gleichzeitig setzt ihr das Schiedsgericht eine Antwortfrist.

Art. 4 Das Schiedsgericht kann die Treuhandgesellschaft mit der Überprüfung der vom Betrieb gemachten Aufgaben beauftragen.

- Art. 5** *Bei Empfang des Erhebungsformulars entnimmt das Schiedsgericht diesem unter Wahrung des Geschäftsgeheimnisses die wichtigsten inhaltlichen Angaben, und erstellt eine schriftliche Zusammenfassung ohne Angabe von Zahlen; diese wird gegebenenfalls dem Betrieb zugestellt bei gleichzeitiger Ansetzung einer kurzen Frist zur Anbringung von Bemerkungen. Auf der Grundlage dieser Kommentare entscheidet das Schiedsgericht in eigener Kompetenz, ob die Zusammenfassung abzuändern ist. Diese Zusammenfassung wird sodann der Gewerkschaft Unia zugestellt bei gleichzeitiger Festsetzung einer kurzen Frist zur Anbringung von Bemerkungen.*
- Art. 6** *Das Schiedsgericht fällt seinen Schiedsspruch auf der Grundlage dieser Unterlagen. Falls nötig, wird eine Verhandlung angesetzt. Der Schiedsspruch wird den Parteien per Einschreiben zugestellt.*
- Art. 7** *Die Erhebungskosten gehen zulasten des Betriebes. Die Schiedsgerichtskosten werden von der unterlegenen Partei übernommen.*
- Art. 8** *Sämtliche Prozessakten (Verfahren und Schiedsspruch) werden beim Archiv des Kantonsgerichts Neuenburg hinterlegt.*

DREIZEHNTER MONATSLOHN

- Art. 19.1** Die in der Uhrenindustrie beschäftigten Arbeitnehmer, inklusive die Heimarbeiter, erhalten einen 13. Monatslohn.
- Art. 19.2** Die Arbeitnehmer erhalten diesen 13. Monatslohn im Dezember. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.
- Art. 19.3** Als Lohn für die Berechnung des 13. Monatslohnes gilt:
- für Arbeitnehmer im Monatslohn: normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Familienzulagen, Überzeitenschädigung usw.;
 - für Arbeitnehmer im Stundenlohn: Durchschnittsstundenlohn der ersten zehn Monate des Kalenderjahres, inklusive Ferienlohn, aber ohne Familienzulagen, Überzeitenschädigung usw., multipliziert mit 173,33, entsprechend einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden;
 - für Arbeitnehmer im Leistungslohn: der Stundenlohn, berechnet auf dem während der ersten zehn Monate des Kalenderjahres erzielten Durchschnittsverdienst, inklusive Ferienlohn, aber ohne Familienzulagen, Überzeitenschädigung usw., multipliziert mit 173,33, entsprechend einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden;
 - der 13. Monatslohn des in Heimarbeit beschäftigten Personals entspricht 8,33% des während des Kalenderjahres erzielten Verdienstes.
- Art. 19.4** Bei Abwesenheit im Lauf des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig aufgrund des vertraglich bezahlten Lohns berechnet.

Zulagen

FAMILIENZULAGEN

Art. 20.1 Die Familienzulagen bestimmen sich aufgrund von zwischen den Vertragsparteien getroffenen Verabredungen.

Art. 20.2 Die Höhe der Zulagen und die Modalitäten ihrer Ausrichtung werden einheitlich festgesetzt.

Art. 20.3 ¹ Die Familienzulagen betragen:

- Kinderzulage (in der Schweiz und im Ausland):
Fr. 200.– pro Kind und pro Monat;
- Zulage für berufliche Weiterbildung:
Fr. 240.– pro Monat bis zum zurückgelegten 25. Lebensjahr;
Ergänzende Zulage zur Kinderzulage und zur Berufsausbildungszulage: Fr. 30.– pro Monat;
- Geburtenzulage: Fr. 1000.–.

² Vorteilhaftere kantonale Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Art. 20.4 Die aus der Leistung dieser Zulagen für die Arbeitgeber resultierende Belastung ist Gegenstand eines Lastenausgleichs. Die «Ausgleichskasse für Familienzulagen der Uhrenindustrie» (ALFA-Kasse) in La Chaux-de-Fonds wird von den Vertragsparteien als Institution zur Durchführung des Ausgleichs – gemäss ihren Statuten, Reglementen und Weisungen – anerkannt.

ARBEITGEBERVERTRAG AN DIE PRÄMIEN DER KRANKEPFLEGEVERSICHERUNG

- Art. 21.1.** ¹ Den für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten versicherten Arbeitnehmern steht ein Arbeitgeberbeitrag von monatlich Fr. 160.– zu.
- ² Für jedes versicherte Kind, für das der Arbeitnehmer nachgewiesenermassen eine Kinderzulage oder eine Zulage für berufliche Ausbildung erhält, beträgt der monatliche Arbeitgeberbeitrag Fr. 60.–. Jedes Kind gibt nur Anrecht auf einen Arbeitgeberbeitrag; die Kumulierung von Beiträgen ist unzulässig.
- ³ Die Arbeitgeberbeiträge sind betragsmässig fest und werden bei Lohnreduktionen wegen Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Militärdienst nicht gekürzt. Die Arbeitgeberbeiträge werden bei Arbeitnehmern, die freiwillig weniger als 50% der normalen betrieblichen Arbeitszeit leisten, um die Hälfte reduziert.
- ⁴ Die Arbeitgeberbeiträge sind an die Ausrichtung eines Lohnes oder einer Erwerbsersatzentschädigung gebunden.
- ⁵ In Abweichung von Abs. 1 erhalten Heimarbeiter einen Arbeitgeberbeitrag, der 2,1% des Lohns entspricht, maximal aber Fr. 160.– monatlich.

Entlöhnung bei Abwesenheiten

KRANKHEIT UND UNFALL

Art. 22.1 Grundsätze

¹ Wird der Arbeitnehmer unverschuldet aus Gründen, die gemäss Art. 324a OR in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert, so hat dies – ungeachtet der im Betrieb geltenden Arbeitszeitregelung – keine Lohnabzüge zur Folge. Solche Abwesenheiten werden auch nicht kompensiert.

² Hat der Betrieb Gleitarbeitszeit eingeführt, erfolgt die Entschädigung der effektiv verlorenen Stunden auf der Grundlage der normalen täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

³ Die Betriebe sind ermächtigt, im Hinblick auf krankheits- und unfallbedingte Absenzen Kontrollen einzuführen. Die Parteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten.

Art. 22.2 Ambulante Behandlungen

¹ Für Arbeitsverhinderungen wegen ambulanter ärztlicher Behandlung oder Blutspende gelten Art. 22.1 Abs. 1 und 2 GAV.

² In Unternehmen mit gleitender Arbeitszeit fällt die erste Arztkonsultation nicht unter den Begriff der ambulanten Behandlung.

³ Für Arbeitsverhinderungen aufgrund dringend notwendiger Zahnbehandlungen gelten Art. 22.1 Abs. 1 und 2 GAV.

