

# **GAV VdU**

**2008 - 2012**

*Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die Artikel.*

## **GESAMTARBEITSVERTRAG**

Präambel	
1. Einleitung	1
2. Grundsätze	2
3. Einzelregelungen	3
4. Kontrolle	4
5. Schlichtung	5
6. Schiedsgerichtsbarkeit	6
7. Ordentliche Gerichte	7
8. Konventionalstrafe und Haftung	8
9. Schlussbestimmungen	9

## **A. BESONDERE ARBEITSVERHÄLTNISSE**

1. Befristete Arbeitsverträge	1
2. Leiharbeit („Temporärarbeit“)	2
3. Heimarbeit	
4. Arbeitnehmer im Stundenlohn	
5. Teilzeitarbeit	3
6. Lehrvertrag	4

## **B. LOHN**

	5
1. Grundsatz	6
2. Mindestanfangslöhne	10
3. Beschäftigung im Monatslohn	10
4. Dreizehnter Monatslohn	11
5. Entlohnung Heimarbeit	12
6. Lohn für Ferien, Feiertage und berechnete Absenzen	
7. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	
a) Militärdienst	13
b) Krankheit, Unfall, Niederkunft	

## **C. LOHNERHÖHUNGEN**

1. Verhandlungen	14
2. Modalitäten der Ausrichtung verbindlicher Lohnerhöhungen	15
3. Modalitäten der Ausrichtung empfohlener Lohnerhöhungen	16
4. Verfahren bei Verhandlungen auf Betriebsebene	18
5. Streitfälle	
a) Betreffend die Gesamtheit der deutschschweizerischen Uhrenindustrie	22
b) Betreffend einzelne Betriebe	23
c) Schiedsgerichtsverfahren und Beurteilungskriterien	24
d) Ausbildung von Personalkommissionen und Personal	25
e) Informationsaustausch	26

## **D. FAMILIENZULAGEN UND BEITRÄGE DES ARBEITGEBERS**

1. Familienzulagen	27
2. Beiträge des Arbeitgebers an Krankenkassenprämien	

## **E. ARBEITSZEIT**

1. Normalarbeitszeit	28
2. Gleitende Arbeitszeit	29
3. Besondere Arbeitszeitmodelle	
a) Schicht- und Nachtarbeit	30
b) Jahresarbeitszeit	32
4. Überstunden und Überzeit	34

## **F. FERIEEN UND FEIERTAGE**

1. Ferien	
-----------	--

a) Allgemeines	36
b) Ferienanspruch	37
c) Ferienbezug	38
d) Ferienlohn des Betriebspersonals	39
e) Ferienlohn der Heimarbeiter, Gelegenheitsarbeiter und Praktikanten	40
f) Ferienlohn für Jugendliche nach der Ausbildung	41
g) Ferienlohn und Ferienbezug bei Stellenwechsel	42
h) Schlussbestimmungen	43
2. Feiertage	44
<b>G. BERECHTIGTE ABSENZEN, FAMILIENURLAUB UND ERZIEHUNGSURLAUB</b>	
1. Berechtigte Absenzen	47
2. Familienurlaub	49
3. Erziehungsurlaub	51
<b>H. VORZEITIGE PENSIONIERUNG</b>	
1. Etappenweise Pensionierung	56
2. AHV-Überbrückungsrente	59
<b>I. KRANKHEIT, UNFALL, MUTTERSCHAFT</b>	
1. Allgemeines	63
2. Lohnfortzahlung	
a) Monatslöhner	64
b) Übrige Arbeitnehmer	67
3. Mutterschaftsurlaub	68
4. Adoptionsurlaub	73
5. Krankenkassenwesen	
a) Beiträge des Arbeitgebers an die Prämien von Taggeld- und Krankenversicherung	78
b) Freie Kassenwahl	82
c) Verträge mit privaten Versicherungsgesellschaften	83
d) Kollektivversicherungen	84
e) Kontrolle	88
6. Kündigungsschutz	89
<b>J. FÖRDERUNG UND SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT</b>	
1. Gleichstellung	91
2. Eingliederung von Behinderten	92
3. Kinderkrippen	93
4. Datenschutz	94
5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	95
6. Diskriminierung durch sexuelle oder andere Belästigung	96
<b>K. AUS- UND WEITERBILDUNG, BILDUNGSURLAUB</b>	
1. Berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung	
a) Förderung der Aus- und Weiterbildung durch die Betriebe	99
b) Bildungsurlaub	100
2. Kurse für die Ausbildung auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung	101
3. Paritätische Kommission	103
4. Durchführung zugelassener Kurse	104
5. Andere gewerkschaftliche Kurse	105
6. Prévhor	106
<b>L. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES</b>	
1. Auflösung des Einzelarbeitsvertrags	
2. Beschäftigungspolitik	
a) Grundsätze	107
b) Information	111
c) Betriebsschliessungen und -verlegungen, Entlassungen	112

aus wirtschaftlichen Gründen

3. Arbeitslosenversicherung 114

#### **M. PERSONALKOMMISSIONEN UND VERTRETER DER ARBEITNEHMERVERTRAGSPARTEIEN**

1. Grundlagen 115

2. Vertreter der Arbeitnehmervertragsparteien 116

3. Vertrauensbereich und Geschäftsgeheimnisse 118

4. Aufstellung und Änderung der Kommissionsreglemente 119

5. Inhalt der Kommissionsreglemente 120

6. Unternehmen ohne Personalkommission 121

#### **ANHÄNGE**

Anhang 1: Lehrlingsstatut

Anhang 2: Kommissionsreglemente

Anhang 3: Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 61.3., Abs. 5 GAV

Anhang 4: Prévhor

**GESAMTARBEITSVERTRAG  
DER DEUTSCHSCHWEIZERISCHEN  
UNTERNEHMEN DER UHREN- UND MIKROTECHNIK  
VOM JANUAR 2008**

Abgeschlossen zwischen

**Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)**  
mit Sitz in Solothurn, für sich und namens seiner Mitglieder

als "Arbeitgebervertragspartei" einerseits

und

1. **Gewerkschaft UNIA**, , mit Sitz in Bern
2. **SYNA, Die Gewerkschaft**, mit Sitz in Zürich

beide für sich und namens ihrer Mitglieder

als "Arbeitnehmervertragsparteien" andererseits

**PRÄAMBEL**

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag wird im Bestreben abgeschlossen, die deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik zu fördern, den Arbeitsfrieden zu erhalten und zu sichern und soziale Konflikte, die sich sowohl gegen die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie diejenigen des Landes auswirken müssten, zu vermeiden.

Wird im nachfolgenden Text die männliche Form verwendet, gilt sie ohne weiteres für Personen beider Geschlechts, sofern sich aus dem Zusammenhang nicht etwas Anderes ergibt.

1. EINLEITUNG

- 1.1. Vertragsparteien des vorliegenden GAV im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen sind die unterzeichneten Organisationen (Verbände). Die ihnen angeschlossenen Mitglieder werden aus den normativen Bestimmungen des GAV unmittelbar berechtigt und verpflichtet, unter Vorbehalt der speziellen Regelung der Prozesslegitimation.
- 1.2. Der GAV betrifft das im Betrieb und in Heimarbeit beschäftigte Personal unter Ausschluss jener Abteilungen und jenes Personals, welche einem andern Kollektivabkommen angeschlossen sind.
- 1.3. Der VdU wird sich bemühen, neu gegründete Holdings und Konzerne, die Personal beschäftigen, in seinen Verband aufzunehmen und so diesem GAV zu unterstellen.

Kündigt ein Mitglied VdU während der Vertragsdauer seine Mitgliedschaft beim VdU, so machen die Vertragsparteien allen ihren Einfluss geltend, damit das kündigende Mitglied den GAV weiter anwendet bis zu dessen Ablauf.

2. GRUNDSÄTZE

Friedenspflicht

- 2.1. Die Vertragsparteien vereinbaren, während der Dauer dieses Abkommens unbedingten Frieden zu wahren. Infolgedessen ist jegliche Kampfmassnahme, wie zum Beispiel Aussperrung und Streik untersagt.

Diese absolute Friedenspflicht gilt auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch den vorliegenden GAV nicht berührt werden.

Koalitionsfreiheit

- 2.2. Die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer ist gewährleistet in der Schweiz und in ausländischen Filialbetrieben, und zwar im Sinne der Konventionen 87 und 98 IAO sowie der Grundsätze der OECD für multinationale Unternehmungen.

Die Vertragsparteien enthalten sich aller Massnahmen, welche die Koalitionsfreiheit in irgend einer Weise beeinträchtigen könnten.

Vertragsfreiheit

- 2.3. Die Vertragsparteien behalten sich vor, mit andern Organisationen Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

Die Arbeitgebervertragspartei verpflichtet sich diesfalls, den Arbeitnehmervertragsparteien und ihren Mitgliedern die gleichen Vorteile zukommen zu lassen, die sie in den andern GAV zugestanden haben.

Die Arbeitnehmervertragsparteien ihrerseits setzen alles daran, in ihren Abkommen mit andern Arbeitgeberorganisationen gleichwertige Bedingungen zu erreichen.

- 2.4. Schliessen eine oder beide Arbeitnehmervertragsparteien mit einem deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- oder Mikrotechnik, das nicht Mitglied des VdU ist, einen Firmenvertrag ab, so darf dieser für den Arbeitgeber insgesamt nicht günstiger sein als der vorliegende GAV.

Dem VdU ist vom Abschluss und Inhalt solcher Firmenverträge jeweils innert Monatsfrist Kenntnis zu geben.

- 2.5. Das Recht der Arbeitnehmer, ihren Arbeitsvertrag entsprechend den Bestimmungen von Gesetz und GAV aufzulösen, einen neuen Arbeitsvertrag abzuschliessen und die Stelle zu wechseln, darf nicht eingeschränkt werden.

Die Möglichkeit, sich um eine bestimmte Stelle zu bewerben, darf nicht vom Geschlecht abhängig gemacht werden.

Treu und Glauben

- 2.6. Die Vertragsparteien sichern einander zu, den vorliegenden GAV nach Treu und Glauben auszuüben und zu erfüllen.

Sie übernehmen die Verpflichtung, auch ihre Mitglieder zur Beachtung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen anzuhalten.

- 2.7. Solange die Vertragsparteien verhandeln, sowie während eines Schiedsgerichtsverfahrens, verzichten sie auf jegliche Auseinandersetzung in der Presse oder Öffentlichkeit; vorbehalten bleibt die sachliche, ausschliesslich interne Orientierung ihrer Mitglieder.

Ausnahmen von der Pflicht, den GAV einzuhalten

- 2.8. Sieht sich eine Firma wegen kriegerischer Ereignisse oder einer schweren wirtschaftlichen Krise ausserstande, ihren finanziellen Verpflichtungen gemäss GAV nachzukommen, so informiert sie den Sekretär VdU.

Der Sekretär VdU, die Sekretäre der Arbeitnehmervertragsparteien und die Firma können alsdann vereinbaren, dass die Firma von der Erfüllung gewisser Verpflichtungen des GAV befreit ist, soweit dem nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen.

Diese Vereinbarung erfolgt schriftlich. Sie enthält das genaue Ausmass der Abweichungen vom GAV und ihre Dauer. Sie unterliegt der Genehmigung durch den VdU.

- 2.9. Zieht eine der Parteien das Vorliegen der Voraussetzungen für den Abschluss einer solchen Vereinbarung in Zweifel, so kann sie eine Expertise von FIDHOR verlangen.

### 3. ARBEITSBEDINGUNGEN

Integrierende Bestandteile dieses GAV sind die nachstehenden Art. 1 – 106 über die Anstellungsbedingungen etc., welche in den unterstellten Betrieben einzuhalten sind.

### 4. KONTROLLE

Die Vertragsparteien besitzen das Recht, für sich und ihre Mitglieder die richtige Anwendung des GAV zu verlangen.

Macht eine Vertragspartei die Verletzung des GAV geltend, so hat sie sich mit einer schriftlichen, konkret begründeten Eingabe an den zuständigen Sekretär der andern Vertragspartei zu richten. Dieser lässt sich unverzüglich von dem betroffenen Mitglied seiner Organisation über die fragliche Angelegenheit einlässlich orientieren.

Anschliessend setzen sich die zuständigen Sekretäre der betroffenen Vertragsparteien sofort miteinander in Verbindung, um die Angelegenheit womöglich in einer gemeinsamen Besprechung zu erledigen.

### 5. SCHLICHTUNG

- 5.1. Die Vertragsparteien bestimmen beim Inkrafttreten des GAV einen Schlichter und einen Stellvertreter desselben.
- 5.2. Droht oder ereignet sich ein Kollektivkonflikt, so nehmen die zuständigen Sekretäre der am Konflikt beteiligten Arbeitnehmervertragsparteien und der Sekretär VdU unverzüglich miteinander Verbindung auf. Sie versuchen den Konflikt kurzfristig gütlich beizulegen, wo nötig und tunlich gemeinsam mit den direkt Betroffenen. Gelingt dies nicht, so wenden sie sich gemeinsam an den Schlichter. Dieser kann aber auch von jedem beteiligten Sekretär allein angerufen werden, und zwar unter gleichzeitiger Benachrichtigung der andern beteiligten Sekretäre.
- 5.3. Aufgabe des Schlichters ist es, Kollektivkonflikte zu verhindern oder zu lösen, wobei diese das Folgende betreffen können:
- Die Anwendung des GAV,
  - Angelegenheiten, die nicht Gegenstand des GAV sind,
  - Die Anwendung der Einzelarbeitsverträge im Betrieb.

Bei der Erfüllung dieser Aufgabe beachtet er die Bestimmungen des GAV.

- 5.4. Der Schlichter lädt die Prozessparteien unverzüglich zu einer Verhandlung vor. Diese haben seiner Vorladung unbedingte Folge zu leisten.

Der Schlichter hört an der Verhandlung beide Parteien an, wirkt auf eine gütliche Einigung hin und unterbreitet ihnen Vorschläge für eine Lösung des Kollektivkonfliktes und ggf. vorsorgliche Massnahmen. Zudem koordiniert oder bestimmt er Art und Weise der internen und externen Information.

Die von den Parteien vor dem Schlichter abgegebenen Erklärungen sind in einem späteren Gerichtsverfahren unverbindlich und dürfen gegen die betreffende Partei auch nicht verwendet werden.

- 5.5. Erfolgt keine Einigung, so kann der Schlichter die Rechtsstreitsache als Einzelschiedsrichter beurteilen, sofern alle Prozessparteien damit einverstanden sind. Für das Verfahren gilt Ziff. 6.

Sein Urteil kann nicht beim Schiedsgericht angefochten werden.