Art. 22.3 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Art. 22.3.1 Allgemeines

¹ Für die Periode, während welcher dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall der volle Lohn zusteht, ist die ununterbrochene Anstellungsdauer im Betrieb im Zeitpunkt des Krankheits- oder Unfallereignisses massgeblich:

- während des ersten Dienstjahres ein Monat
- nach einem Dienstjahr zwei Monate

- nach drei Dienstjahren	drei Monate
- nach acht Dienstjahren	vier Monate
- nach zehn Dienstjahren	fünf Monate
- nach zwanzig Dienstjahren	sechs Monate

dies in einer Zeitspanne von zwölf aufeinander folgenden Monaten ab Eintritt der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit. Der Lohnanspruch erlischt, wenn er ausgeschöpft ist und der Arbeitnehmer die Arbeit nicht wieder aufnimmt.

² Die Dauer des Lohnanspruchs wird für jeden Krankheitsfall – und für jede Niederkunft, sofern die Arbeitnehmerin die Bedingungen für den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung des Bundes nicht erfüllt – getrennt berechnet, desgleichen für jedes Unfallereignis. Der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs wird gesondert behandelt.

³ Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Anspruchsdauer entsprechend, d.h. bis der volle Lohnanspruch erreicht ist.

⁴ Der Arbeitnehmer, der während Kurzarbeit erkrankt, erhält den Lohn, den er auch ohne Krankheit erhalten würde, zuzüglich der ihm zustehenden Arbeitslosenentschädigung. Das Total dieser Leistungen darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Arbeitnehmer ausbezahlt worden wäre, wenn er ausserhalb einer Periode von Kurzarbeit erkrankt wäre.

⁵ Die obgenannten Bestimmungen gelangen bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Mutterschaft zur Anwendung, wenn die Arbeitnehmerin die Bedingungen für den Anspruch der Mutterschaftsentschädigung des Bundes nicht erfüllt.

Art. 22.3.2 Kollektivversicherungen

¹ Die vom Betrieb abgeschlossene Kollektivversicherung muss zumindest für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz die Möglichkeit vorsehen, zu einem späteren Zeitpunkt in eine individuelle Versicherung überzutreten. Die Arbeitnehmer müssen schriftlich über diese Möglichkeit informiert werden.

² Das Taggeld muss mindestens 80% des Bruttolohns entsprechen, 13. Monatslohn inbegriffen. Die Versicherungsleistungen werden während mindestens 720 Tagen innerhalb einer Zeitspanne von 900 Tagen ausgerichtet.

³ Der Betrieb bezahlt mindestens die Hälfte der Prämie. Des Weiteren muss er die Versicherungsleistungen ergänzen, damit der Arbeitnehmer in der in Art. 22.3.1 Abs. 1 festgelegten Zeitspanne 100% seines Nettolohns erhält.

Diese Ergänzung ist nicht geschuldet, wenn der Betrieb insgesamt bessere finanzielle Bedingungen bietet.

⁴ Die Kollektivversicherung muss die vor Ablauf des Arbeitsvertrags aufgetretenen Krankheitsfälle bis zur Erschöpfung der 720 Tage abdecken.

⁵ Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird während der in Abs. 2 vorgesehenen Zeitdauer ein entsprechend reduziertes Taggeld ausgerichtet. Die Versicherungsdeckung wird für die reduzierte Arbeitsfähigkeit für einen allfälligen weiteren Krankheitsfall aufrechterhalten, der ohne Zusammenhang steht mit dem Fall, der die Leistungen erschöpft hat.

⁶ Arbeitnehmern, die mit einem Vorbehalt aufgenommen wurden, ist für die Krankheit, für welche der Vorbehalt gilt, ausschliesslich der Nettolohn zu 100% für die in Art. 22.3.1 Abs. 1 festgelegte Zeit geschuldet. Vorbehalte fallen nach fünf Jahren dahin.

⁷ Ein solcher Vorbehalt gilt nur, wenn er dem Arbeitnehmer bei seinem Eintritt in den Betrieb schriftlich zur Kenntnis gebracht worden ist und wenn er Anfang und Ende seiner Gültigkeit sowie die betreffende Krankheitsart nennt.

⁸ Werden im gleichen Fall zusätzliche Versicherungsleistungen ausgerichtet, muss die Höchstgrenze der Überversicherung 100% des Nettolohns ohne Sozialleistungen betragen.

⁹ Die Taggelder der SUVA oder der vom Betrieb abgeschlossenen privaten Unfallversicherung fliessen dem Arbeitgeber zu.

Art. 22.3.3 Einzelversicherungen der Arbeitnehmer im Monatslohn

¹ Hat der Betrieb keine Kollektivversicherung abgeschlossen, müssen die im Monatslohn bezahlten Arbeitnehmer eine Taggeldversicherung mit aufgeschobener Leistung abschliessen; diese Versicherung muss mindestens 80% des Lohnes (inklusive 13. Monatslohn) abdecken, und zwar ab dem Tage, an welchem kein Lohnanspruch gemäss Art. 22.3.1 Abs. 1 mehr besteht. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend reduziertes Taggeld für die gleiche Zeitdauer wie oben bezahlt. Die Versicherungsdeckung muss für die reduzierte Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten bleiben für den Fall eines neuen Versicherungsfalls ohne Zusammenhang mit dem Fall, für welchen die Leistungen bereits ausgeschöpft worden sind.

Art. 22.3.4 Einzelversicherungen der Arbeitnehmer im Stundenlohn oder der Heimarbeiter

¹ Hat der Betrieb keine Kollektivversicherung abgeschlossen, müssen sich Arbeitnehmer im Stundenlohn oder Heimarbeiter für ein Taggeld versichern, das mindestens 80% des jeweiligen Lohnes deckt, inklusive 13. Monatslohn. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen vom ersten oder zweiten Krankheitstag an ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend reduziertes Taggeld für die gleiche Zeitdauer wie oben bezahlt. Die Versicherungsdeckung muss für die reduzierte Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten bleiben für den Fall eines neuen Versicherungsfalls ohne Zusammenhang mit dem Fall, für welchen die Leistungen bereits ausgeschöpft worden sind.

² Arbeitnehmer im Stundenlohn oder Heimarbeiter haben Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag in der Höhe von 2% des Lohns inklusive 13. Monatslohn, wenn sie individuell versichert sind.

³ Der Arbeitgeberbeitrag wird bei Verdienstausschluss infolge Krankheit, Unfall, Niederkunft, Adoption, Arbeitslosigkeit oder Militärdienstleistung in der Schweiz nicht herabgesetzt.

⁴ Der Arbeitgeberbeitrag ist auf den vom Bundesrat für die Arbeitslosenversicherung festgelegten Höchstlohn beschränkt.

⁵ Der Arbeitgeberbeitrag wird solange ausgerichtet, wie das Arbeitsverhältnis andauert. Dieser Betrag ist nicht mehr geschuldet, wenn die Taggeldleistungen der Krankenkasse oder der Unfallversicherung durch eine ganze Invalidenrente abgelöst werden.

⁶ Durch vorliegende Bestimmungen wird der Arbeitgeber von der obligatorischen Lohnfortzahlung bei Krankheit im Sinne von Art. 324a OR entbunden.

Art. 22.3.5 Information und Kontrolle

¹ Die Arbeitgeber haben ihrem Personal die Bestimmungen mitzuteilen, die bei Krankheit, Unfall und Niederkunft zur Anwendung gelangen; desgleichen die Verpflichtung, bei fehlender Kollektivversicherung eine Taggeldversicherung abzuschliessen.

² Bei fehlender Kollektivversicherung haben die Arbeitgeber periodisch zu überprüfen, ob die Arbeitnehmer ihre Taggeldversicherungsprämien bezahlen. Den Nachweis der Taggeldversicherung hat der Arbeitnehmer zu erbringen. Wenn ein Arbeitnehmer seine Taggeldversicherung kündigt, muss er dies seinem Arbeitgeber sofort mitteilen.

Art. 22.4 Geltungsbereich

Alle in Art. 22 GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für Lehrlinge.

MUTTERSCHAFTS- UND FAMILIENSCHUTZ

Art. 23.1 Schutz von Mutterschaft und Adoption

Art. 23.1.1 Kündigungsverbot

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in der Zeitspanne von sechzehn Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c OR). Während des zehnwöchigen Adoptionsurlaubs darf er das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht kündigen.

Art. 23.1.2 Mutterschaftsurlaub

¹ Bei der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf sechzehn Wochen Mutterschaftsurlaub, dies unter der Voraussetzung, dass sie Anspruch auf Mutterschaftserwerbsersatz hat. Mindestens 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubs müssen nach der Niederkunft bezogen werden.

² Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen, auch wenn sie ihre Arbeit nachher nicht wieder aufnimmt. Im zweitgenannten Fall ist die Arbeitnehmerin indessen verpflichtet, ihre Entscheidung dem Betrieb spätestens 30 Tage nach erfolgter Niederkunft mitzuteilen, sonst wird nur die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung bezahlt. Im Fall verspäteter Mitteilung erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des gekürzten Mutterschaftsurlaubs. Der Feriensaldo wird ausbezahlt.

³ Sobald der Arbeitnehmerin die Schwangerschaft bekannt ist, spätestens aber zu Beginn des vierten Schwangerschaftsmonats, informiert sie den Betrieb mittels eines Arztzeugnisses, welches das mutmassliche Datum der Niederkunft enthält. Der Betrieb und die Arbeitnehmerin legen einvernehmlich Beginn und Ende des Mutterschaftsurlaubs fest.

⁴ Während des Mutterschaftsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin den vollen Lohn.

⁵ Für in Heimarbeit beschäftigte Arbeitnehmerinnen wird der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen berechnet.

⁶ Der Mutterschaftsurlaub wird ohne Unterbruch bezogen.

⁷ Kommt es infolge von Krankheit oder Unfall während des Mutterschaftsurlaubs zu einer Arbeitsunfähigkeit, wird der Urlaub weder unterbrochen noch verlängert.

⁸ Arbeitnehmerinnen, die während einer ferienbedingten Betriebsschliessung in den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen, sind ermächtigt, die entsprechenden Ferien nach Absprache mit dem Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt nachzubeziehen.

⁹ Auf Verlangen des Arbeitgebers führt die Arbeitnehmerin die Person, die sie während des Mutterschaftsurlaubs ersetzen soll, in die entsprechenden Aktivitäten ein.

¹⁰ Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs bei Drittpersonen einer bezahlten Arbeit nachgehen, kann vom Arbeitgeber die Entrichtung des Urlaubslohns verweigert bzw. die Rückerstattung des Gehalts angebeht werden, falls der entsprechende Betrag bereits zur Auszahlung gelangt ist.

¹¹ Sind zwei verschiedene Regelungen bei Mutterschaft anwendbar, gilt für den Mutterschaftsurlaub die vorteilhaftere.

¹² Muss das Neugeborene länger als drei Wochen hospitalisiert werden, kann der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben werden, bis das Kind nach Hause zurückkehrt.

23.1.3 Adoptionsurlaub

¹ Wird ein Kind im Hinblick auf eine Adoption platziert, hat die zukünftige Adoptionsmutter oder der zukünftige Adoptionsvater Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zehn auf-

einander folgenden Wochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Platzierung mindestens zehn Monate bestand. Der Adoptionsurlaub wird nach der Platzierung bezogen.

Arbeiten beide Elternteile in der Uhrenindustrie, ist eine Kumulierung verboten.

² Die zukünftige Adoptivmutter oder der zukünftige Adoptivvater hat Anspruch auf einen Adoptionsurlaub, wenn das adoptierte Kind weniger als sechs Jahre alt ist und es sich nicht um das Kind des Partners handelt (gemäss Art. 264a Abs. 3 ZGB).

³ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zehn Wochen, auch wenn er seine Arbeit nicht wieder aufnimmt. Im zweitgenannten Fall ist der Arbeitnehmer indessen verpflichtet, den Betrieb spätestens zwei Wochen nach der Platzierung des Kindes zu informieren. Andernfalls ist der Arbeitgeber berechtigt, den bezahlten Urlaub auf einen Monat zu kürzen.

⁴ Sobald das Adoptionsgesuch gestellt ist, informiert der Arbeitnehmer den Betrieb darüber. Er muss über die Bewilligung verfügen, ein Kind zu adoptieren.

⁵ Während des Adoptionsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vollen Lohn. In der vom Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivversicherung fliessen die von der Versicherung entrichteten Taggelder dem Arbeitgeber zu. Wird eine gesetzliche Zulage ausgerichtet, kann der Arbeitgeber diese vom Lohn abziehen.

⁶ Für in Heimarbeit beschäftigte Arbeitnehmer wird der Lohnanspruch während des Adoptionsurlaubs auf der Grundlage des durchschnittlichen Gehalts der sechs Monate vor Beginn des Adoptionsurlaubs berechnet.

⁷ Der Adoptionsurlaub wird ohne Unterbruch bezogen.

⁸ Kommt es infolge von Krankheit oder Unfall während des Adoptionsurlaubs zu einer Arbeitsunfähigkeit, wird der Urlaub weder unterbrochen noch verlängert.

⁹ Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien in den Genuss des Adoptionsurlaubs kommen, beziehen die entspre-

chenden Ferien nach Absprache mit dem Arbeitgeber zu einem anderen Zeitpunkt.

¹⁰ Auf Verlangen des Arbeitgebers führt der Arbeitnehmer die Person, die sie während des Adoptionsurlaubs vertritt, in ihre Arbeit ein.

¹¹ Geht der Arbeitnehmer während des Adoptionsurlaubs bei Drittpersonen einer bezahlten Arbeit nach, kann der Arbeitgeber die Bezahlung des Lohns während des Adoptionsurlaubs verweigern bzw. die Rückerstattung des Lohnes verlangen, falls er bereits zur Auszahlung gelangt ist.

Art. 23.2 Familienschutz

Art. 23.2.1 Urlaub zur Pflege eines in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedes

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das Recht einzuräumen, der Arbeit fernzubleiben, um seinen Ehepartner, die Familienmitglieder in direkter Linie sowie die in seiner Familiengemeinschaft lebenden Brüder und Schwestern zu pflegen. Die Pflege durch den Arbeitnehmer muss dringlich sein, einen ernsthaften Fall betreffen und mangels einer anderen Lösung unumgänglich sein. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jene Massnahmen zu ergreifen, die es ihm ermöglichen, seine Arbeit möglichst schnell wieder aufzunehmen.

² Bestehen Zweifel mit Bezug auf das Vorliegen oder die Dringlichkeit des Falls, insbesondere bei Wiederholungen, ist der Arbeitgeber ermächtigt, ein Arztzeugnis zu verlangen.