## 6. SCHIEDSGERICHTSBARKEIT

- 6.1. Die Vertragsparteien bestellen ein dreiköpfiges Schiedsgericht, wobei die Arbeitgeber- sowie die Arbeitnehmervetragsparteien je einen Schiedsrichter und dessen Suppleanten bestimmen. Den Präsidenten des Schiedsgerichts wählen sie gemeinsam; kommt diesbezüglich mangels Verständigung oder zufolge Säumnis einer Partei nicht innert 30 Tagen eine Wahl zustande, so wird sie auf Begehren auch nur einer Partei von der Zivilkammer des schweizerischen Bundesgerichts vorgenommen.

Der Präsident des Schiedsgerichts bestimmt das Verfahren, das einfach und rasch sein muss. Neben dem Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit gelten ergänzend die einschlägigen Bestimmungen der solothurnischen Zivilprozessordnung.

Das Schiedsgericht kann Experten oder Berufsleute aus der Uhrenindustrie beiziehen.

Wenn immer möglich fällt das Schiedsgericht sein Urteil innert 3 Monaten seit Klageerhebung. Sein Urteil ist endgültig, unter Vorbehalt der Nichtigkeitsbeschwerde und Revision gemäss Art. 36 ff des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit. Es ist zudem innert Monatsfrist seit Fällung zu begründen.

- 6.2. Soweit nichts anderes vereinbart ist, können nur die Vertragsparteien Klage erheben. Diese richtet sich
- gegen eine oder mehrere Vertragsparteien,
  - gegen ein oder mehrere Mitglieder derselben nur, wenn die Bezahlung einer Konventionalstrafe oder der Ersatz eines Schadens verlangt wird, den diese selbst verursacht haben; in diesem Fall kann sich der Verband des eingeklagten Mitglieds jederzeit als Intervenient (§ 41 ff SoZPO) am Verfahren beteiligen, ohne dass hiezu eine Bewilligung seitens des Schiedsgerichts oder die Zustimmung der Gegenpartei notwendig wäre.

- 6.3. Das Schiedsgericht ist zuständig zum Entscheid über

- Auslegung und Anwendung des GAV,
- Ausfällung von Konventionalstrafen,
- Festsetzung des durch eine vorsätzliche oder grobfahrlässige Rechtsverletzung verursachten Schadens und seines Ersatzes,
- Salärfragen, soweit im GAV ausdrücklich vorgesehen,
- alle andern Fragen, die ihm die Prozessparteien gemäss separatem Prozessvergleich unterbreiten, unabhängig von ihrer Rechtsnatur.

Bei seiner Urteilsfindung hält sich das Schiedsgericht an den GAV und die anwendbare Gesetzgebung. Nach Billigkeit urteilt es nur, wenn es von allen Prozessparteien und den Vertragsparteien hiezu ausdrücklich im Einzelfall ermächtigt wird.

- 6.4. Soweit notwendig schlägt das Schiedsgericht den Prozessparteien vorsorgliche Massnahmen für die Dauer des Prozesses vor.

## 7. ORDENTLICHE GERICHTE

Streitigkeiten aus einem einzelnen Arbeitsverhältnis zwischen Mitgliedern der Vertragsparteien fallen in die Zuständigkeit der ordentlichen staatlichen Gerichte, sofern zwischen den Vertragsparteien nichts anderes verabredet wird.

## 8. KONVENTIONALSTRAFE UND HAFTUNG

- 8.1. Vorsätzliche Verletzungen des GAV durch die Vertragsparteien oder ihre Mitglieder können mit einer Konventionalstrafe geahndet werden. Diese beträgt:
- Fr. 500.-- bis Fr. 10'000.-- im Falle einer Vertragsverletzung durch eine Vertragspartei oder einen Betrieb,
  - Fr. 50.-- bis Fr. 500.-- im Falle einer Vertragsverletzung durch einen Arbeitnehmer; verletzen im Rahmen eines Kollektivkonfliktes mehrere Arbeitnehmer den GAV, so kann die Summe der ihnen auferlegten Konventionalstrafen Fr. 10'000.-- nicht übersteigen.

Bei Rückfall können doppelt so hohe Konventionalstrafen ausgesprochen werden.

Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet die fehlbare Partei nicht von der weiteren Einhaltung ihrer Pflichten gemäss GAV.

Die Konventionalstrafen fallen dem ZeitZentrum Grenchen zu.

- 8.2. Die Vertragsparteien und ihre Mitglieder haften für den von ihnen vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachten Schaden, sowie für die ihnen auferlegten Konventionalstrafen. Nur für letztere haften die Verbände solidarisch mit ihren Mitgliedern.

## 9. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt auf den 1. Januar 2008 in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2012. Sofern er nicht vier Monate vor Ablauf durch eingeschriebenen Brief durch eine oder mehrere Vertragsparteien gekündigt wird, gilt er für ein weiteres Jahr als erneuert, ebenso in der Folgezeit. Er tritt an die Stelle des Gesamtarbeitsvertrages vom Januar 2003.

Vereinbart zu Solothurn, im ..... 2007

Die Vertragsparteien:

VERBAND DEUTSCHSCHWEIZERISCHER UHRENFABRIKANTEN (VdU), Solothurn:

Rolf Dysli

Dr. Raoul Stampfli

Gewerkschaft UNIA , Bern ??????

.....

Jean-Claude Rennwald

SYNA, Die Gewerkschaft, Zürich:

Charles Steck

Tibor Menyhart

## A. BESONDERE ARBEITSVERHÄLTNISSE

### 1. Befristete Arbeitsverträge

#### **Art. 1**

<sup>1</sup> Der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ist nur zulässig, wenn hiefür seitens des Arbeitgebers ein klar begründetes Bedürfnis besteht.

<sup>2</sup> Die Dauer befristeter Arbeitsverträge darf 12 Monate nicht überschreiten. Spezialfälle bleiben aber vorbehalten.

<sup>3</sup> Befristete Arbeitsverträge dürfen höchstens zweimal erneuert werden, und dies nur innerhalb der zeitlichen Grenze von Abs. 2. Werden sie mehr als zweimal erneuert, oder beträgt ihre Dauer insgesamt mehr als 12 Monate, so gelten sie als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

<sup>4</sup> Während der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages ist der Arbeitnehmer dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Er kommt in den Genuss der gleichen Arbeitsbedingungen wie das festangestellte Personal des Betriebs.

### 2. Leiharbeit („Temporärarbeit“)

#### **Art. 2**

<sup>1</sup> Die Bedingungen gemäss Art. 1 Abs. 1 und 2 GAV gelten auch, wenn sich ein Betrieb von einer Temporärfirma Personal temporär vermitteln lässt.

<sup>2</sup> Bei der Inanspruchnahme von Diensten einer Temporärfirma achtet der Betrieb im Rahmen des Möglichen darauf, dass bei den betreffenden Arbeitnehmern die Bedingungen des GAV eingehalten werden, insbesondere in den folgenden Bereichen: 13. Monatslohn, Mindestanfangslohn, Ferien, bezahlte Feiertage, Arbeitszeit, Regelung der Überstunden.

<sup>3</sup> Zu diesem Zweck achtet der Arbeitgeber insbesondere im Rahmen des Möglichen darauf, Leiharbeitsverträge nur mit Temporärfirmen abzuschliessen, die den GAV in den obgenannten Bereichen einhalten.

### 3. Heimarbeit

(vgl. Art. 12 GAV zur Entlohnung, Art. 40 GAV zum Ferienlohn und Art. 67 GAV zur Lohnfortzahlung bei Krankheit etc.)

### 4. Arbeitnehmer im Stundenlohn

(vgl. Art. 10 Abs. 1 GAV, sowie Art. 39 GAV zum Ferienlohn und Art. 67 GAV zur Lohnfortzahlung bei Krankheit etc.)

### 5. Teilzeitarbeit

#### **Art. 3**

<sup>1</sup> Wünscht ein Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt zu werden, so prüft der Betrieb, ob dies möglich ist.

### 6. Lehrvertrag

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Um den Jugendlichen, die in den Betrieben eine Berufslehre absolvieren, den Übergang vom Schul- ins Berufsleben zu erleichtern, wird den Betrieben empfohlen, das Lehrlingsstatut (Anhang) anzuwenden und damit die darin festgehaltenen minimalen Arbeitsbedingungen einzuhalten.

<sup>2</sup> Im übrigen gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 344 - 346 a) sowie die einschlägigen öffentlichrechtlichen Bestimmungen.

<sup>3</sup> Die folgenden Bestimmungen des GAV und des Lehrlingsstatuts sind zwingend für alle Lehrlinge anwendbar, ohne dass diese dadurch im übrigen dem GAV unterstellt würden:

Art. 44 ff. GAV (Feiertage)  
Art. 49 ff. GAV (Familienurlaub)  
Art. 68 ff. GAV (Mutterschaftsurlaub)  
Art. 73 ff. GAV (Adoptionsurlaub)

Bestimmungen des Lehrlingsstatuts:

Ziffer 4. (Ferien)

Ziffer 5. (Militärdienst)

Ziffer 6.1. - 6.3. und 6.5. - 6.8. (Krankheit, Unfall, ärztliche Kontrolle)

## B. LOHN

### 1. Grundsatz

#### **Art. 5**

<sup>1</sup> Das Lohnwesen wird grundsätzlich betriebsintern geregelt, nach Anhörung der Personalkommission bzw., wenn keine besteht, des Personals.

<sup>2</sup> Die Lohnpolitik ist Sache des Arbeitgebers. Die Monats- und Stundenlöhne werden individuell mit den Arbeitnehmern vereinbart.

<sup>3</sup> Als verbindlich gelten dabei die nachstehenden Regelungen.

### 2. Mindestanfangslöhne

#### **Art. 6**

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

<sup>2</sup> Bei der Festlegung der Mindestanfangslöhne berücksichtigen die Parteien insbesondere folgende Elemente:

- Das Ergebnis der Verhandlungen über die Lohnerhöhungen gemäss Art. 14;
- die Differenz zwischen Mindestanfangslohn und medianem Lohn in der Uhrenindustrie;
- die jährliche Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik;
- die Lohnentwicklung der letzten Jahre in der Uhrenindustrie;
- die Lohnentwicklung in den anderen Industriebranchen;
- die Entwicklung von Exporten, Bestellungseingang und Bestellungenbestand in der Uhrenindustrie;
- die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

<sup>3</sup> Die Mindestanfangslöhne und der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens werden pro Region festgelegt.

<sup>4</sup> Beim Inkrafttreten des vorliegenden GAV sind dies fünf, nämlich: Bern/Biel/Solothurn, Neuenburg, Wallis, die beiden Basel und Schaffhausen.

<sup>5</sup> Die Verhandlungen finden zwischen dem Sekretär VdU und den betreffenden Gewerkschaftssekretären statt. Es können Experten beigezogen werden.

#### **Art. 7**

<sup>1</sup> Mindestanfangslöhne werden für folgende Personalkategorien festgelegt:

- Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss
- Arbeitnehmer mit Lehrabschluss

<sup>2</sup> Auf kantonaler oder regionaler Ebene können im Einverständnis der Vertragsparteien für weitere Personalkategorien Mindestanfangslöhne festgelegt werden.

#### **Art. 8**

<sup>1</sup> Die Verhandlungsergebnisse bedürfen der Genehmigung durch die Vertragsparteien.

<sup>2</sup> Gelingt es den Parteien nicht, Einigkeit zu erzielen, wird der Schlichter beigezogen.

#### **Art. 9**

<sup>1</sup> Aufgehoben

<sup>2</sup>

### 3. Beschäftigung im Monatslohn

#### **Art. 10**

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmer, auch die Teilzeitbeschäftigten mit regelmässigem Arbeitsplan, nicht jedoch die Heimarbeiter, werden ohne Unterschied nach Geschlecht, Funktion, etc. im Monatslohn beschäftigt.

<sup>2</sup> Für die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses steht es dem Arbeitgeber frei, mit dem Arbeitnehmer die Entlohnungsart beliebig zu vereinbaren. Indessen behält ein bereits im Monatslohn beschäftigter Arbeitnehmer diese Rechtsstellung auch im Falle eines Stellenwechsels innerhalb der Uhren-, Metall- oder Maschinenindustrie bei.

#### **4. Dreizehnter Monatslohn**

##### **Art. 11**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer erhalten einen 13. Monatslohn, zahlbar im Dezember jeden Jahres. Bei Stellenwechsel während des Jahres ist er pro rata voller Arbeitsmonate geschuldet.

<sup>2</sup> Grundlagen für die Berechnung des 13. Monatslohnes sind:

- Monatslöhner: Normaler Monatslohn ohne Zuschläge wie Familienzulagen, Überstundenentschädigung etc.
- Stundenlöhner: Durchschnittlicher Stundenlohn während der ersten 10 Monate des Kalenderjahres, inbegriffen Ferien, nicht inbegriffen Familienzulagen, Überzeitentschädigungen etc., das Ganze multipliziert mit 173,33, entsprechend 40-h/Woche.
- Akkordlöhner: Durchschnittlicher Stundenlohn, errechnet auf dem durchschnittlichen Akkordlohn während der 10 ersten Monate des Kalenderjahres, inbegriffen Ferien, aber ohne Familienzulagen, Überzeitentschädigung, etc., das ganze multipliziert mit 173,33, entsprechend 40-h/Woche.
- Heimarbeiter: 8.33% des während des Kalenderjahres erzielten Einkommens.

<sup>3</sup> Bei Abwesenheiten des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres wird der 13. Monatslohn pro rata aufgrund der ausbezahlten Löhne ausgerichtet.

#### **5. Entlohnung Heimarbeit**

##### **Art. 12**

<sup>1</sup> Die Heimarbeiter sind nach den gleichen Normen zu entschädigen wie das Fabrikpersonal.

<sup>2</sup> In Rp/Stunde festgelegte Zulagen erhalten sie für so viele Stunden, als der normale Stundenlohn der betreffenden Arbeitskategorie im durchschnittlichen Wochenverdienst des Heimarbeiters enthalten ist.

#### **6. Lohn für Ferien, Feiertage und berechnete Absenzen**

(vgl. Art. 39 ff , 44 und 48 GAV)

#### **7. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung**

##### **a) Militärdienst**

##### **Art. 13**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben während obligatorischen, schweizerischen Militär-, Zivil-, Zivilschutz- und MFD-Dienstleistungen (Aktivdienst ausgenommen), Anspruch auf folgende Vergütung des Durchschnittsverdienstes:

<sup>2</sup> Rekrutenschule als Rekrut:

Verheiratete oder Unterstützungspflichtige 75 %  
Übrige 50 %

<sup>3</sup> Andere Instruktionsdienste:

Verheiratete oder Unterstützungspflichtige: in den ersten 30 Tagen 100 %, nachher 80 %.  
Übrige: in den ersten 30 Tagen 100 %, nachher 50 %.