³ Sind die in Abs. 1 festgelegten Bedingungen gegeben, beträgt der Urlaub höchstens drei Tage pro Fall, wobei dieser Urlaub bezahlt wird.

⁴ Unbezahlte Urlaubstage, die über die Zeitspanne von drei bezahlten Tagen hinausgehen, können in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kompensiert werden.

⁵ Betreffend den Ferienanspruch wird der obgenannte Urlaub der Zeitspanne von drei Monaten pro Jahr (Krankheit, Unfall) gemäss Art. 15.6 Abs. 1 GAV angerechnet.

Art. 23.2.2 Erziehungsurlaub

¹ Auf Verlangen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (Vater oder Mutter) einen Erziehungsurlaub von drei bis zwölf Monaten zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer bei Gestellung seit mindestens einem Jahr im Betrieb beschäftigt ist. Für die Mütter wird dieser Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub gewährt; für die Väter wird dieser Urlaub bei Geburt des Kindes oder nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs der Mutter gewährt. Bis zum Alter von acht Jahren wird die Adoption der Geburt gleichgestellt.

² Der Arbeitnehmer hat sein Urlaubs-gesuch sechs Monate im Voraus zu stellen. Beginn und Ende des Erziehungsurlaubs, der ohne Unterbruch zu beziehen ist, sind durch den Betrieb und den Arbeitnehmer schriftlich festzulegen, desgleichen die Modalitäten betreffend die Sistierung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse sowie bei anderen Versicherungen.

³ Das Arbeitsverhältnis ruht während der Dauer des Erziehungsurlaubs. Der Arbeitnehmer hat keinerlei Anspruch auf Lohnzahlung, Ferien und sonstige Sozialleistungen seitens des Betriebes. Desgleichen ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, einer anderweitigen Erwerbsarbeit nachzugehen.

⁴ Bei Beendigung des Erziehungsurlaubs hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erneut in seiner vorigen Stelle zu beschäftigen bzw. in einer ähnlichen Stelle mit einem gleichwertigen Lohn. Die Rückkehr in den Betrieb ist indessen ausgeschlossen, wenn

- dies von den Parteien in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt worden ist;
- der Arbeitnehmer nicht die Absicht hat, seine Arbeit wieder aufzunehmen und den Arbeitgeber diesbezüglich unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist informiert, ansonsten Art. 337d OR sinngemäss zur Anwendung gelangt;

- der Arbeitgeber nach Treu und Glauben den Nachweis erbringt, dass sich die Lage des Betriebes so verändert hat, dass dem Arbeitnehmer keine Stelle mehr angeboten werden kann und dies der betroffenen Person drei Monate vor Beendigung des Erziehungsurlaubs eröffnet wird.

Art. 23.2.3 Betreuungsstrukturen für Kinder

¹ Zum Wohle ihrer Mitarbeiter sind die Betriebe bestrebt, Betreuungsstrukturen für Kinder im Vorschulalter bzw. im frühen Schulalter einzurichten oder an der Einrichtung solcher Strukturen mitzuwirken.

² Auf entsprechendes Verlangen begleiten die vertragsunterzeichneten Arbeitgeberorganisationen die Betriebe in diesen Bestrebungen, insbesondere zwecks Zurverfügungstellung von Lokalen oder im Hinblick auf die Aushandlung von Verträgen betreffend den erleichterten Zugang zu den Betreuungsstrukturen.

³ Die Betriebe sind nicht verpflichtet, sich an den Betreuungskosten für Kinder zu beteiligen. Verfügt ein Betrieb über seine eigenen Betreuungsstrukturen, sind Rechtsform und Haftpflicht einvernehmlich festzulegen.

Art. 23.3 Geltungsbereich

Alle Bestimmungen von Art. 23 GAV gelten auch für Lehrlinge.

SCHWEIZER MILITÄRDIENST

Art. 24.1 Die Betriebe gewähren den Arbeitnehmern während ihres obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, eingeschlossen der militärische Frauendienst, aber unter Vorbehalt des Aktivdienstes, folgende Zulagen:

Rekrutenschule

- Ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 50% des Lohnes;
- Verheiratete Rekruten und ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 75% des Lohnes.

Übrige Instruktionsdienste

- Ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 100% des Lohnes für die ersten 30 Tage, 50% des Lohnes ab dem 31. Tag;
- Verheiratete Rekruten sowie ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 100% des Lohnes für die ersten 30 Tage, 80% des Lohnes ab dem 31. Tag.

Wiederholungskurse

100% des Lohnes.

Art. 24.2 Dem Arbeitgeber fließen die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen zu. Ist die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung verglichen mit den oben erwähnten Ansätzen höher, zahlt der Arbeitgeber die Differenz aus.

Art. 24.3 Der Zivilschutz, der Dienst im Roten Kreuz sowie der von der zuständigen Bundesbehörde angeordnete Dienst im Ausland sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.

Art. 24.4 Alle Bestimmungen von Art. 24 GAV gelten auch für Lehrlinge.

BERECHTIGTE ABSENZEN**Art. 25.1 Heirat, Geburt, Todesfall, Umzug**

Die Betriebe gewähren den Arbeitnehmern folgende bezahlte Urlaubstage:

- a) Heirat des Arbeitnehmers: zwei Tage, unabhängig vom Heiratsdatum;
- b) Geburt eines oder mehrerer Kinder: fünf Tage für den Vater, vier Tage vom zweiten Kind an, wobei diese fünf Tage oder vier Tage in den 14 Tagen nach der Geburt auch stundenweise bezogen werden können;
- c) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder eines Elternteils: bis zu drei Tagen;
- d) Tod der Schwiegereltern oder eines Geschwisters:
 - sofern diese Personen in Familiengemeinschaft mit dem Arbeitnehmer gelebt haben: bis zu drei Tagen;
 - andernfalls bis zu einem Tag;
- e) Umzug, sofern dieser nicht in Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel steht: ein Tag pro Kalenderjahr.

Art. 25.2 Militärische Inspektion

Die Betriebe gewähren ebenfalls:

- im Falle von Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen: einen halben Tag;
- wenn der Inspektionsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann: einen Tag.

Art. 25.3 Entschädigung der Absenztage

Für Absenzen infolge Todesfall, Militärinspektion und Umzug wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, für die effektiv ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn ausgerichtet. Fällt eine Absenz beispielsweise auf einen Sonntag, einen arbeitsfreien Samstag, einen Feiertag oder in die Ferien, wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Aus- und Weiterbildung

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG, UMSCHULUNG

Präambel

Im Bestreben, im Sinn und Geist des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, die berufliche Grundausbildung, die Weiterbildung, die permanente Schulung und die Umschulung durch eine koordinierte Zusammenarbeit zu fördern, haben die Parteien Folgendes vereinbart:

Art. 26.1 Aus- und Weiterbildung

- ¹ Die Parteien ermutigen die Betriebe,
- Massnahmen zur Förderung der Grundausbildung derjenigen Arbeitnehmer zu ergreifen, die über keinen anerkannten Abschluss verfügen;
 - den Lehrlingen den Besuch einer höheren Berufsschule zur Erlangung einer Berufsmatur zu ermöglichen, damit sie Zugang zu einer Fachhochschule erhalten;
 - die Weiterbildung und die Vielseitigkeit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Unter Vielseitigkeit wird die Fähigkeit eines Arbeitnehmers verstanden, an verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb eines Betriebs tätig zu sein und dabei vergleichbare Leistungen hinsichtlich Qualität oder Quantität zu erbringen.