<sup>4</sup> Wiederholungskurs 100 %

<sup>5</sup> Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen.

<sup>6</sup> Dienstleistungen für das Rote Kreuz und vom Bund angeordnete Hilfsleistungen im Ausland werden der Militärdienstleistung gleichgestellt.

## **b) Krankheit, Unfall, Niederkunft**

(vgl. Art. 64 ff GAV)

## C. LOHNERHÖHUNGEN

### 1. Verhandlungen

#### **Art. 14**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien treten jährlich im September in Verhandlungen. Sie berücksichtigen dabei
- die allgemeine wirtschaftliche Lage der Mitgliedfirmen des VdU und deren künftige weitere Entwicklung,
  - die Entwicklung der Exporte, des Auftragseinganges und des Auftragsbestandes in der Uhrenindustrie,
  - die Lage des Arbeitsmarktes,
  - die Lohnstatistik des BIGA,
  - die Lohnentwicklung der letzten Jahren in der Uhrenindustrie, insbesondere betreffs tiefer Löhne,
  - die Lohnentwicklung in der übrigen Industrie,
  - die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise zwischen dem 31. August des Vorjahres und dem 31. August des laufenden Jahres, nicht jedoch früherer Jahre, und
  - den Einfluss von indirekten Abgaben (Steuern, Gebühren, Zölle, etc.) auf die Teuerung, soweit deren Erhöhung oder Einführung nicht direkt der Finanzierung von Sozialversicherungen dient.
- <sup>2</sup> Gestützt auf ihre Feststellungen vereinbaren die Vertragsparteien, in welchem Umfang ( in %, Fr. / Mt und Rp. / h) die Löhne ab dem 1. Januar des folgenden Jahres den veränderten Verhältnissen anzupassen sind. Der vereinbarte Lohnrahmen kann sowohl verbindliche Lohnerhöhungen als auch Empfehlungen umfassen.

### 2. Modalitäten der Ausrichtung verbindlicher Lohnerhöhungen

#### **Art. 15**

- <sup>1</sup> Die Direktion entscheidet nach eigenem Ermessen, ob die Lohnerhöhung generell in Prozenten auf den individuellen Löhnen oder in Fr. pro Monat, resp. Rp. pro Stunde ausbezahlt wird.
- <sup>2</sup> Die Direktion kann mit der Personalkommission vereinbaren, dass die Lohnerhöhung nicht generell jedem Arbeitnehmer in Prozenten, Fr. pro Monat oder Rp. pro Stunde ausgerichtet, sondern individuell - mit oder ohne generelles Minimum oder Maximum - festgesetzt wird.
- <sup>3</sup> In diesem Fall müssen die im Betrieb per 1. Januar gewährten Lohnerhöhungen im Total gleich hoch sein, wie wenn der Betrieb die Lohnerhöhung einheitlich in Prozenten ausgerichtet hätte. Eine Reduktion gemäss Art. 23 GAV bleibt vorbehalten.
- <sup>4</sup> Besteht keine Personalkommission, so verhandelt die Direktion mit dem Personal.
- <sup>5</sup> Für das Verfahren gilt Art. 18 GAV.

### 3. Modalitäten der Ausrichtung empfohlener Lohnerhöhungen

#### **Art. 16**

- <sup>1</sup> Die Direktion entscheidet nach eigenem Ermessen, ob sie der Empfehlung Folge leisten will.

<sup>2</sup> Die Direktion kann mit der Personalkommission oder, wenn keine solche besteht, mit dem Personal vereinbaren, in welchem Umfang und wie der Empfehlung Folge geleistet wird.

<sup>3</sup> Für das Verfahren gilt Art. 18.

#### **Art. 17**

<sup>1</sup> Leistet eine Firma der ergangenen Empfehlung keine Folge, so kann jede Arbeitnehmervertragspartei die Angabe der Gründe hierfür verlangen. Der Sekretär VdU ist hievon vorgängig zu unterrichten.

<sup>2</sup> Ist eine der Arbeitnehmervertragsparteien von der erhaltenen Antwort nicht befriedigt, so kann sie die Aufnahme von Verhandlungen verlangen, in denen sie Lösungsvorschläge unterbreiten kann, zu denen die Firma Stellung zu beziehen hat.

<sup>3</sup> Jede Arbeitnehmervertragspartei kann nach erfolglosen Verhandlungen den Schlichter anrufen (gem. Ziffer 5.2. - 5.5. GAV). Eine Anrufung des Schiedsgerichts ist ausgeschlossen.

### **4. Verfahren bei Verhandlungen auf Betriebsebene**

#### **Art. 18**

<sup>1</sup> Wünscht die Direktion gemäss Art. 15 oder 16 GAV Verhandlungen mit der Personalkommission oder ggf. mit dem Personal aufzunehmen, so unterbreitet sie dieser ihre Vorschläge schriftlich und mindestens 5 Werktage zum voraus.

<sup>2</sup> Gleichzeitig orientiert sie den Sekretär VdU und die zuständigen lokalen Gewerkschaftssekretäre durch Zustellung einer Kopie ihrer Vorschläge.

#### **Art. 19**

<sup>1</sup> Die Personalkommission oder das Personal können für die Vorbereitung der Verhandlungen einen zuständigen lokalen Gewerkschaftssekretär beiziehen.

<sup>2</sup> Verhandelt die Direktion mit dem Personal, so muss diesem Gelegenheit gegeben werden, sich in Abwesenheit der Direktion zu beraten.

#### **Art. 20**

<sup>1</sup> Wird in den Verhandlungen zwischen Direktion und Personalkommission oder Personal eine Einigung erzielt, so ist diese verbindlich. Sie bedarf insbesondere nicht der Genehmigung durch die Vertragsparteien dieses GAV und kann von diesen auch nur angefochten werden, wenn Art. 15 Abs. 3 GAV verletzt ist.

<sup>2</sup> Wird keine Einigung erzielt, so ist dies endgültig und es gilt die zwischen den Vertragsparteien gem. Art. 14 Abs. 1 GAV getroffene Vereinbarung. Die Direktion entscheidet daher frei über die Modalitäten der Lohnerhöhung (vgl. Art. 15 Abs. 1 GAV) und darüber, ob sie einer Empfehlung Folge leisten will (vgl. Art. 16 Abs. 1 GAV).

<sup>3</sup> Die Direktion orientiert alle Vertragsparteien umgehend über das Ergebnis der Verhandlungen.

#### **Art. 21**

<sup>1</sup> Machen die Personalkommission oder eine Arbeitnehmervertragspartei glaubhaft, dass der Betrieb die getroffene Vereinbarung nicht eingehalten hat, so gilt das folgende Kontrollverfahren:

<sup>2</sup> Die Parteien versuchen im direkten Gespräch, die Angelegenheit zu bereinigen. Dabei ist es der Direktion überlassen, welche Beweismittel sie vorlegt.

<sup>3</sup> Erfolgt keine Einigung, so können der Präsident der Personalkommission oder der zuständige lokale Gewerkschaftssekretär beim Sekretär VdU die Überprüfung des Sachverhalts durch die Revisionsstelle des Unternehmens verlangen.

Letztere hat sich in ihrem Bericht an die Parteien dazu zu äussern, ob das Unternehmen die Vereinbarung insgesamt eingehalten hat. Angaben betreffend einzelne Lohnerhöhungen darf sie in ihrem Be-

richt nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des betreffenden Arbeitnehmers machen.

<sup>4</sup> Die Kosten dieser Expertise gehen zulasten des Unternehmens.

## **5. Streitfälle**

### **a) Betreffend die Gesamtheit der deutschschweizerischen Uhrenindustrie**

#### **Art. 22**

<sup>1</sup> Führen die Verhandlungen zu keiner Einigung, so entscheidet auf Klage einer oder mehrerer Vertragsparteien hin das Schiedsgericht.

<sup>2</sup> Befreit das Schiedsgericht die deutschschweizerische Uhrenindustrie ganz oder teilweise von Lohnerhöhungen, so gilt die Teuerung des betreffenden Jahres dennoch als abgegolten. Diesfalls empfiehlt aber der VdU denjenigen Betrieben, die dazu in der Lage und willens sind, die strittige Lohnerhöhung vollumfänglich oder partiell auszurichten.

<sup>3</sup> Folgt ein Betrieb dieser Empfehlung nicht, obschon er nach Einschätzung einer Vertragspartei hiezu in der Lage wäre, so kann diese beim Sekretär VdU die Aufnahme von Verhandlungen mit jenem verlangen, und zwar innert 30 Tagen seit Eröffnung des Schiedsgerichtsurteils. Kommt es zu keiner Einigung, so ist die Anrufung von Schlichter, Schiedsgericht oder ordentlichem Gericht ausgeschlossen.

### **b) Betreffend einzelne Betriebe**

#### **Art. 23**

<sup>1</sup> Sieht sich ein Betrieb ausserstande oder durch unternehmensspezifische Umstände daran gehindert, eine verbindliche Lohnerhöhung auszurichten, so setzt er den Sekretär VdU hievon innert 30 Tagen seit Abschluss der Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien oder der Eröffnung des Schiedsgerichtsurteils in Kenntnis.

<sup>2</sup> Dieser eröffnet unverzüglich die Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertragsparteien.

<sup>3</sup> Kommt es zu keiner Einigung, so entscheidet das Schiedsgericht, und zwar

- auf Klage einer oder mehrerer Arbeitnehmervertragsparteien hin, wenn der Betrieb mindestens 50 % der verbindlichen Lohnerhöhung offeriert.
- auf Klage des Betriebs hin in allen andern Fällen.

<sup>4</sup> Die Klagefrist beträgt 2 Monate und läuft ab Abschluss der Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien (Art. 14 Abs. 2 GAV), resp. ab der Eröffnung des Schiedsgerichtsurteils (Art. 22 GAV). Im ersten Fall ist die Klage aber auf alle Fälle vor dem 31. Januar des folgenden Jahres zu erheben.

### **c) Schiedsgerichtsverfahren und Beurteilungskriterien**

#### **Art. 24**

<sup>1</sup> Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der deutschschweizerischen Uhrenindustrie oder eines einzelnen Betriebs durch das Schiedsgericht gelten mit Bezug auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft die folgenden Kriterien:

- cash-flow
- Veränderung des Nettoumlaufvermögens
- Verschuldungsgrad
- wirtschaftliche Produktivität

### **d) Ausbildung von Personalkommissionen und Personal**

#### **Art. 25**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien bilden die Personalkommissionen im Hinblick auf Lohnverhandlungen mit der Direktion in paritätisch durchgeführten Veranstaltungen aus.

<sup>2</sup> In Firmen, wo keine Personalkommission besteht, wird, wenn dies verlangt wird, ein Arbeitnehmer ausgebildet.

#### **e) Informationsaustausch**

##### **Art. 26**

<sup>1</sup> In ihren Gesprächen gem. Art. 14 Abs. 1 GAV tauschen die Parteien ihre Erfahrungen mit dem Vollzug des GAV im Bereich des Lohnwesens aus.

<sup>2</sup> Dabei können sie auch über eine Revision der Art. 14 - 25 GAV verhandeln. Wird keine Einigkeit erzielt, so bleiben die vorliegenden Bestimmungen in Kraft. Eine Anrufung von Schlichter, Schiedsgericht oder ordentlichem Gericht ist ausgeschlossen.

## D. FAMILIENZULAGEN UND BEITRÄGE DES ARBEITGEBERS

### 1. Familienzulagen

#### **Art. 27**

<sup>1</sup> Folgende Familienzulagen werden gemäss den Bestimmungen der Ausgleichskasse für Familienzulagen der Uhrenindustrie gewährt:

<sup>2</sup> Fr. 60.-- Haushaltzulage

<sup>3</sup> Fr. 200.-- Kinderzulage

<sup>4</sup> Fr. 240.-- Berufsausbildungszulage für Kinder in der Lehre oder im Studium, nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit bis zum zurückgelegten 25. Altersjahr

<sup>5</sup> Fr. 1'000.-- Geburtszulage

<sup>6</sup> Weitergehende kantonale Regelungen bleiben vorbehalten.

### 2. Beiträge des Arbeitgebers an Krankenkassenprämien

(vgl. Art. 78 ff GAV)

## E. ARBEITSZEIT

### 1. Normalarbeitszeit

#### **Art. 28**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

### 2. Gleitende Arbeitszeit

#### **Art. 29**

<sup>1</sup> Als gleitende Arbeitszeit gilt jede Regelung, welche dem Arbeitnehmer im Rahmen des Gleitzeitreglementes die freie Festsetzung von Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit gestattet.

<sup>2</sup> Ein- und Durchführung der gleitenden Arbeitszeit haben den geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen zu entsprechen.

<sup>3</sup> Unternehmen, welche die gleitende Arbeitszeit einführen, übermitteln dem Sekretär VdU 6 Exemplare des Reglements. Dieser leitet je ein Exemplar an die Sekretariate der Arbeitnehmervertragsparteien weiter.

### 3. Besondere Arbeitszeitmodelle

#### **a) Schicht- und Nachtarbeit**

#### **Art. 30**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien sind sich der Folgen bewusst, welche die Einführung neuer Technologien auf die Arbeitsweise und die Arbeitnehmer selbst hat. Sie anerkennen, dass die dadurch bedingte allfällige Neuordnung der Arbeitszeit für die betroffenen Arbeitnehmer Unannehmlichkeiten mit sich bringt, die in erster Linie durch eine Verkürzung der Arbeitszeit statt durch zusätzliche finanzielle Leistungen auszugleichen sind.

#### **Art. 31**

<sup>1</sup> Beabsichtigt ein Betrieb die Einführung von Schicht-, Nacht-, Samstags- oder Sonntagsarbeit, resp. analoger Arbeitszeitformen, so sind die Arbeitsbedingungen Gegenstand einer Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien. Das betreffende Personal ist stets anzuhören.

<sup>2</sup> Diese Vereinbarung kann insbesondere betreffen:

- Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, resp. die Leistung von Zulagen zum Monatslohn;
- Die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung im einzelnen (Art und Weise, Dauer etc.);
- Die Pausen und ihre Bezahlung;
- Das Vor- und Nachholen von Brücken;
- Die Durchführung ärztlicher Kontrollen;
- Personaltransporte und Verpflegung im Betrieb;
- Die Gewährleistung der Möglichkeit von Weiterbildung sowie die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten und der Ausübung öffentlicher Ämter;
- Die Möglichkeit einer Rückkehr zu normaler Arbeitszeit aus Gründen der Gesundheit oder des Alters.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer bei Schicht-, Nacht-, Samstags- oder Sonntagsarbeit.

#### **b) Jahresarbeitszeit**

**Art. 32**

<sup>1</sup> Wenn die rationelle Führung und Organisation der Betriebe, bspw. wegen saisonal schwankendem Arbeitsanfall, dies angezeigt erscheinen lässt, können die Firmen die Jahresarbeitszeit einführen.

<sup>2</sup> Die monatlich ausbezahlten Löhne erfahren dadurch keine Veränderung.

<sup>3</sup> Die Jahresarbeitszeit kann im Grundsatz nicht für Arbeitnehmer eingeführt werden, die Schicht arbeiten.

**Art. 33**

<sup>1</sup> Die Einführung der Jahresarbeitszeit setzt den Abschluss einer Vereinbarung zwischen Firma, Arbeitnehmervertragsparteien und VdU voraus.

<sup>2</sup> Bestreitet eine Arbeitnehmervertragspartei zu unrecht, dass die Einführung der Jahresarbeitszeit angezeigt ist, oder weigert sie sich ohne Grund, eine entsprechende Vereinbarung abzuschliessen, resp. kündigt sie eine solche Vereinbarung ohne Grund auf, so kann die Firma das Schiedsgericht anrufen.

<sup>3</sup> In der Vereinbarung müssen geregelt sein:

- Der persönliche und zeitliche Geltungsbereich.
- Der Umfang der Schwankungen (in den Schranken der zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, im Maximum 45 Stunden und im Minimum 30 Stunden pro Woche).
- Die Frist für die Ankündigung der effektiv zu leistenden Arbeitszeit.
- Das Ausmass der proportionalen Kürzung der über die Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt hinaus geleisteten Arbeitszeit.
- Die Möglichkeit für die Arbeitnehmer, die über die Normalarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit mit halben oder ganzen Freitagen zu kompensieren.
- Die Abrechnungsperiode und die Art der Abrechnung.
- Das System der Abrechnung über Absenzen, insbesondere zufolge Ferien, Feiertagen, Militärdienst, Zivildienst, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, berechtigter Absenz etc.
- Der Abrechnungsmodus bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**4. Überstunden und Überzeit****Art. 34**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer erklären sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zur Leistung von Überstunden bereit.

<sup>2</sup> Vom Betrieb verlangte Überstunden werden bezahlt, sofern sie nicht im gegenseitigen Einverständnis und innert 8 Wochen mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

<sup>3</sup> Die Zahlung erfolgt inkl. Zuschlag von 25 %

- für das in der Produktion beschäftigte Personal ab der 1. Stunde,
- für das übrige Personal ab der 61. Stunde pro Kalenderjahr.

**Art. 35**

<sup>1</sup> Soweit die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden übersteigt, gilt sie als Überzeit.

<sup>2</sup> Auf Überzeit ist stets ein Zuschlag von 25% geschuldet.

## F. FERIEEN UND FEIERTAGE

### 1. Ferien

#### a) Allgemeines

##### **Art. 36**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Für Betriebe, die den Wechsel zum Kalenderjahr beschliessen, gilt:

- 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.

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

<sup>3</sup> Es ist nicht gestattet, Arbeitnehmern eine Ferienentschädigung auszuzahlen, sie aber arbeiten zu lassen. Bei Ferienarbeit gegen Entlohnung fällt der Anspruch auf jegliche Ferienentschädigung dahin; bereits bezogene Entschädigungen sind zurückzuerstatten.

<sup>4</sup> Bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferien.

<sup>5</sup> Der Anspruch auf Ferien und damit auch auf Ferienentschädigungen jeder Art ist höchstpersönlich und unübertragbar.

#### b) Ferienanspruch

##### **Art. 37**

<sup>1</sup> Alle Arbeitnehmer haben Anspruch

- auf 5 Wochen Ferien im Minimum,
- auf 6 Wochen Ferien nach vollendetem 50. Altersjahr.

<sup>2</sup> Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch

- auf mind. 7 Wochen bis zum vollendeten 17. Altersjahr
- auf mind. 6 Wochen bis zum vollendeten 18. Altersjahr
- auf mind. 5 1/2 Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr

<sup>3</sup> Die Voraussetzungen müssen am letzten Tag des Ferienjahres erfüllt sein; sie sind vom Arbeitnehmer nachzuweisen.

#### c) Ferienbezug

##### **Art. 38**

<sup>1</sup> Die Unternehmen können Betriebsferien von 2, 3 oder 4 Wochen anordnen. Diese sind zeitlich so festzusetzen, dass der 1. August in die Betriebsferien fällt.

<sup>2</sup> Während der Brücke Weihnachten / Neujahr können die Betriebe den Bezug von Ferientagen im folgenden Umfang anordnen:

- 3 Tage, wenn der Betrieb keine Betriebsferien oder höchstens solche von 2 Wochen Dauer anordnet;
- 2 Tage, wenn die Betriebsferien 3 Wochen dauern.
- Dauern die Betriebsferien 4 Wochen, so kann kein Bezug von Ferien über Weihnachten / Neujahr angeordnet werden.

<sup>3</sup> Auf Wunsch kann der Arbeitnehmer drei aufeinanderfolgende Ferienwochen beziehen.

<sup>4</sup> Im Übrigen legt der Arbeitgeber die Ferien individuell fest unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Erfordernisse des Betriebs. Der Ferienbezug erfolgt jedoch immer innert 12 Monaten seit Ende des Ferienjahres.

<sup>5</sup> Für im Zeitpunkt der Betriebsferien verunfallte, erkrankte, im Mutterschaftsurlaub weilende oder im Militärdienst stehende Arbeitnehmer wird der Ferienbezug gemäss Abs. 4 festgelegt.

#### d) Ferienlohn des Betriebspersonals

##### Art. 39

<sup>1</sup> Für Monatslöhner bemisst sich der Ferienlohn nach dem letzten vollen Lohn entsprechend ihrer vollen Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Für die Arbeitnehmer im Stundenlohn, Stücklohn oder Akkordlohn bemisst sich der Ferienlohn nach dem Lohn der letzten 3 Kalendermonate, die dem Ferienbezug vorangegangen sind.

<sup>3</sup> Bei Abwesenheiten von insgesamt mehr als 3 Monaten Dauer wird der Ferienlohn reduziert um je einen Zwölftel für jeden zusätzlich fehlenden vollen Monat; keine Reduktion jedoch bei Abwesenheit zufolge obligatorischen Militärdienstes, Mutterschaftsurlaubs oder Kurzarbeit. Art. 329 b, Abs. 1 OR, bleibt vorbehalten.

<sup>4</sup> Die Auszahlung des Ferienlohnes erfolgt, wenn die Ferien angetreten werden.

#### e) Ferienlohn der Heimarbeiter, Gelegenheitsarbeiter und Praktikanten

##### Art. 40

<sup>1</sup> Der Ferienlohnanspruch beträgt

- für 4 ½ Wochen 9 %
- für 5 Wochen 10,5 %
- für 5 ½ Wochen 12 %
- für 6 Wochen 13 % des während des Ferienjahres bezogenen Bruttolohnes.

<sup>2</sup> Als Bruttolohn gilt der effektive Lohn, inbegriffen Teuerungszulagen und Überstunden zum normalen Ansatz, aber ohne Entschädigung für Ferien, Feiertage und berechnete Absenzen.

<sup>3</sup> Hat der Anspruchsberechtigte für mehrere Arbeitgeber gearbeitet, so entrichtet jeder von diesen den Ferienlohn aufgrund des von ihm ausbezahlten Bruttolohnes.

#### f) Ferienlohn für Jugendliche nach der Ausbildung

##### Art. 41

<sup>1</sup> Jugendliche nach abgeschlossener Lehre oder Schulausbildung haben bei ihrer ersten Anstellung folgende Ansprüche:

- Ferienlohn für die ganzen Betriebsferien, wenn sie vor denselben in den Betrieb eintreten,

- voller Ferienlohn, wenn sie unmittelbar nach den Betriebsferien in den Betrieb eintreten.

## g) Ferienlohn und Ferienbezug bei Stellenwechsel

### Art. 42

<sup>1</sup> Stellenwechsler im Ferienjahr erhalten ihren Ferienlohn pro rata entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Er wird im Zeitpunkt des Austritts ausbezahlt, wenn nicht der Bezug der Ferien vereinbart worden ist.

## h) Schlussbestimmungen

### Art. 43

<sup>1</sup> Im Übrigen gelten die Ferienbestimmungen des OR.

## 2. Feiertage

### Art. 44

<sup>1</sup> Bezahlt werden 9 Feiertage.

<sup>2</sup> Für Stundenlöhner wird die Entschädigung aufgrund des durchschnittlichen Tagesverdienstes (ohne Überstunden) der letzten drei vollen, dem Feiertag vorausgehenden Kalendermonate berechnet.

<sup>3</sup> Heimarbeiter erhalten 1/65 des Bruttoverdienstes der letzten 3 Kalendermonate.

<sup>4</sup> Fällt ein bezahlter Feiertag in die Ferien, so gilt er nicht als Ferientag, sondern wird als Feiertag bezahlt.

<sup>5</sup> Fällt ein Feiertag

- auf einen Samstag oder Sonntag, oder
- auf einen Tag, an dem der Arbeitnehmer gem. Art. 324 a OR an der Arbeitsleistung verhindert ist,

so wird er in keinem Fall bezahlt oder ersetzt.

### Art. 45

<sup>1</sup> Es gelten die folgenden Feiertage:

- Kanton Solothurn:  
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag (oder ein anderer lokaler Feiertag), Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten: alle bezahlt. 1. Mai-Nachmittag: unbezahlt.
- Kanton Bern:  
Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, Stephanstag: alle bezahlt. 1. Mai-Nachmittag: unbezahlt.
- Kanton Baselland:  
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26. Dezember: alle bezahlt.
- Kanton Aargau:  
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, Allerheiligen, 1. August,

Weihnachten: alle bezahlt.

- Kanton Schaffhausen:  
Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26. Dezember: alle bezahlt. 1. Mai: unbezahlt.
- Kanton Wallis:  
Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten: alle bezahlt.
- Kanton Neuenburg:  
Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten: alle bezahlt.

**Art. 46**

<sup>1</sup> Wer am Tag vor oder nach dem Feiertag ohne wichtige Gründe fehlt, verliert seinen Anspruch auf Feiertagsentschädigung.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer, welche an einem bezahlten Feiertag Militärdienst leisten, haben keinen Anspruch auf einen Ersatzfeiertag.

## G. BERECHTIGTE ABSENZEN, FAMILIENURLAUB UND ERZIEHUNGSURLAUB

### 1. Berechtigte Absenzen

#### **Art. 47**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

- Bei Heirat des betreffenden Arbeitnehmers, unabhängig vom Heiratsdatum: Zwei Tage.
- Für den Vater nach der Geburt eines ehelichen Kindes, sowie nach einer ehelichen Mehrfachgeburt: Drei Tage beim ersten Kind und 4 Tage ab dem zweiten Kind, beides innert 14 Tagen und auch tageweise .
- Bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern: Bis zu drei Tagen.
- Bei Tod von Schwiegereltern oder von Geschwistern, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben: bis zu drei Tagen; sonst: bis zu einem Tag.
- Bei Umzug, sofern dieser nicht mit einem Stellenwechsel verbunden ist: Ein Tag pro Kalenderjahr
- Bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen: Ein halber Tag; wenn der Ort, an welchem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann: Ein ganzer Tag.

#### **Art. 48**

<sup>1</sup> Für Absenzen infolge Todesfall, Militärinspektion und Umzug wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, der Lohn für die effektiv ausgefallenen Arbeitsstunden ausgerichtet. Fällt eine Absenz beispielsweise auf einen Sonntag, einen arbeitsfreien Samstag, einen Feiertag oder in die Ferien, wird keine Entschädigung ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Ausübung eines Mandates in einer paritätischen Einrichtung gemäss GAV gilt als Verhinderung an der Arbeitsleistung gemäss Art. 324 a OR.

### 2. Familienurlaub

#### **Art. 49**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Familienurlaub zur Pflege der folgenden mit ihm in Hausgemeinschaft lebenden Familienangehörigen: Ehegatte, Verwandte in direkter Linie und Geschwister.

<sup>2</sup> Die Pflege durch den Arbeitnehmer muss Folge einer ernsthaften Krankheit, dringend geboten und mangels einer anderen Lösung (wie etwa die Pflege durch eine Drittperson o.ä.) unumgänglich sein.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich, wenn immer möglich vorher, über seine Abwesenheit zu informieren.

<sup>4</sup> Hat der Arbeitgeber Zweifel am Vorliegen der Voraussetzungen eines Familienurlaubs, so kann er die Vorlage eines Arztzeugnisses verlangen.

<sup>5</sup> Der Arbeitnehmer muss unverzüglich Massnahmen ergreifen, um die Arbeit so rasch als möglich wieder aufnehmen zu können.

#### **Art. 50**

<sup>1</sup> Der Familienurlaub beträgt pro Fall höchstens drei Tage, und ist bezahlt.

<sup>2</sup> Unbezahlte Familienurlaubstage werden grundsätzlich auch nicht kompensiert. Eine Kompensation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist aber zulässig.

### 3. Erziehungsurlaub

#### **Art. 51**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer, dem Vater oder der Mutter, nach der Geburt eines Kindes oder der Adoption eines höchstens 8 Jahre alten Kindes einen unbezahlten Erziehungsurlaub von drei bis zwölf Monaten gewähren, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt, in dem er das Gesuch um

Gewährung eines Erziehungsurlaubs stellt, mindestens zwölf volle Monate angestellt gewesen ist.

<sup>2</sup> Der Erziehungsurlaub wird bezogen

- durch die Mutter: unmittelbar anschliessend an den Mutterschaftsurlaub,
- durch den Vater: unmittelbar ab der Geburt oder anschliessend an den Mutterschaftsurlaub der Mutter.

**Art. 52**

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer muss sein Gesuch mindestens sechs Monate zum voraus stellen.

<sup>2</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen dann schriftlich fest:

- den Beginn und das Ende des Erziehungsurlaubs, der ohne Unterbruch zu beziehen ist, und
- die Einzelheiten betreffend die Sistierung der Mitgliedschaft bei Pensionskasse und anderen Sozialversicherungen.

**Art. 53**

<sup>1</sup> Während des Erziehungsurlaubs ruhen die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die daraus fließenden Rechte und Pflichten. Insbesondere kann der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs weder Lohn, noch Ferien oder irgendwelche andere soziale Leistungen des Arbeitgebers beanspruchen, so auch nicht bei Krankheit, Unfall oder Niederkunft.