² Die Betriebe bestätigen die absolvierten Aus- und Weiterbildungen und die Erfahrungen, die die Arbeitnehmenden erworben haben. Diese Bestätigung wird auf Wunsch des Betriebs oder der/des Arbeitnehmenden regelmässig ergänzt und bildet einen Anhang des Arbeitszeugnisses.

Art. 26.2 Bildungsurlaub

¹ Arbeitnehmer, die drei aufeinander folgende Jahre im selben Betrieb oder Konzern beschäftigt sind, haben Anspruch auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von jährlich maximal drei Tagen. Dieser bezahlte Urlaub wird gewährt, wenn die besuchte Ausbildung die berufliche Tätigkeit oder die für die Berufsausübung nützlichen Sprachen betrifft.

² Der Arbeitgeber muss mit Kursinhalt und Zeitpunkt der Abwesenheit ausdrücklich einverstanden sein. Insbesondere darf der geregelte Betriebsablauf nicht gestört werden.

³ Die Arbeitnehmer müssen den Besuch der Kurse belegen.

⁴ Arbeitnehmer, die den Besuch einer internen Ausbildung verweigern oder die das Recht auf Bildung missbraucht haben, haben keinen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub.

⁵ Anstelle eines Urlaubs kann der Arbeitnehmer die Übernahme der gesamten oder eines Teils der Kurskosten beantragen, wenn der Kurs in der Freizeit besucht wird.

Art. 26.3 Berufsbildungskommission

¹ Die Gewerkschaft Unia bestimmt drei Vertreter in die Berufsbildungskommission des Arbeitgeberverbandes; diese Vertreter amtieren mit beratender Stimme; die Kommission kann ohne ihre Zustimmung keine für die Gewerkschaft Unia verpflichtenden Entscheide treffen.

² Die Vertreter der Gewerkschaft Unia nehmen an den Besprechungen und Beschlussfassungen bezüglich der Finanzierung der Kommission des Arbeitgeberverbandes sowie Bildungs- oder Informationsaktionen, wofür der Arbeitgeberverband die Verantwortung alleine tragen will, nicht teil.

³ Sofern die Berufsbildungskommission im Beisein der Vertreter der Gewerkschaft Unia tagt, hat sie den Auftrag, den Parteien alle nützlichen Vorschläge über Aus- und Weiterbildungsfragen, die gemeinsam geprüft und gelöst werden sollten, vorzulegen.

⁴ Sie schlägt ihnen insbesondere vor:

- die als notwendig erachteten Aus- und Weiterbildungsprogramme;
- die zu beachtenden Prioritäten bei der Verwirklichung dieser Programme;
- die notwendigen Mittel und Wege;
- die Finanzierung.

Der Betrieb: _____ in: _____ erteilt folgendes
Ausbildungszeugnis

für Herrn / Frau

Name: _____ Vorname: _____ Geb.: _____

Adresse: _____

Heimatort: _____ Muttersprache: _____

Eintrittsdatum: _____ Austrittsdatum: _____

Funktion beim Eintritt: _____

Vor der Anstellung erworbene Ausbildung(en)

Art der Ausbildung	Ort der Ausbildung	Diplom/Zertifikat	Erhalten am...

Im Betrieb ausgeübte Tätigkeit (während mindestens zwei Monaten)

Art der Tätigkeit	Abteilung	vom... bis...
		20...
		20...
		20...

**Besuchte Ausbildungen und Kurse; berufliche Kenntnisse,
während der Tätigkeit im Betrieb erworben**

Art der Bildung, des Kurses, Beschrieb der Tätigkeit	Dauer	Abgeschlos- sen am	Zertifikat/ Bescheinigung
			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Ort: _____ Datum: _____ Unterschrift: _____

KURSE UND URLAUBE FÜR DIE AUSBILDUNG AUF DEM GEBIET DER SOZIALGESETZGEBUNG

Art. 27.1 Kursstoff

¹ Um die Kenntnisse der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung zu fördern und zu erweitern und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu vertiefen, werden den Arbeitnehmern (Anspruchsberechtigte siehe Art. 27.2) Bildungsurlaube gewährt.

² Diese Urlaube werden für Kurse gewährt, die insbesondere folgende Gebiete umfassen:

- Sozial- und Arbeitsgesetzgebung;
- Gesamtarbeitsverträge;
- berufliche Vorsorge;
- Lohnsysteme;
- Gesetzgebung über die Berufsausbildung;
- paritätische Einrichtungen;
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Persönlichkeitsschutz.

³ Diese Aufzählung ist nicht abschliessend; es können auch weitere Themen ähnlicher Art behandelt werden, sofern sie von der in Art. 27.3 hiernach bezeichneten Kommission gebilligt werden.

Art. 27.2 Anspruchsberechtigte

¹ Im Rahmen ihres Auftrages haben folgende Personen Anspruch auf solche Urlaube:

- die Mitglieder der Verhandlungskommissionen der Vertragsparteien;
- die Mitglieder der ständigen paritätischen Kommissionen;
- die Mitglieder der Lehrlings-Aufsichtskommissionen;
- die Mitglieder der Arbeitsgerichte;
- die Mitglieder der Personalkommissionen und die Gewerkschaftsvertreter;
- die Mitglieder von Stiftungsräten;
- die Sicherheitskoordinatoren;

- die Vertrauenspersonen in Sachen Persönlichkeitsschutz;
- die von einer der Vertragsparteien vorgeschlagenen Mitglieder in den kantonalen oder eidgenössischen Kommissionen, welche die unter Art. 27.1 Abs. 2 aufgeführten Themen behandeln.

² Die unter Art. 27.3 Abs. 1 vorgesehene paritätische Kommission kann diese Kurse je nach dem zu behandelnden Kursstoff auch für andere als die im vorigen Abschnitt erwähnten Personenkreise öffnen.

³ Besteht in einem Unternehmen eine Personalkommission, kann die Ausbildung deren Mitglieder im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Kommission durchgeführt werden (Programme, Dauer, Teilnahme).

Art. 27.3 Paritätische Kommission

¹ Eine aus vier Mitgliedern bestehende paritätische Kommission wird eingesetzt, um die Bildungskurse im Sinn und Geist der Gesamtarbeitsverträge auszuwählen und nötigenfalls zu billigen.

² Kommt keine Einigung zustande, werden die Vertragsparteien angerufen.

Art. 27.4 Kurse

¹ Wenn die Kurse von der paritätischen Kommission genehmigt sind, werden sie entweder paritätisch, von den Vertragsparteien getrennt oder von einem aussenstehenden Bildungsträger durchgeführt. Sie geben Anrecht auf bezahlten Urlaub.

² Wird ein Kurs über ein in Art. 27.1 Abs. 2 erwähntes Gebiet von einem Arbeitgeber durchgeführt, bildet das für den Arbeitnehmer kein Hindernis zur Teilnahme an den von der Gewerkschaft Unia organisierten Kursen. Dasselbe gilt auch im umgekehrten Fall.

³ Das Unternehmen fördert die Kursteilnahme der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer. Es gewährt ihnen dafür Bildungsurlaub.

⁴ Dem Urlaubsgesuch zur Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Bildungskurs wird entsprochen, jedoch wird dieser Urlaub nicht bezahlt.

Art. 27.5 Allgemeine Bestimmungen

¹ Die Gesamtdauer der Urlaube beträgt höchstens fünf Tage pro Jahr und Berechtigten.

² Die Bildungsurlaube dürfen den ordnungsgemässen Arbeitsablauf im Unternehmen nicht stören.

³ Das Unternehmen, das die Kurskosten übernimmt (Kursgeld, Material-, Verpflegungs- und Reisekosten), muss diese Vergünstigungen allen Teilnehmern des Unternehmens gewähren.

Frühzeitige Pensionierung

ETAPPENWEISE PENSIONIERUNG UND AHV-ÜBERBRÜCKUNGSRENTE

Art. 28.1 Keine Kumulation

Die Arbeitnehmer haben entweder Anspruch auf eine etappenweise Pensionierung oder auf eine AHV-Überbrückungsrente. Eine Kumulation ist nicht möglich.

Art. 28.2 Etappenweise Pensionierung

¹ Im Verlaufe der zwei Jahre vor Erreichung des offiziellen AHV-Rentenalters hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etappenweise Kürzung der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer muss diesen Anspruch ein Jahr vor Beginn der etappenweisen Pensionierung geltend machen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine etappenweise Pensionierung, wenn er beim Beginn derselben

- zehn Dienstjahre im Betrieb oder im Konzern zählt;
- zehn von insgesamt zwölf Dienstjahren in Betrieben zählt, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

Falls die Verwirklichung dieses Anspruchs durch ausserordentliche Umstände verunmöglicht wird, kann der Arbeitnehmer an die Gewerkschaft Unia gelangen, damit zwischen dem Betrieb und den betroffenen Arbeitgeber- und Unia-Sekretären Verhandlungen eröffnet werden.

² Mit der etappenweisen Pensionierung kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit um höchstens 20% im ersten Jahr und höchstens 40% im zweiten Jahr kürzen.

³ Der Lohn des Arbeitnehmers wird entsprechend der Hälfte der Arbeitszeitreduktion gekürzt.

⁴ Der versicherte Lohn gemäss den Bestimmungen der zuständigen beruflichen Vorsorgeeinrichtung verbleibt auf der Höhe vor Einführung der etappenweisen Pensionierung.

⁵ Die Gesamtheit der Beiträge (Arbeitgeberbeitrag und Arbeitnehmerbeitrag), die der beruflichen Vorsorgeeinrichtung

auf der Grundlage der Differenz zwischen vormaligem Lohn und reduziertem Lohn geschuldet ist, wird vom Arbeitgeber übernommen.

⁶ Die detaillierten Modalitäten der etappenweisen Pensionierung werden vom Betrieb und dem Arbeitnehmer vorgängig und schriftlich festgelegt.

⁷ Vorbehalten bleiben die jeweils günstigeren Bestimmungen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

Art. 28.3 AHV-Überbrückungsrente

¹ Im Jahr vor dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters hat der Arbeitnehmer, der jegliche entlohnte berufliche Aktivität aufgibt, das Recht auf eine AHV-Überbrückungsrente, wenn er im Zeitpunkt der ersten Rentenauszahlung folgende Bedingungen erfüllt:

- zehn Dienstjahre im Betrieb oder in der Gruppe;
- zehn Dienstjahre innerhalb von insgesamt zwölf Dienstjahren in einem dem GAV der Uhrenindustrie unterstellten Betrieb.

² Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch machen will, teilt dies seinem Arbeitgeber zwölf Monate im Voraus mit. Auf jeden Fall kündigt er unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist.

³ Die AHV-Überbrückungsrente beträgt Fr. 24'000.- für ein Jahr. Hat der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers während der in Art. 28.2.1 erwähnten Referenzzeit weniger als 100% betragen, wird die AHV-Überbrückungsrente anteilmässig gekürzt.

⁴ Die Bezugsdauer der AHV-Überbrückungsrente beträgt ein Jahr. Auf schriftlichen, entsprechend begründeten Antrag, kann die Bezugsdauer auf zehn Monate gekürzt werden. Der Totalbetrag der Überbrückungsrente bleibt unverändert.

⁵ Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen innerhalb der letzten zwölf Monate entlassen, bevor er Anspruch auf Ausrichtung der AHV-Überbrückungsrente hat, wird die Rente ab dem ersten Tag nach

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt; der Totalbetrag bleibt unverändert, auch wenn Leistungen der Arbeitslosenkasse bezogen werden.

⁶ Die AHV-Überbrückungsrente wird vom Zeitpunkt an ausbezahlt, wo die vorzeitige Pensionierung in Kraft tritt und bis zur Zahlung der AHV-Altersrente oder bis zum Ende des Monats, in welchem der Rentenbezüger verstirbt. Sie wird nicht mehr ausbezahlt, wenn der Arbeitnehmer wieder eine bezahlte Arbeit aufnimmt, eine ganze Rente der Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung bezieht oder Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhält, unter Vorbehalt von Art. 28.2.5.

⁷ Die AHV-Überbrückungsrente wird vom Arbeitgeber finanziert.

Sonderstatute

LEHRLINGSSTATUT

Art. 29.1 Geltungsbereich

Es wird empfohlen, das vorliegende Statut anzuwenden:

- bei den offiziellen Lehrverträgen in Bezug auf die vom Lehrmeister, vom Lehrling und seinem gesetzlichen Vertreter einzuhaltenden Bestimmungen;
- bei Berufslehren, die aufgrund eines von einem repräsentativen Berufsverband der Uhrenindustrie registrierten und anerkannten Vertrages absolviert werden.

Art. 29.2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Vorliegende Empfehlung ändert nichts an den gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, die auf die Lehrlinge verpflichtend angewandt werden (Ferien: Art. 15; Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Krankenpflegeversicherung: Art. 21; Krankheit und Unfall: Art. 22; Mutterschafts- und Familienschutz: Art. 23; Militärdienst: Art. 24).

Art. 29.3 Arbeitszeit

¹ Die normale Arbeitszeit der Lehrlinge entspricht der geltenden vertraglichen Arbeitszeit, inklusive die Stunden für den obligatorischen Berufsunterricht.

² Der Lehrmeister sorgt dafür, dass die Lehrlinge während der normalen Arbeitszeit über genügend Zeit verfügen, um ihre Aufgaben und Prüfungen unter Aufsicht vorbereiten zu können.

³ Zudem ist den Lehrlingen im ersten Lehrjahr ein zusammenhängender freier Halbtag mitten in der Woche zu gewähren, um ihnen die Integrierung in das Berufsleben zu erleichtern.

Art. 29.4 Lohn

¹ Die Lehrlinge stehen im Monatslohnverhältnis.

² Gemessen am Monatslohndurchschnitt der Uhrenindustrie, der auf der Grundlage der Bestimmungen von Art. 18.3

ermittelt wird, betragen die Mindestansätze, alles inbegriffen:
im 1. Lehrjahr: 10%–15%
im 2. Lehrjahr: 15%–20%
im 3. Lehrjahr: 20%–25%
im 4. Lehrjahr: 25%–30%
(siehe Anhang)

³ In Betrieben, wo der Lehrlingslohn mit einem Prämiensystem verbunden ist, müssen die in Art. 29.4 Abs. 2 festgesetzten Ansätze erreicht werden.