<sup>2</sup> Dem Arbeitnehmer ist es andererseits untersagt, während des Erziehungsurlaubs einer andern Erwerbstätigkeit nachzugehen.

**Art. 54**

<sup>1</sup> Nach dem Erziehungsurlaub muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder beschäftigen, und zwar an der gleichen oder an einer ähnlichen Stelle zu gleichwertigen Bedingungen.

<sup>2</sup> Eine Wiederbeschäftigung entfällt,

- wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies spätestens drei Monate vor dem Ende des Erziehungsurlaubes vereinbaren;
- wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist auflöst (bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist bleibt Art. 337 d OR vorbehalten);
- wenn der Arbeitgeber in guten Treuen glaubhaft machen kann, dass sich die Lage des Unternehmens verändert hat und eine Wiederbeschäftigung dadurch unmöglich geworden ist, und er dies dem Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem Ende des Erziehungsurlaubs mitteilt.

**Art. 55**

<sup>1</sup> Eine Kündigung des Arbeitsvertrags bleibt auch bei Gewährung und Bezug eines Erziehungsurlaubes jederzeit zulässig, auch während desselben. Kündigt der Arbeitgeber, so ruht aber die Kündigungsfrist während des Erziehungsurlaubs.

<sup>2</sup> Erziehungsurlaube sind bei der Berechnung des Ferienlohns gemäss Art. 39 Abs. 3 GAV als Abwesenheit zu berücksichtigen.

## H. VORZEITIGE PENSIONIERUNG

### 1. Etappenweise Pensionierung

#### **Art. 56**

<sup>1</sup> In den zwei Jahren vor dem Erreichen des AHV-Alters hat der Arbeitnehmer unter Vorbehalt von Abs. 2 Anspruch auf eine Reduktion seiner persönlichen Normalarbeitszeit um insgesamt bis zu 20 %.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will, hat dies mindestens 6 Monate zum voraus anzukündigen. Kann seinem Begehren aufgrund ausserordentlicher Umstände nicht stattgegeben werden, so kann der Arbeitnehmer die Aufnahme von Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmersekretären verlangen.

#### **Art. 57**

<sup>1</sup> Die Reduktion der Arbeitszeit hat eine entsprechende Kürzung des Lohnes zur Folge.

<sup>2</sup> Der in der II. Säule (Pensionskasse) versicherte Lohn bleibt unverändert. Die Differenz zwischen dem Total der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die II. Säule auf dem gekürzten Lohn und demjenigen auf dem ursprünglichen Lohn geht zulasten des Arbeitgebers.

<sup>3</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Einzelheiten der etappenweisen Pensionierung im voraus und schriftlich.

#### **Art. 58**

Insgesamt vorteilhaftere Regelungen der Pensionskasse bleiben vorbehalten.

### 2. AHV-Überbrückungsrente

#### **Art. 59**

<sup>1</sup> 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:

<sup>2</sup> - zehn Dienstjahre im Betrieb oder in der Gruppe;

<sup>3</sup> - zehn Dienstjahre innerhalb von insgesamt zwölf Dienstjahren in einem dem GAV der Uhrenindustrie unterstellten Betrieb.

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch machen will, teilt dies seinem Arbeitgeber 12 Monate im Voraus mit. Auf jeden Fall kündigt er unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist.

#### **Art. 60**

<sup>1</sup> Die AHV-Überbrückungsrente beträgt Fr. 24'000.-- für ein Jahr. Hat der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers während der in Art. 59 Abs. 1 GAV erwähnten Referenzzeit weniger als 100% betragen, wird die AHV-Überbrückungsrente entsprechend gekürzt.

<sup>2</sup> 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 dabei unverändert.

#### **Art. 61**

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.

#### **Art. 62**

<sup>1</sup> Die AHV-Überbrückungsrente wird vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung an ausbezahlt, und zwar bis die AHV-Altersrente ausbezahlt wird, längstens aber bis zum Ende des Monats, in welchem der Rentenbezüger verstirbt. Sie wird nicht mehr ausbezahlt, wenn der Arbeitnehmer wieder eine bezahlte Arbeit aufnimmt, eine volle Rente der Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung

bezieht oder Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhält, Letztes unter Vorbehalt von Art. 61 GAV.

<sup>2</sup> Die AHV-Überbrückungsrente wird vom Arbeitgeber finanziert.

<sup>3</sup> Übergangsregelung: Die AHV-Überbrückungsrente von Fr. 24'000 wird frühestens ab dem 1. Januar 2008 ausbezahlt.

# I. KRANKHEIT, UNFALL, MUTTERSCHAFT

## 1. Allgemeines

### **Art. 63**

<sup>1</sup> Die nachfolgend aufgeführten Leistungen befreien den Arbeitgeber von jeglicher sich allfällig aus Art. 324 a OR ergebenden Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall des Arbeitnehmers.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber orientieren

- ihr Personal über seine Rechte bei Krankheit und Unfall,
- neu eintretende Arbeitnehmer über ihre Pflicht zum Abschluss einer Taggeldversicherung, wenn der Arbeitgeber keine Kollektivtaggeldversicherung gemäss Art. 84 abgeschlossen hat.

<sup>3</sup> Zur Bekämpfung des Absentismus, d.h. ungerechtfertigter Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall, unterstützen die Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrags den Beizug von Vertrauensärzten. Die Betriebe können Kontrollen bezüglich Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall einführen.

## 2. Lohnfortzahlung

### (vgl. Art. 84 ff zu Abschluss und Inhalt von Kollektivtaggeldversicherungen)

#### **a) Monatslöhner**

### **Art. 64**

<sup>1</sup> Monatslöhner haben einen Lohnanspruch bei Krankheit und Mutterschaft (wenn kein Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub besteht) einerseits, bei Unfall andererseits von je:

- |                           |          |
|---------------------------|----------|
| – im 1. Dienstjahr        | 1 Monat  |
| – nach dem 1. Dienstjahr  | 2 Monate |
| – nach dem 3. Dienstjahr  | 3 Monate |
| – nach dem 8. Dienstjahr  | 4 Monate |
| – nach dem 10. Dienstjahr | 5 Monate |
| – nach dem 20. Dienstjahr | 6 Monate |

<sup>2</sup> dies im Laufe von 12 aufeinanderfolgenden Monaten, gerechnet ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

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

<sup>4</sup> Hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsurlaub gemäss Art. 68 ff GAV, so treten diese Leistungen an die Stelle obiger Lohnansprüche.

### **Art. 65**

<sup>1</sup> Jegliche Lohnzahlungspflicht entfällt, wenn der Monatslöhner die Arbeit nach Ablauf der entsprechenden Monate nicht wieder aufnimmt.

<sup>2</sup> Ambulante medizinische Behandlungen, dringende Blutspenden und dringend notwendige Zahnbehandlungen gelten als Krankheit, nicht jedoch die erste Arztkonsultation bei Gleitzeitarbeit.

<sup>3</sup> Die Taggelder der SUVA, bzw. einer vom Arbeitgeber abgeschlossenen Krankentaggeld- oder Unfallversicherung stehen dem Arbeitgeber zu.

<sup>4</sup> Erkrankt ein teilarbeitsloser Monatslöhner, so erhält er den Lohn, welchen er auch ohne Krankheit erhalten würde, zuzüglich der ihm zustehenden Arbeitslosenentschädigung. Das Total dieser Leistungen darf den Betrag nicht überschreiten, den er ohne Teilarbeitslosigkeit im Krankheitsfall erhalten würde.

### **Art. 66**

<sup>1</sup> Hat der Arbeitgeber keine Kollektivtaggeldversicherung abgeschlossen, haben die Monatslöhner für ihren Gesamtlohn inkl. 13. Monatslohn eine aufgeschobene Taggeldversicherung abzuschliessen, unmittelbar anschliessend an die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers.

<sup>2</sup> Die Versicherungsleistungen müssen 80% des versicherten Lohnes entsprechen und während mindestens 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen ausbezahlt werden.

<sup>3</sup> Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit muss ein entsprechend reduziertes Taggeld für die gleiche Zeitdauer wie oben ausbezahlt werden.

<sup>4</sup> Die Versicherungsdeckung muss für die reduzierte Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten bleiben für den Fall eines neuen Versicherungsfalles ohne Zusammenhang mit dem Fall, für welchen die Leistungen bereits ausgeschöpft worden.

## **b) Übrige Arbeitnehmer**

### **Art. 67**

<sup>1</sup> Hat der Arbeitgeber keine Kollektivtaggeldversicherung abgeschlossen, haben Arbeitnehmer, welche bei Krankheit keinen Lohn erhalten, sich für ein Taggeld zu versichern, das vom ersten oder zweiten Krankheitstag an 80 % des Lohnes (inkl. 13. Monatslohn) entspricht.

<sup>2</sup> Die Versicherungsleistungen müssen 80% des versicherten Lohnes entsprechen und während mindestens 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen bezahlt werden.

<sup>3</sup> Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit muss ein entsprechend reduziertes Taggeld für die gleiche Zeitdauer wie oben ausbezahlt werden.

<sup>4</sup> Die Versicherungsdeckung muss für die reduzierte Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten bleiben für den Fall eines neuen Versicherungsfalles ohne Zusammenhang mit dem Fall, für welchen die Leistungen bereits ausgeschöpft worden.

<sup>5</sup> Zum Beitrag des Arbeitgebers: vgl. Art. 78 ff GAV.

## **3. Mutterschaftsurlaub(Lösung Convention Patronale)**

### **Art. 68**

<sup>1</sup> Bei Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wenn sie Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung gemäss Art. 16 b ff Erwerbsausfallgesetz (EOG) hat.

<sup>2</sup> Sobald sie gesicherte Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, spätestens aber zu Beginn des vierten Schwangerschaftsmonats, legt die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vor, aus dem sich das mutmassliche Datum der Niederkunft ergibt.

### **Art. 69**

<sup>1</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmerin legen Beginn und Ende des Mutterschaftsurlaubs einvernehmlich fest. Mindestens 14 der insgesamt 16 Wochen müssen nach der Geburt bezogen werden.

<sup>2</sup> Bleibt das Neugeborene nach der Geburt während mehr als drei Wochen hospitalisiert, kann der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben werden, bis das Neugeborene nach Hause kommt.

<sup>3</sup> Der Mutterschaftsurlaub wird ohne Unterbruch bezogen.

### **Art. 70**

<sup>1</sup> Während des Mutterschaftsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn.

<sup>2</sup> Für Heimarbeiterinnen berechnet sich der Lohn während des Mutterschaftsurlaubs entsprechend den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (Art. 16 i.V.m. Art. 11 EOG).

**Art. 71**

<sup>1</sup> Auf Verlangen des Arbeitgebers führt die Arbeitnehmerin die Person, die sie während des Mutterschaftsurlaubs ersetzen soll, in ihre Arbeit ein.

<sup>2</sup> Tritt die Arbeitnehmerin ihre Stelle nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr an, ohne dies dem Arbeitgeber bis spätestens 30 Tage nach der Geburt angekündigt zu haben, so steht ihr nur die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsausfallgesetz zu.

**Art. 72**

<sup>1</sup> Tritt während des Mutterschaftsurlaubs eine Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall ein, so wird er dadurch weder unterbrochen noch verlängert.

<sup>2</sup> Fallen die Betriebsferien in die Zeit des Mutterschaftsurlaubs, so bezieht die Arbeitnehmerin dieselben zu einem andern Zeitpunkt nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Leistet die Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs bezahlte Arbeit für Dritte, so kann der Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigern und bereits erbrachte Leistungen zurückfordern.

<sup>4</sup> Sind bei einer Mutterschaft zwei verschiedene Regelungen anwendbar, gilt für den Mutterschaftsurlaub die vorteilhaftere.

**4. Adoptionsurlaub****Art. 73**

<sup>1</sup> Wird ein Kind im Hinblick auf eine bereits bewilligte Adoption platziert, hat entweder die zukünftige Adoptivmutter oder der zukünftige Adoptivvater Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von 10 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Platzierung mindestens 10 Monate gedauert hat.

<sup>2</sup> Arbeiten beide Elternteile in einem Unternehmen der Uhrenindustrie, welches einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, ist eine Kumulierung verboten.

<sup>3</sup> Ein Anspruch auf einen Adoptionsurlaub besteht nur, wenn das Kind weniger als sechs Jahre alt ist und es sich nicht um das Kind ihres Partners handelt (Art. 264a Abs. 3 ZGB).

<sup>4</sup> Sobald der Arbeitnehmer das Adoptionsgesuch gestellt hat, informiert er den Betrieb. Er muss im Besitz einer Bewilligung zur Aufnahme eines Kindes sein.

**Art. 74**

<sup>1</sup> Der Adoptionsurlaub wird nach der Platzierung und ohne Unterbruch bezogen. In Ausnahmefällen kann ein kurzer Unterbruch vereinbart werden.

<sup>2</sup> Auf Verlangen des Arbeitgebers führt der Arbeitnehmer die Person, welche ihn während des Adoptionsurlaubs vertritt, in seine Arbeit ein.

**Art. 75**

<sup>1</sup> Während des Adoptionsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn. Taggeldleistungen einer Kollektivtaggeldversicherung des Arbeitgebers oder einer individuellen Taggeldversicherung des Arbeitnehmers kommen dem Arbeitgeber zu, resp. können von den Lohnzahlungen in Abzug gebracht werden.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die von ihm abgeschlossenen Taggeldversicherungen und die von diesen zu erbringenden Leistungen bekannt zu geben.

<sup>3</sup> Für Heimarbeiter entspricht der Lohn während des Adoptionsurlaubs dem Durchschnittslohn der dem Urlaub vorangegangenen 6 Monate.

**Art. 76**

Tritt die Arbeitnehmerin ihre Stelle nach dem Adoptionsurlaub nicht mehr an, ohne dies dem Arbeitgeber bis spätestens zwei Wochen nach der Platzierung angekündigt zu haben, so reduziert sich sein Anspruch von 10 Wochen auf einen Monat.

**Art. 77**

<sup>1</sup> Tritt während des Adoptionsurlaubs eine Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall ein, so wird er dadurch weder unterbrochen noch verlängert.

<sup>2</sup> Fallen die Betriebsferien in die Zeit des Adoptionsurlaubs, so bezieht der Arbeitnehmer dieselben zu einem andern Zeitpunkt nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

<sup>3</sup> Leistet der Arbeitnehmer während seines Adoptionsurlaubs bezahlte Arbeit für Dritte, so kann der Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigern und bereits erbrachte Leistungen zurückfordern.

**5. Krankenkassenwesen****a) Beiträge des Arbeitgebers an die Prämien von Taggeld- und Krankenversicherung****Art. 78**

<sup>1</sup> An die Taggeldversicherung gem. Art. 67 Abs. 1 GAV bezahlt der Arbeitgeber einen Beitrag von 2 Lohnprozenten, 13. Monatslohn inbegriffen.