Art. 29.5 Ärztliche Kontrolle

¹ Der Lehrling hat das Recht, sich während des ersten Lehrjahres einer ärztlichen Kontrolle zu unterziehen, ohne dass deswegen die Verpflichtung (Art. 29 Abs. 2 ArG) des Lehrmeisters dahinfällt, auf die Gesundheit des Lehrlings achten zu müssen.

² Die Kosten dieser Kontrolle (Arzthonorar, Lohnausfall) gehen zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie nicht von einer Krankenkasse übernommen werden.

Art. 29.6 Studientage

¹ Die in Art. 29.7 erwähnte paritätische Kommission bestimmt die Kurse, Konferenzen, Studienreisen, technischen Besichtigungen und anderen Veranstaltungen, die zur Erweiterung der allgemeinen und beruflichen Kenntnisse beitragen können und von den Unterzeichnerverbänden dieses Statuts durchgeführt werden.

² Es wird den Arbeitgebern empfohlen, den Lehrlingen die notwendige Zeit für diese Veranstaltungen zur Verfügung zu stellen, im Rahmen (in der Regel) von drei Tagen pro Jahr, vorausgesetzt, dass dadurch der Berufsschulunterricht nicht in Mitleidenschaft gezogen wird.

Art. 29.7 Paritätische Kommission

¹ Eine paritätische Kommission, bestehend aus je drei Vertretern der dieses Statut unterzeichnenden Parteien, ist mit dessen Überwachung und Durchführung beauftragt.

² Sie kann den unterzeichnenden Parteien Vorschläge unterbreiten.

Art. 29.8 Revision und Kündigung

¹ Auf Verlangen einer der unterzeichnenden Parteien kann dieses Statut jederzeit revidiert werden.

² Es kann von jeder unterzeichnenden Partei auf das Ende eines Kalenderjahres – unter Beachtung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist – schriftlich gekündigt werden.

Art. 29.9 Andere Arbeitnehmerorganisationen

¹ Andere Arbeitnehmerorganisationen, die sich mit Lehrlingsfragen befassen, können sich dem vorliegenden Statut anschliessen.

² Die Zustimmung der unterzeichnenden Parteien vorausgesetzt, können sie in der paritätischen Kommission Einsitz nehmen.

ANHANG

LEHRLINGSSTATUT MONATLICHER LOHN

Jahr	Durchschnittslohn	1. Lehrjahr 10–15%	2. Lehrjahr 15–20%	3. Lehrjahr 20–25%	4. Lehrjahr 25–30%
2002	Fr. 4'829.–	Fr. 483.–/ Fr. 724.–	Fr. 724.–/ Fr. 966.–	Fr. 966.–/ Fr. 1'207.–	Fr. 1'207.–/ Fr. 1'449.–
2003	Fr. 4'889.–	Fr. 489.–/ Fr. 733.–	Fr. 733.–/ Fr. 978.–	Fr. 978.–/ Fr. 1'222.–	Fr. 1'222.–/ Fr. 1'467.–
2004	Fr. 4'952.–	Fr. 495.–/ Fr. 743.–	Fr. 743.–/ Fr. 990.–	Fr. 990.–/ Fr. 1'238.–	Fr. 1'238.–/ Fr. 1'486.–
2005	Fr. 5'197.–	Fr. 520.–/ Fr. 780.–	Fr. 780.–/ Fr. 1'039.–	Fr. 1'039.–/ Fr. 1'299.–	Fr. 1'299.–/ Fr. 1'559.–
2006	Fr. 5'250.–	Fr. 525.–/ Fr. 788.–	Fr. 788.–/ Fr. 1'050.–	Fr. 1'050.–/ Fr. 1'312.–	Fr. 1'312.–/ Fr. 1'575.–
2007	Fr. 5'514.–	Fr. 551.–/ Fr. 827.–	Fr. 827.–/ Fr. 1'102.–	Fr. 1'102.–/ Fr. 1'379.–	Fr. 1'379.–/ Fr. 1'654.–
2008	Fr. 5'604.–	Fr. 560.–/ Fr. 841.–	Fr. 841.–/ Fr. 1'121.–	Fr. 1'121.–/ Fr. 1'401.–	Fr. 1'401.–/ Fr. 1'681.–
2009	Fr. 5'715.–	Fr. 572.–/ Fr. 857.–	Fr. 857.–/ Fr. 1'143.–	Fr. 1'143.–/ Fr. 1'429.–	Fr. 1'429.–/ Fr. 1'715.–
2010	Fr. 5'941.–	Fr. 594.–/ Fr. 891.–	Fr. 891.–/ Fr. 1'188.–	Fr. 1'188.–/ Fr. 1'485.–	Fr. 1'485.–/ Fr. 1'782.–
2011	Fr. 5'883.–	Fr. 588.–/ Fr. 882.–	Fr. 882.–/ Fr. 1'177.–	Fr. 1'177.–/ Fr. 1'471.–	Fr. 1'471.–/ Fr. 1'765.–
2012		Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
2013		Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
2014		Fr.	Fr.	Fr.	Fr.

KADERSTATUT

Art. 30.1 Umschreibung der Funktion

Unter den Begriff «zum Kader gehörende Arbeitnehmer» (in der Folge «Kader» genannt) fallen:

- an der Spitze einer Betriebsabteilung stehende Arbeitnehmer, die vom Unternehmen umschriebene menschliche oder technische Verantwortungen tragen und grösstenteils mit Funktionen in dieser Richtung beschäftigt sind;
- technische Angestellte mit einer Stabsfunktion, deren Verantwortung gleichwertig ist wie jene der oben aufgeführten Arbeitnehmer.

Art. 30.2 Koalitionsfreiheit

¹ Das Kader hat das Recht, sich der Berufsorganisation seiner Wahl anzuschliessen.

² Die Zugehörigkeit des Kaders zu einer Berufsorganisation darf kein Hindernis sein, weder in seiner jetzigen Funktion noch für den künftigen beruflichen Aufstieg im Unternehmen.

Art. 30.3 Anstellungsbedingungen

¹ Grundsätzlich besteht für das Kader ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag, der seine Funktion im Betrieb genau umschreibt.

² In materieller Hinsicht müssen die Arbeitsbedingungen mindestens gleichwertig sein wie diejenigen der jeweils in der Uhrenindustrie geltenden Gesamtarbeitsverträge.

Art. 30.4 Rechte

¹ Die Kader werden rechtzeitig informiert und angehört – sei es persönlich oder in Gruppen und soweit möglich als erste – über den Geschäftsgang und alle sie direkt betreffenden Massnahmen, so u.a. über:

- die Ordnung im Betrieb;
- Änderungen der Arbeitszeit;
- die Verlegung von Arbeitsplätzen;
- Personalentlassungen;
- die Einführung neuer technischer Anlagen oder Fabrikationsverfahren;
- die Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung;
- die sozialen Massnahmen bei Personalabbau;
- die Unfallverhütung.

² Nötigenfalls hat das Kader das Recht, die vorerwähnte Information zu verlangen.

Art. 30.5 Pflichten

¹ Das Kader muss nach bestem Wissen und aufgrund seiner Erfahrung die Interessen seines Arbeitgebers und der Uhren- und Mikrotechnikindustrie wahren.

² Demzufolge bemüht es sich, das ihm unterstellte Personal unparteiisch und gerecht zu führen und sich zu vergewissern, dass sich die Produktivität im Rahmen menschlich zumutbarer Grenzen hält, unter bestmöglicher Ausnützung der verfügbaren Produktionsmittel.

³ Das Kader wird sich ganz besonders um Achtung und Förderung der Persönlichkeit der ihm anvertrauten Lehrlinge und jugendlichen Arbeitnehmer bemühen. Es macht sich zur Pflicht, ihre berufliche Ausbildung zu fördern.

⁴ Das Kader bewahrt absolute Diskretion über Geschäfte und betriebseigene Fabrikationsvorgänge und -methoden.

Art. 30.6 Weiterbildung

¹ Die Vertragsparteien bemühen sich, die Weiterbildung der Kader, die Verbesserung ihrer Qualifizierung und gegebenenfalls ihre Neueinstufung zu fördern. Zu diesem Zweck wird eine entsprechende Kommission bestellt.

² Die Arbeitgeber fördern die Weiterbildung und die Neueinstufung ihrer Kader.

ALPHABETISCHER INDEX

A	Seite
Absenzen	46, 62, 67–68, 95
Absenzen (berechtigte).....	109
Absenzenkontrolle (Krankheit/Unfall)	62, 95
Arbeitsbedingungen	45–47, 49, 129, 132
Arbeitslosigkeit	31, 41, 43, 68, 99
Arbeitsunfähigkeit.....	57–58, 96–97, 102–103
Arbeitsvertrag (für bestimmte Zeit)	46
Arbeitszeit.....	32–36, 42–43, 46–47, 52, 59–64, 67, 69, 72, 85, 91, 95, 129, 134
Aussperrung.....	5
B	
Bandbreitenmodell.....	61–62
Behinderte	53–54
Belästigung (sexuelle)	51
Berufsbildungskommission (paritätische)	114
Beschäftigungspolitik	41–44
Betreuungsstrukturen (für Kinder)	105–106
Betriebsferien.....	66–68, 103
Betriebsschliessung	41–42, 67, 102
Bildungsurlaub	34, 36, 113–114, 117–119
D	
Datenschutz	55
Dreizehnter Monatslohn.....	85
E	
Entlassung.....	41–44
Erziehungsurlaub	104–105
F	
Familienzulagen	85, 89
Feiertage	6, 46, 68, 71

Ferien.....	37, 46, 62, 65–68, 71, 102–105, 107
Ferien (bei Heimarbeit)	68
Feriendauer.....	65–66
Ferienjahr (reglementarisch)	65, 68
Ferientage (Jahresendbrücke).....	67
Funktion (öffentliche).....	52, 133

G

Geburt	89, 105, 109
Geburtenzulage.....	89
Gewerkschaftsvertreter	18, 29–36, 54
Gleichstellung von Mann und Frau (im Arbeitsverhältnis).....	49
Gleitende Arbeitszeit.....	61

H

Heimarbeit.....	4, 32, 45, 47, 68, 72, 78, 85, 91, 98, 102–103
Heirat.....	109

I

Inspektion (militärische).....	109
--------------------------------	-----

J

Jahresendbrücke	67
-----------------------	----

K

Kader	133–134
Kinder (Betreuungsstrukturen).....	105–106
Kinder (Erziehungsurlaub).....	104–105
Kollektivkonflikte	8, 15
Konkurs.....	42
Krankheit.....	45, 54, 57–58, 62, 91, 95–99, 102–104, 129
Kündigungsfrist.....	44, 45, 57, 105, 124, 131

L

Lehrlinge.....	31, 66, 99, 106–107, 112, 129–130, 134
Lehrlingslohn	130
Leiharbeit.....	46

Lohn	61, 69, 72, 75–80
Lohn (bei Heimarbeit)	68
Lohn (während der Ferien)	67–68
Lohnanpassung	30, 78–79

M

Militärdienst	62, 66, 68, 91, 99, 106, 129
Mobbing	51
Monatslohn	61, 66, 98
Mutterschaft	62, 66, 68, 96, 129
Mutterschaftsurlaub	101–104

N

Nachlassstundung	42
Niederkunft	96, 99, 101

P

Pensionierung	123–124
Persönlichkeitsschutz	51, 118
Personalkommission	29, 32, 34–36, 52, 54, 118
PREVHOR	17–27
PREVHOR-Zertifikat	17–27
Probezeit	44, 45, 57, 100

R

Rententalter	123
--------------------	-----

S

Schichtarbeit	63
Schiedsgericht	9–13, 78–79, 81–83
Schwangerschaft	101
Streik	5

T

Taggeld	44, 97–99, 102
---------------	----------------

Teilzeitarbeit	46
Teuerung.....	76–79
Teuerungsausgleich.....	76–79
Todesfall.....	17, 109
U	
Überstunden	44, 46
Umgruppierung.....	41
Umschulung	41, 43, 113
Unfall	45, 54, 57–58, 62, 67, 91, 95–99, 102–104
Unfallverhütung.....	134
V	
Verhandlungsdelegation	35, 77
Vertrauensperson	51–52, 118
W	
Wochenarbeitszeit	61
Z	
Zivilschutz.....	62, 107

ADRESSEN

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse – CP
Av. Léopold-Robert 65, case postale, 2301 La Chaux-de-Fonds
tél. 032 910 03 83, fax: 032 910 03 84
e-mail: info@cpih.ch, www.cpih.ch

ANIM

Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie,
de la microtechnique et des branches affiliées
Av. Léopold-Robert 19, case postale 2084, 2302 La Chaux-de-Fonds
tél. 032 344 46 09, fax: 032 344 46 01

APHM

Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique
Rue de la Gare 7, case postale, 2501 Bienne
tél.: 032 322 47 34, fax: 032 322 76 61

Association Swatch Group Industries

Fbg du Lac 6, 2501 Bienne
tél. 032 343 68 58, fax: 032 343 69 24

Société coopérative de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie

Place Pury 3, 2001 Neuchâtel
tél. 032 722 60 00, fax: 032 722 60 09

USH-APIC

Association patronale suisse des industries microtechniques et de l'habil-
lage horloger
Av. Léopold-Robert 19, case postale 2084, 2302 La Chaux-de-Fonds
tél. 032 344 46 00, fax: 032 344 46 01

UFGVV

Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais
Place Neuve 4, case postale, 1211 Genève 11
tél. 022 807 00 90, fax: 022 807 00 99

Gewerkschaft Unia

Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15

Tel. 031 35 21 11, Fax: 031 350 22 22

www.unia.ch, E-Mail: uhrenindustrie@unia.ch

Region Biel-Solothurn

Sekretariat Unia

Murtenstrasse 33, Postfach 1792, 2501 Biel

Tel. 032 329 33 33, Fax: 032 329 33 34

Sekretariat Unia

Dornacherhof 11, 4501 Solothurn

Tel. 032 626 36 26, Fax: 032 626 36 26

Sekretariat Unia

Bachstrasse 45, Postfach 1372, 8201 Schaffhausen

Tel. 052 625 49 88, Fax: 052 625 49 11

Sekretariat Unia

Rebgasse 1, Postfach, 4005 Basel

Tel. 061 686 73 00, Fax: 061 686 73 05

Sekretariat Berner Oberland

Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun

Tel. 033 225 30 20, Fax: 033 225 30 39