<sup>2</sup> Der für den Arbeitgeberbeitrag massgebliche Lohn kann den Maximallohn für die Arbeitslosenversicherung nicht übersteigen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeberbeitrag bleibt voll geschuldet bei Verdienstausfall infolge Krankheit, Niederkunft, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Schweizerischen Militärdienstes.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeberbeitrag wird solange ausgerichtet, wie das Arbeitsverhältnis andauert. Er ist nicht mehr geschuldet, wenn die Taggeldleistungen der Krankenkasse oder der Unfallversicherung durch eine ganze Invalidenrente abgelöst werden.

**Art. 79**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberbeiträge an die Prämien der Krankenpflegeversicherung (Arzt-, Arznei- und Spitalkosten) betragen:

- Fr. 130.-- im Monat für den für Krankenpflege versicherten Arbeitnehmer,
- Fr. 60.-- im Monat für jedes versicherte Kind, für das der Arbeitnehmer oder sein Ehegatte eine Kinder- oder Berufsausbildungszulage erhält. Für jedes Kind darf nur ein Beitrag bezogen werden.
- Diese Beiträge werden bei Arbeitnehmern, die freiwillig weniger als 50% der normalen betrieblichen Arbeitszeit leisten, um die Hälfte reduziert.

<sup>2</sup> Die Beiträge sind geschuldet, solange der Arbeitnehmer Lohn oder Erwerbssersatz bezieht; bei Erkrankung, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Militärdienst erfolgt keine Kürzung.

**Art. 80**

Die in Heimarbeit beschäftigten Arbeitnehmer erhalten einen Beitrag von 2,1 Lohnprozenten, höchstens aber Fr. 130 im Monat, sofern sie für Krankentaggeld und Krankenpflegekosten versichert sind; die Versicherung ist vom Heimarbeiter nachzuweisen.

**Art. 81**

(gestrichen)

**b) Freie Kassenwahl****Art. 82**

<sup>1</sup> (gestrichen)

### c) Verträge mit privaten Versicherungsgesellschaften

#### Art. 83

Die mit privaten Versicherungsgesellschaften abgeschlossenen Verträge haben hinsichtlich der Leistungen den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherungen (KMVG und UVG) zu entsprechen.

### d) Kollektivversicherungen

#### Art. 84

<sup>1</sup> Die Betriebe können eine Taggeldversicherung für Krankheit abschliessen.

<sup>2</sup> Die Versicherung muss zumindest für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz die Möglichkeit vorsehen, in einem späteren Zeitpunkt in eine individuelle Versicherung überzutreten. Die Arbeitnehmer müssen schriftlich über diese Möglichkeit informiert werden.

<sup>3</sup> Der Betrieb bezahlt mindestens die Hälfte der Prämie. Des Weiteren muss er die Versicherungsleistungen ergänzen, damit der Arbeitnehmer in der in Art. 64 GAV festgelegten Zeitspanne 100% seines Nettolohns erhält.

<sup>4</sup> Diese Ergänzung ist nicht geschuldet, wenn der Betrieb insgesamt bessere finanzielle Bedingungen bietet.

#### Art. 85

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Kollektivversicherung muss die vor Ablauf des Arbeitsvertrags aufgetretenen Krankheitsfälle bis zur Erschöpfung der 720 Tage abdecken.

<sup>3</sup> Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird während der in Absatz 3 vorgesehenen Zeitdauer ein entsprechend reduziertes Taggeld ausgerichtet. Die Versicherungsdeckung wird für die reduzierte Arbeitsfähigkeit für einen allfälligen weiteren Krankheitsfall aufrechterhalten, der nicht in einem Zusammenhang steht mit dem Fall, der die Leistungen erschöpft hat.

#### Art. 86

<sup>1</sup> 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. 64 GAV festgelegte Zeit geschuldet. Vorbehalte fallen nach fünf Jahren dahin.

<sup>2</sup> 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.

#### Art. 87

<sup>1</sup> Werden im gleichen Fall zusätzliche Versicherungsleistungen ausgerichtet, muss die Höchstgrenze der Überversicherung 100% des Nettolohns ohne Sozialleistungen betragen.

### e) Kontrolle

#### Art. 88

<sup>1</sup> Der Nachweis, dass er versichert ist, obliegt dem Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber vergewissert sich periodisch, dass der Arbeitnehmer die Prämien bezahlt.

<sup>3</sup> Hebt ein Arbeitnehmer seine Taggeldversicherung auf, hat er dies unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.

## **6. Kündigungsschutz**

### **Art. 89**

- <sup>1</sup> Betreffend Unterbruch und Verlängerung der nachstehenden Fristen ist Art. 336 c Abs. 2 und 3 OR sinngemäss anwendbar.
- <sup>2</sup> Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit darf die maximale Schutzdauer insgesamt 720 Tage nicht überschreiten.
- <sup>3</sup> Dauer und Ende der Lohnzahlungspflicht werden von der nachfolgenden Regelung nicht berührt.

### **Art. 90**

- <sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen
  - im ersten Dienstjahr: Während der 56 ersten Krankheits- oder Unfalltage
  - vom 2. - 5. Dienstjahr: Während der 112 ersten Krankheits- oder Unfalltage
  - vom 6. - 9. Dienstjahr: Während der 180 ersten Krankheits- oder Unfalltage
  - vom 10. Dienstjahr an: Während der ersten 720 Krankheits- oder Unfalltage
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis endet automatisch spätestens am 720. Tag einer Periode der Arbeitsunfähigkeit.
- <sup>4</sup> Bei Mutterschaft ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft ausgeschlossen (Art. 336 c OR).

## J. FÖRDERUNG UND SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT

### 1. Gleichstellung

#### **Art. 91**

<sup>1</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

<sup>2</sup> Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

<sup>3</sup> Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

### 2. Wiedereingliederung kranker oder verunfallter Arbeitnehmers und Eingliederung von Behinderten

#### **Art. 92**

<sup>1</sup> 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 Arbeitgebers, des Arztes, der betroffenen Versicherer und seine eigenen Möglichkeiten.

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Die Arbeitgeber prüfen sodann sorgfältig alle Möglichkeiten, Behinderte in Büro und Betrieb einzugliedern. Die Eingliederung erfolgt entsprechend ihrer Arbeitsfähigkeit und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. den Vertretern der Arbeitnehmervertragsparteien.

<sup>4</sup> Stösst der Sekretär einer Arbeitnehmervertragspartei bei der Eingliederung eines Behinderten auf Schwierigkeiten, so wendet er sich zwecks gemeinsamer Suche nach einer angemessenen Lösung an den Sekretär VdU.

### 3. Kinderkrippen

#### **Art. 93**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber setzen sich für die Einrichtung von Kinderkrippen ein, die Kinder ihrer Arbeitnehmer im Vorschulalter während der Arbeitszeit aufnehmen.

<sup>2</sup> Auf Wunsch des Arbeitgebers leistet der VdU Unterstützung bei der Beschaffung geeigneter Lokalitäten und dem Abschluss von Verträgen mit bestehenden Institutionen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber ist zu keinen finanziellen Leistungen verpflichtet, also weder zu Beiträgen an Kinderkrippen noch zur Übernahme der Kosten der Aufnahme einzelner Kinder.

<sup>4</sup> Betreibt der Arbeitgeber eine eigene Kinderkrippe, so sind deren juristische Form und seine Haftung festzulegen.

### 4. Datenschutz

#### **Art. 94**

<sup>1</sup> Der Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer wird umfassend gewährleistet. Die Betriebe dürfen Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder für die Erfüllung des Arbeitsvertrages notwendig sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des eidgenössischen Datenschutzgesetzes vom 19. Juni 1992.

<sup>2</sup> Werden Massnahmen für die frühzeitige Wiedereingliederung getroffen, erhält der Betrieb nur Einsicht in diejenigen medizinischen Daten, die für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit notwendig sind.

<sup>3</sup> Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bekanntgabe der erfassten persönlichen Daten und deren Verwendung. Er kann die Korrektur unrichtiger Daten verlangen.

- <sup>4</sup> Die Weitergabe persönlicher Daten an Dritte ist nur zulässig soweit gesetzlich vorgeschrieben oder vom betroffenen Arbeitnehmer ausdrücklich gebilligt.
- <sup>5</sup> Die Betriebe sorgen mittels organisatorischer und technischer Massnahmen dafür, dass der unbefugte Zugriff auf die gespeicherten Daten, deren unzulässige Abänderung und deren Weitergabe an Dritte soweit möglich ausgeschlossen sind.
- <sup>6</sup> Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden sämtliche Daten gelöscht, soweit dem nicht eine zwingende gesetzliche Vorschrift entgegensteht.

## **5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

### **Art. 95**

<sup>1</sup> Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen betreffend den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und entsprechend der Branchenlösung der Uhren- und Mikrotechnikindustrie bestimmt der Betrieb einen Sicherheitskoordinator. Betriebe, die weder der EKAS-Richtlinie 6508 noch der Branchenlösung unterstellt sind, können hierauf verzichten.

<sup>2</sup> Die Wahl erfolgt durch die Direktion, und zwar nach Konsultation der Personalkommission, resp. wo keine solche besteht, der Vertreter der Arbeitnehmervertragsparteien. Bei der Wahl werden Fachkenntnisse und Interesse an Sicherheitsfragen berücksichtigt.

<sup>3</sup> Der Beauftragte erhält die notwendige Ausbildung.

<sup>4</sup> Der Sicherheitskoordinator fördert die Entwicklung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Er berät und unterstützt die Direktion und das Personal in Fragen der Sicherheit, einschliesslich der Unfall- und Krankheitsverhütung. Er informiert das Personal über die Richtlinien und die von der Betriebsleitung diesbezüglich getroffenen Beschlüsse. Art. 10.3 Regelkonforme Umsetzung

<sup>5</sup> 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 Mikrotechnikindustrie.

## **6. Diskriminierung durch sexuelle oder andere Belästigung**

### **Art. 96**

<sup>1</sup> Unter sexueller Belästigung ist zu verstehen jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, 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.

<sup>2</sup> Unter Mobbing oder eine andere moralische Belästigung ist jedes grob missbräuchliche, einseitige und wiederholte Verhalten zu verstehen, und zwar u.a. durch Worte, Taten, Gesten oder Schriften, das in schwerwiegender Weise

- die Persönlichkeit, die Würde oder die Gesundheit eines Arbeitnehmers verletzt,
- seinen Arbeitsplatz in Gefahr bringt,
- die Gewährung eines beruflichen Vorteils bezweckt oder
- das Arbeitsklima offensichtlich vergiftet.

### **Art. 97**

<sup>1</sup> In Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten wird von der Direktion nach Absprache mit den Arbeitnehmervertragsparteien eine Vertrauensperson für die Behandlung von Klagen wegen sexueller Belästigung bezeichnet.

<sup>2</sup> Diese Vertrauensperson nimmt auch Klagen wegen Mobbing entgegen, wenn für das Opfer die Beschreitung des Dienstweges ausgeschlossen ist.

<sup>3</sup> Die Vertrauensperson ist zu grösster Geheimhaltung verpflichtet. Interveniert sie bei der Direktion, so darf sie die Identität des Opfers nur in dessen ausdrücklichem, vorgängig erteiltem Einverständnis

offenbaren.

<sup>4</sup> Auf Intervention der Vertrauensperson hin ist der Arbeitgeber zu allen Massnahmen verpflichtet, die von ihm vernünftigerweise verlangt werden können und die erfahrungsgemäss unter den gegebenen Umständen geeignet sind, die Belästigungen abzustellen oder zu verhindern.

**Art. 98**

<sup>1</sup> Die Vertrauensperson wird aus dem Kreis des Personals gewählt. Eine externe Vertrauensperson ist nur wählbar, wenn sie über die Verhältnisse in der Firma im Bild ist.

<sup>2</sup> Ist die Vertrauensperson Angestellte des Betriebs, so kann sie ihre Aufgabe während der Arbeitszeit erfüllen. Zudem hat sie in angemessenem Rahmen Anspruch auf den Besuch von Kursen gem. Abschnitt K dieses Gesamtarbeitsvertrags.

<sup>3</sup> Im Einverständnis der betroffenen Betriebe und der zuständigen Sekretäre der Vertragsparteien kann eine Vertrauensperson für mehrere Betriebe bezeichnet werden.

## K. AUS- UND WEITERBILDUNG, BILDUNGSURLAUB

### 1. Berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung

#### a) Förderung der Aus- und Weiterbildung durch die Betriebe

##### **Art. 99**

Die Betriebe werden aufgerufen,

- 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 höheren Fachschule 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 und Quantität zu erbringen.

#### b) Bildungsurlaub

##### **Art. 100**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber muss mit Kursinhalt und Zeitpunkt der Abwesenheit ausdrücklich einverstanden sein. Insbesondere dürfen sie den geregelten Betriebsablauf nicht stören.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmer müssen den Besuch der Kurse belegen.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer, die den Besuch einer internen Ausbildung verweigern oder die ihr Recht auf Berufsaus- oder Weiterbildung missbraucht haben, haben keinen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub.

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

### 2. Kurse für die Ausbildung auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung

##### **Art. 101**

<sup>1</sup> Um die Kenntnisse der Arbeitnehmer zu fördern und zu erweitern sowie zur Vertiefung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern wird den Arbeitnehmern gem. Art. 102 GAV ein Bildungsurlaub für Kurse über folgende Fachgebiete gewährt:

- Sozial- und Arbeitsgesetzgebung
- Gesamtarbeitsverträge
- Berufliche Vorsorge
- Lohnsysteme
- Gesetzgebung über die Berufsausbildung
- Paritätische Einrichtungen
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Persönlichkeitsschutz

<sup>2</sup> Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, sodass weitere, ähnliche Themen behandelt werden können, sofern sie von der unter Art. 103 GAV aufgeführten Kommission gebilligt werden.

##### **Art. 102**

<sup>1</sup> Anspruch auf Kursteilnahme

Diese Kurse sind bestimmt für

- die Mitglieder der Verhandlungsdelegationen der Parteien,
- die Mitglieder der ständigen paritätischen Kommissionen,
- die Mitglieder der Lehrlingskommissionen,
- die Mitglieder der Arbeits- und Gewerbegerichte,
- die Mitglieder der Personalkommissionen und die Vertreter der Arbeitnehmervertragsparteien,
- die Mitglieder von Stiftungsräten von Personalvorsorgeeinrichtungen,
- die Sicherheitskoordinatoren,
- die von einer der Vertragsparteien vorgeschlagenen Mitglieder kantonaler oder eidgenössischer Kommissionen, die sich mit Fachgebieten gem. Art. 101 Abs. 1 GAV beschäftigen,
- weitere Personalkategorien gemäss Beschluss der paritätischen Kommission.

<sup>2</sup> Besteht in einem Unternehmen eine Personalkommission, so kann deren Aus- und Weiterbildung (Programm, Dauer, Teilnehmer) im gegenseitigen Einverständnis von Geschäftsleitung und paritätischer Kommission organisiert werden.

### **3. Paritätische Kommission**

#### **Art. 103**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien setzen eine aus 4 Mitgliedern bestehende paritätische Kommission ein, um die Bildungskurse im Sinn und Geist des Gesamtarbeitsvertrages auszuwählen und sie nötigenfalls zuzulassen.

<sup>2</sup> Kommt keine Einigung zustande, werden die Vertragsparteien angerufen.

### **4. Durchführung zugelassener Kurse**

#### **Art. 104**

<sup>1</sup> Die Kurse werden gemeinsam paritätisch, von einer Partei allein oder von Dritten durchgeführt.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber fördert die Teilnahme von anspruchsberechtigten Arbeitnehmern. Er gewährt ihnen hiefür einen bezahlten Bildungsurlaub von insgesamt höchstens 5 Tagen im Jahr.

<sup>3</sup> Der Bildungsurlaub darf den ordnungsgemässen Arbeitsablauf im Unternehmen nicht behindern.

<sup>4</sup> Übernimmt der Betrieb nebst der Lohnzahlung weitere Kurskosten (Einschreibengebühren, Material-, Verpflegungs- Reisekosten), so hat er diese Vorteile allen angemeldeten Teilnehmern zukommen zu lassen, welche die Voraussetzungen erfüllen.

### **5. Andere gewerkschaftliche Kurse**

#### **Art. 105**

<sup>1</sup> Urlaubsgesuchen zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungskursen, die nicht von der paritätischen Kommission zugelassen worden sind, wird entsprochen.

<sup>2</sup> Dieser Urlaub wird nicht bezahlt, beträgt höchstens 5 Tage pro Jahr und ist von der Höchstdauer bezahlten Bildungsurlaubes gem. Art. 100 GAV in Abzug zu bringen.

<sup>3</sup> Wird ein Kurs zu einem der unter Art. 64.1. aufgeführten Fachgebiete vom Arbeitgeber durchgeführt, so bildet das für den Arbeitnehmer kein Hindernis für die Teilnahme an einem von einer Arbeitnehmervertragspartei im gleichen Fachgebiet organisierten Kurs, und umgekehrt.

### **6. Prévhor**

#### **Art. 106**

- <sup>1</sup> Im Rahmen ihres Stiftungszwecks unterstützt Prévhor durch finanzielle Beiträge die Bemühungen im Bereich der Weiterbildung.
- <sup>2</sup> Es gelten die einschlägigen Reglemente von Prévhor.

## L. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

### 1. Auflösung des Einzelarbeitsvertrags

(vgl. Art. 334 ff. OR)

### 2. Beschäftigungspolitik

#### a) Grundsätze

##### **Art. 107**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien wollen

- die technische Entwicklung und die zur Erhaltung einer konkurrenzfähigen Uhrenindustrie nötigen Strukturänderungen fördern, gleichzeitig aber allfällig nachteiligen sozialen Folgen entgegenwirken,
- sowie nach Möglichkeit die wirtschaftlich und sozial negativen Folgen mildern, welche sich für erhebliche Teile des Personals ergeben aus wirtschaftlich bedingten, gänzlichen oder teilweisen Betriebsschliessungen, Personalreduktionen, Lohnverlusten, etc.

<sup>2</sup> Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsparteien,

- die Versetzung in andere Unternehmen der Uhrenindustrie, sowie
- die Umgruppierung und Umschulung auf andere Berufe

<sup>3</sup> zu erleichtern. Zudem verpflichten sie sich, die den Umständen entsprechenden Massnahmen zu ergreifen für alle Arbeitnehmer, welche ihren Arbeitsplatz verlieren aus wirtschaftlichen Gründen, zufolge Rationalisierung der Produktion, sowie aus technologischen, mit wesentlichen Strukturänderungen im Betrieb verbundenen Gründen.

##### **Art. 108**

<sup>1</sup> Grundsätzlich wird der Arbeitgeber alle Möglichkeiten von innerbetrieblichen Versetzungen und Umschulungen auf andere oder neue, einigermassen gleichwertige Arbeitsplätze wahrnehmen, bevor Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen.

<sup>2</sup> Während einer allfälligen Umschulung und entsprechend der geltenden Normalarbeitszeit garantiert der Arbeitgeber dem betroffenen Personal noch während 3 Monaten den früheren Lohn.

##### **Art. 109**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien bemühen sich, den entlassenen Arbeitnehmern wo immer möglich neue Arbeitsplätze zu verschaffen, und zwar zu vergleichbaren Bedingungen in der gleichen Region.

<sup>2</sup> Im übrigen werden die Vertragsparteien in den grossen Uhrenzentren, allenfalls zusammen mit den zuständigen Behörden, die Möglichkeit prüfen

- von Umschulungs- und Weiterbildungskursen entsprechend der technischen und industriellen Entwicklung, dies um die Wiedereingliederung zu erleichtern,
- von paritätischen Stellenvermittlungsdiensten.

<sup>3</sup> Bei Kurzarbeit oder Entlassungen sollen grundsätzlich für gleichartige Arbeitsplätze in der gleichen Betriebsabteilung gem. Art. 52 AVIG weder Neuanstellungen erfolgen noch Überstunden angeordnet werden; vorbehalten bleiben indessen die üblichen Mutationen, sowie die technischen und wirtschaftlichen Erfordernisse des Betriebs.

##### **Art. 110**

Im Sinn und Geist des GAV unterlässt es der Arbeitgeber, bei gleichwertiger beruflicher Qualifikation in erster Linie gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer in Ganz- oder Teilarbeitslosigkeit zu ver-

setzen.

## b) Information

### Art. 111

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung einer sachlichen Information in allen Fällen von wirtschaftlicher, technologischer und struktureller Arbeitslosigkeit, insbesondere bei Entlassungen, Betriebsschließungen oder -verlegungen und Kurzarbeit mit Lohnausfall.

<sup>2</sup> Vor ihrem Entscheid werden deshalb die Betriebe raschestmöglich, bei Entlassungen in der Regel einen Monat zum voraus oder womöglich noch früher, das Sekretariat VdU orientierten.

<sup>3</sup> Der Sekretär VdU seinerseits nimmt sofort Kontakt auf mit den Arbeitnehmervertragsparteien. Sofern eine Partei es wünscht, erfolgt eine gemeinsame Besprechung.

## c) Betriebsschließungen und -verlegungen, Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

### Art. 112

<sup>1</sup> Die Kündigungsfristen betragen vorbehältlich längerer Kündigungsfristen im Einzelarbeitsvertrag mindestens:

- Einen Monat für Arbeitnehmer im unterjährigen Dienstverhältnis,
- zwei Monate für Arbeitnehmer im überjährigen Dienstverhältnis,
- drei Monate für Arbeitnehmer mit mehr als neun Dienstjahren im Betrieb.

<sup>2</sup> Nach 8 Dienstjahren und in Fällen wirtschaftlich bedingter Kündigung wird die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer, die das 60. Altersjahr vollendet haben, um 3 Monate verlängert. Der Arbeitgeber kann statt dessen auch eine Abgangsentschädigung von 3 Monatslöhnen bezahlen. Sieht der Einzelarbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist vor als Art. 335 c Abs.1 OR, so reduziert sich die Verlängerung der Kündigungsfrist oder die Abgangsentschädigung entsprechend.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber wird auf Wunsch eines entlassenen Arbeitnehmers

- ihn vorzeitig freistellen für eine Probezeit in einem andern Betrieb, dies ohne vorzeitige Auflösung des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses,
- dessen Arbeitsverhältnis vorzeitig auflösen, wenn dieser einen andern Arbeitsplatz gefunden hat.

### Art. 113

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber und die Sekretäre der Vertragsparteien erarbeiten gemeinsam einen Sozialplan.

<sup>2</sup> Sie prüfen Härtefälle wohlwollend.

<sup>3</sup> Für die Leistungen an die Betroffenen berücksichtigen sie von Fall zu Fall Alter, Dienstjahre und Sozialkriterien.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer, denen eine gleichwertige Stelle in einer Firma der gleichen Region und der gleichen Unternehmensgruppe angeboten wird, gelangen nicht in den Genuss der Sozialplanleistungen, wenn das neue Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate dauert.

<sup>5</sup> Kann kein Sozialplan aufgestellt werden, weil der Arbeitgeber in Konkurs geraten ist oder weil er einen Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung abgeschlossen hat, so steht allen Arbeitnehmern mit mindestens 55 Altersjahren eine zu den gesetzlichen Verpflichtungen hinzutretende Abgangsentschädigung von 2 Monatslöhnen zu.

<sup>6</sup> *Die Abgangsentschädigungen im Sinne von Art. 339b ff. OR sind gemäss der Tabelle im Anhang 3 zu entrichten. Diese Leistungen sind nicht geschuldet, wenn der Arbeitnehmer Ersatzleistungen im Sinne von Art. 339d OR erhält.*

### **3. Arbeitslosenversicherung**

#### **Art. 114**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebern im Falle der Einführung von Kurzarbeit die folgenden Kassen:

<sup>2</sup> Arbeitslosenversicherungskasse der deutschschweizerischen Uhrenindustrie und verwandter Industrien

<sup>3</sup> Arbeitslosenversicherungskassen der Arbeitnehmervertragsparteien, nämlich

- Arbeitslosenversicherungskasse des SMUV
- Arbeitslosenversicherungskasse der SYNA

## M. PERSONALKOMMISSIONEN UND VERTRETER DER ARBEITNEHMERVERTRAGSPARTEIEN

### 1. Grundlagen

#### **Art. 115**

<sup>1</sup> Personalkommissionen (nachstehend "Kommission" genannt), sind einzurichten in allen Unternehmen

- deren Personalbestand es rechtfertigt, immer aber bei mehr als 50 Angestellten,
- wo die Mehrheit des Personals es verlangt,
- oder die Geschäftsleitung es wünscht.

<sup>2</sup> Die Reglemente der Kommissionen dürfen keine dem jeweils geltenden GAV widersprechende Bestimmungen enthalten.

<sup>3</sup> Die Kommissionsmitglieder werden ausschliesslich aus dem Personal des Unternehmens von demselben gewählt, ohne Rücksicht darauf, ob sie noch andern, speziellen Kommissionen angehören.

### 2. Vertreter der Arbeitnehmervertragsparteien

#### **Art. 116**

<sup>1</sup> Jede Arbeitnehmervertragspartei kann unter den vom Personal gewählten Kommissionsmitgliedern ihren Vertreter bezeichnen. Besitzt sie indessen keinen oder keinen geeigneten Vertreter in der Personalkommission, so kann sie einen Vertreter ausserhalb derselben immer aber aus dem Personal des Betriebs bezeichnen.

<sup>2</sup> In Unternehmen oder Personalkommissionen bezeichnet sie ihre Vertreter aus dem Personal des Unternehmens.

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmervertragsparteien können in den folgenden Fällen mehrere Vertreter bezeichnen:

- je einen pro Betriebsstätte oder Schicht mit mehr als 5 Arbeitnehmern, sowie
- je einen pro 200 Arbeitnehmer, wenn der Betrieb mehr als 200 Beschäftigte hat.

<sup>4</sup> Die Bezeichnung des Vertreters erfolgt durch die Arbeitnehmervertragsparteien und im Einverständnis der Direktion.

#### **Art. 117**

<sup>1</sup> Dieser Vertreter hat die gleichen Rechte und Pflichten (inkl. Amtszeit) wie die übrigen Kommissionsmitglieder; überdies hat er gesamtarbeitsvertragliche Funktionen, nämlich:

- Er informiert während der Arbeitszeit und im Einvernehmen mit der Direktion, dem Kommissionspräsidenten und dem Gewerkschaftssekretär die neu eingetretenen Arbeitnehmer über den GAV und alle damit zusammenhängenden Belange. Soweit die dafür aufgewendete Zeit in seine normale Arbeitszeit fällt, wird er dafür normal entlohnt.
- Er verfügt über eine gemeinsam bestimmte Anschlagtafel und das Anschlagrecht für gewerkschaftliche Publikationen, aber nur nach vorheriger Zustimmung der Geschäftsleitung.
- Er darf auch gewerkschaftliche Publikationen (Blätter, Broschüren) verteilen, soweit dies den Arbeitsablauf nicht stört und die Direktion vorher ihre Zustimmung erteilt hat.
- Er kann, sofern nötig, während der Arbeitszeit mit seiner Arbeitnehmervertragspartei Kontakt aufnehmen.

<sup>2</sup> Der Vertreter hat den gleichen Anspruch auf Bildungsurlaub wie Personalkommissionsmitglieder.

- <sup>3</sup> Der Vertreter genießt den gleichen Schutz wie Personalkommissionsmitglieder.

### **3. Vertrauensbereich und Geschäftsgeheimnisse**

#### **Art. 118**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen vom Unternehmen oder durch ihre Vertrauensperson zur Kenntnis gelangenden Informationen über das Unternehmen strikt vertraulich zu behandeln.

<sup>2</sup> Sie enthalten sich diesbezüglich jeglicher Publizität.

### **4. Aufstellung und Änderung der Kommissionsreglemente**

#### **Art. 119**

<sup>1</sup> Die Geschäftsleitung bereitet das Kommissionsreglement oder allfällige Änderungen desselben vor. Das Reglement bzw. allfällige Änderungen sind vor ihrem Inkrafttreten dem Sekretär VdU zu unterbreiten; dieser leitet sie an die interessierten Vertragsparteien weiter. Zusammen mit dem Sekretär VdU beziehen letztere innert nützlicher Frist Stellung.

<sup>2</sup> Mangels Einigung kann das Schiedsgericht des GAV angerufen werden.

### **5. Inhalt der Kommissionsreglemente**

#### **Art. 120**

<sup>1</sup> Die Kommissionsreglemente haben - wörtlich oder sinngemäss - den im Anhang aufgeführten Mindestinhalt aufzuweisen.

<sup>2</sup> Sie können nach Ermessen der Geschäftsleitung durch weitere Bestimmungen ergänzt werden.

### **6. Unternehmen ohne Personalkommission**

#### **Art. 121**

<sup>1</sup> Verfügt ein Unternehmen über keine Kommission, so behandelt die Geschäftsleitung mit ihrem Personal direkt und analog alle im Anhang I geregelten Fragen.

<sup>2</sup> Mangels Einigung versuchen die Sekretäre des VdU und der beteiligten Arbeitnehmervertragsparteien den Streitfall zu schlichten.

---

# ANHANG 1

## LEHRLINGSSTATUT

### 1. Ausbildung

- 1.1. Der Lehrmeister sorgt dafür, dass dem Lehrling eine einwandfreie Ausbildung durch fachlich und persönlich geeignetes Personal zuteil wird. Der Lehrling setzt seinerseits alles daran, das Lehrziel zu erreichen.
- 1.2. Der Lehrmeister stellt dem Lehrling soweit nötig während der normalen Arbeitszeit genügend Zeit zur Verfügung, um unter Aufsicht Aufgaben machen und Prüfungen vorbereiten zu können.
- 1.3. Dem Lehrmeister wird empfohlen, dem Lehrling für Kurse, Exkursionen, Studienreisen und andere Veranstaltungen, die der Erweiterung der allgemeinen oder beruflichen Kenntnisse dienen, ohne Lohnabzug freizugeben, und zwar in der Regel max. drei Tage pro Jahr. Voraussetzung ist, dass dadurch der Berufsschulunterricht nicht in Mitleidenschaft gezogen wird.

### 2. Arbeitszeit

Die Normalarbeitszeit der Lehrlinge entspricht derjenigen des übrigen Betriebspersonals (vgl. GAV I/ 2.1.), wobei die Stunden für den obligatorischen Berufsschulunterricht angerechnet werden.

### 3. Lohn

- 3.1. Die Lehrlinge werden im Monatslohn entschädigt.
- 3.2. Der Monatslohn beträgt, bezogen auf den in der Uhrenindustrie für Arbeiter bezahlten durchschnittlichen Monatslohn (gemäss BIGA-Statistik), mindestens:
  - Im 1. Lehrjahr: 10 - 15 %
  - Im 2. Lehrjahr: 15 - 20 %
  - Im 3. Lehrjahr: 20 - 25 %
  - Im 4. Lehrjahr: 25 - 30 %
- 3.3. Ist der Lehrlingslohn an ein Prämiensystem gebunden, so müssen diese Mindestansätze erreicht werden.

### 4. Ferien und Freitage

- 4.1. Lehrlinge in der Lehre für ein eidgenössisch anerkanntes Fähigkeitszeugnis haben Anspruch
  - auf 7 Wochen im 1. Lehrjahr
  - auf 6 Wochen im 2. Lehrjahr
  - auf 5 1/2 Wochen im 3. und 4. Lehrjahr
- 4.2. Sie werden während der Betriebsferien und im übrigen individuell gemäss Absprache mit dem Lehrmeister (GAV IX/23.2.) bezogen.
- 4.3. Im 1. Lehrjahr ist den Lehrlingen ein zusammenhängender freier Halbttag mitten in der Woche zu gewähren, um ihnen die Integration in das Berufsleben zu erleichtern.

### 5. Militärdienst

Die Lehrlinge haben während obligatorischen, schweizerischen Militär-, Zivil-, Zivilschutz- und MFD- Dienstleistungen (Aktivdienst ausgenommen), Anspruch auf folgende Vergütung des Durchschnittsverdienstes:

#### 5.1. Rekrutenschule als Rekrut:

Verheiratete oder Unterstützungspflichtige	75 %
--	------

Übrige 50 %

5.2. Andere Instruktionsdienste:

Verheiratete oder Unterstützungspflichtige in den ersten 30 Tagen 100 %, nachher 75 %

Übrige: in den ersten 30 Tagen 100 %, nachher 75 %

5.3. Wiederholungskurs: 100 %

5.4. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen.

6. Krankheit, Unfall und ärztliche Kontrolle

6.1. Die nachfolgend aufgeführten Leistungen befreien den Lehrmeister von jeglichen sich allfällig aus Art. 324 a OR ergebenden Lohnzahlungspflichten im Krankheitsfall des Lehrlings.

6.2. Die Lehrlinge haben einen Lohnanspruch bei Krankheit und Niederkunft einerseits, bei Unfall andererseits von je:

Im 1. Lehrjahr 1 Monat  
 Im 2. und 3. Lehrjahr 2 Monate  
 Im 4. Lehrjahr 3 Monate

dies im Laufe von 12 aufeinanderfolgenden Monaten, gerechnet ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

6.3. Die Lehrlinge haben für ihren Gesamtlohn eine aufgeschobene Taggeldversicherung abzuschliessen, unmittelbar anschliessend an die Lohnzahlungspflicht des Lehrmeisters.

6.4. Die Lehrlinge haben sich für den Krankheitsfall für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten zu versichern. Der Lehrmeister leistet an den Prämien einen Beitrag von Fr. 60.-- / Monat. Damit entfällt der Beitrag von Fr. 20.-- an den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings gemäss Ziffer 47.1.2.

6.5. Die Lehrlinge sind gemäss den Bestimmungen des UVG bei der SUVA oder bei einer anderen Unfallversicherungsgesellschaft zu versichern. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Lehrmeisters.

Ausgerichtete Taggeldleistungen fallen an den Arbeitgeber.

6.6. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei Krankheit oder Unfall ist ausgeschlossen

im 1. Lehrjahr: während der 8 ersten Wochen,  
 im 2. - 4. Lehrjahr: während der ersten 16 Wochen der Arbeitsunfähigkeit.

6.7. Betreffend Unterbruch und Verlängerung der vorstehenden Fristen ist Art. 336 c Abs. 2 und 3 OR analog anwendbar. Dauer und Ende der Lohnzahlungspflicht werden von der Dauer des Kündigungsschutzes nicht berührt.

6.8. Jeder Lehrling hat das Recht, sich während des ersten Lehrjahres einer einmaligen ärztlichen Kontrolle zu unterziehen. Die Kosten dieser Kontrolle gehen zu Lasten des Lehrmeisters, sofern sie nicht von der Krankenkasse übernommen werden.

7. Schlussbestimmungen

7.1. Sonderfälle und Probleme beim Vollzug dieses Statuts werden vom zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmersekretär in Zusammenarbeit mit dem betroffenen Lehrmeister geregelt.

- 7.2. Dieses Statut kann jederzeit auf Verlangen einer Partei einer Revision unterzogen werden.
- 7.3. Dieses Statut kann zudem von jeder Partei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist auf das Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

## ANHANG 2

### KOMMISSIONSREGLEMENTE

#### A. Mindestinhalt

##### 1. Aufgaben

- 1.1. Die Kommission ist ein internes, von den Vertragsparteien anerkanntes Organ des Unternehmens und vertritt die materiellen und ideellen Interessen des Personals gegenüber der Geschäftsleitung.
- 1.2. Unter Ausschluss der im GAV geregelten Materien und Streitigkeiten arbeitet die Kommission mit der Geschäftsleitung zusammen, um alle Fragen über die Arbeit im Betrieb sachgerecht zu prüfen und einer allseits annehmbaren Lösung entgegenzuführen.
- 1.3. Die Kommission hat beratenden Charakter. Sie prüft die Anregungen, Wünsche und Vorschläge, welche das interne Betriebsgeschehen betreffen und ihr seitens des Personals, wie auch seitens der Geschäftsleitung unterbreitet werden.
- 1.4. Sie trägt Eigenverantwortung im Informationsbereich Geschäftsleitung/Personal, nach beiden Richtungen.

Die Geschäftsleitung erleichtert die Organisation von Betriebsversammlungen, welche sie und die Kommission gemeinsam als notwendig erachten.

##### 2. Zuständigkeit

###### 2.1. Information

- 2.1.1. Die Geschäftsleitung soll die Kommission angemessen und periodisch orientieren über die wirtschaftliche Lage und die besonderen Probleme des Unternehmens.
- 2.1.2. Wenn nötig, kann die Kommission in Spezialfragen zusätzlich Auskünfte verlangen.
- 2.1.3. Insbesondere orientiert die Geschäftsleitung die Kommission rechtzeitig über wichtige Entscheidungen in Personalfragen wie:
  - das Lohnwesen im Betrieb gemäss Ziffer 19.1 GAV
  - Anwendung neuer Entlohnungssysteme, Arbeitsplatz-, Leistungs- und Verhaltensbewertung,
  - Anwendung gesamtarbeitsvertraglich vereinbarter Lohnabkommen,
  - Auswirkungen auf das Personal von Zusammenarbeits- oder Fusionsverträgen mit andern Unternehmen,
  - bedeutende Personaleinstellung und Entlassungen sowie die wirtschaftlichen Gründe für letztere (vgl. GAV - D, Beschäftigungspolitik).
- 2.1.4. Keine Informationspflicht besteht hinsichtlich aller in den Vertrauensbereich und die Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens fallenden Angelegenheiten.

###### 2.2. Konsultation

- 2.2.1. Die Geschäftsleitung hört die Kommission an über Vorschläge, Anregungen, Fragen und Beanstandungen.
- 2.2.2. Dies gilt insbesondere für folgende Bereiche:

- praktische Anwendung von Arbeitsvertragsrecht und GAV im Unternehmen,
- Hygiene und Sicherheit, Ausgestaltung der Arbeitsplätze und -räume,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit, inbegriffen die Anordnung von Überstunden auf längere Sicht, bzw. Überstunden bei gleichzeitiger Kurzarbeit,
- Personaltransporte,
- Berufliche Aus- und Weiterbildung im Unternehmen,
- Vorsorge- und Sozialwerke des Unternehmens,
- Einführung neuer Mitarbeiter,
- Vorschlagswesen,
- Sportliche Veranstaltungen und Freizeitbeschäftigung.

#### 2.2.3. Die Geschäftsleitung hat Stellung zu beziehen.

Entscheidet sie gegen die Meinung der Kommission, so hat sie dies zu begründen; vorbehalten bleiben Geschäftsgeheimnisse und Geheimsphäre des Unternehmens.

#### 2.2.4. Die Kommissionsmitglieder haben Zutritt zum Arbeitsplatz ihrer Wähler, soweit durch ihre Aufgabe bedingt.

Sie sind berechtigt, für wichtige und dringliche Kommissionsangelegenheiten und mit vorheriger Zustimmung ihres Vorgesetzten ihren Arbeitsplatz zu verlassen; die aufgewendete Arbeitszeit wird entlohnt.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Kommissionspräsident Zutritt zu sämtlichen Arbeitsplätzen.

### 3. Dienstweg

Die Kommission ersetzt nicht den Dienstweg, kann aber intervenieren, wenn er nicht funktioniert, bzw. auf Verlangen eines Arbeitnehmers.

### 4. Wahlen

#### 4.1. Aktives und passives Wahlrecht

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Unternehmens, eingeschlossen die Lehrlinge ab vollendetem 18. Altersjahr und nach mindestens einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit im Unternehmen. Nicht wahlberechtigt sind die leitenden Angestellten (im Reglement wo möglich näher zu definieren), sowie das in Heimarbeit beschäftigte Personal.

Wählbar sind alle Wahlberechtigten.

#### 4.2. Die Amtsdauer beträgt 3 Jahre. Wiederwahl ist mindestens einmal möglich. Ersatzwahlen erfolgen für den Rest der Amtsdauer.

#### 4.3. Wahlverfahren

Am Wahltag erhält jeder Wahlberechtigte den Stimmzettel, maschinengeschrieben, mit allen Kandidaten seines Wahlbereichs in alphabetischer Reihenfolge. Neben den Namen und Vornamen der Kandidaten dürfen lediglich deren allfällige Zugehörigkeit zu einer Vertragspartei erwähnt werden. Ausser-

dem erwähnt der Stimmzettel, wie viele Kommissionsmitglieder zu wählen sind.

## 5. Sitzungen und Besprechungen

### 5.1. Kommissionssitzungen

- 5.1.1. Die Sitzungen werden im gegenseitigen Einverständnis zwischen Geschäftsleitung und Büro der Kommission anberaumt.
- 5.1.2. Von den Sitzungsstunden werden monatlich höchstens deren vier entlohnt, soweit die Sitzungen überhaupt während der normalen Arbeitszeit abgehalten werden. Überträge von einem Monat auf den andern sind ausgeschlossen.
- 5.1.3. Die Geschäftsleitung stellt der Kommission ein geeignetes Sitzungslokal zur Verfügung.

### 5.2. Besprechungen Geschäftsleitung/Kommission

- 5.2.1. Die Geschäftsleitung empfängt die Kommission, soweit es die Umstände erfordern, sei es von sich aus oder auf Begehren des Kommissionspräsidenten, diesfalls innert nützlicher Frist, längstens innert zwei Wochen.
- 5.2.2. Die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden werden bezahlt.

### 5.3. Beziehungen Kommission/Personal

- 5.3.1. Die Kommission kann das Personal versammeln zur Information über wichtige Diskussionen und Beschlüsse. Im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung können solche Versammlungen auch während der Arbeitszeit und mit Lohnzahlung erfolgen.
- 5.3.2. Die Kommission hat das Anschlagrecht auf einer ihr zur Verfügung gestellten Anschlagtafel.

## 6. Stellung der Kommissionsmitglieder

### 6.1. Grundsätze

- 6.1.1. Die Kommissionsmitglieder sind völlig frei in ihrer Meinungsäußerung; letztere darf ihre Stellung im Unternehmen in keiner Weise beeinflussen.
- 6.1.2. Den Kommissionsmitgliedern stehen weder Spezialvorteile zu, noch dürfen sie benachteiligt werden, auch nicht nach Beendigung ihres Mandats.
- 6.1.3. Die Kommissionsmitglieder dürfen nicht aus Gründen entlassen werden, die mit ihrer Tätigkeit in der Personalkommission zusammenhängen. Missbräuche bleiben vorbehalten.

### 6.2. Geheimniswahrung

- 6.2.1. Für die Kommissionsmitglieder besteht absolute Schweigepflicht hinsichtlich aller den Vertrauensbereich und die Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens berührenden Angelegenheiten.
- 6.2.2. Mitteilungen an die Öffentlichkeit aller Art, sei es durch Presse, Radio, Television oder andere Mittel, dürfen nur im gegenseitigen Einverständnis zwischen Kommission und Geschäftsleitung erfolgen.

### 6.3. Unterstützung

Die Geschäftsleitung bemüht sich, die Kommissionsmitglieder jeweils möglichst kurzfristig zu empfangen und sie in der Erfüllung ihrer Aufgabe zu unterstützen.

### 6.4. Bildungsurlaub

Die Kommissionsmitglieder haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub nach Massgabe der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen. Allfällige Ausbildungsprogramme werden periodisch ge-

meinsam durch Geschäftsleitung und Kommission erarbeitet. Zu berücksichtigen sind insbesondere von den Vertragsparteien paritätisch organisierte Kurse.

**ANHANG 3**

**Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 61.3., Abs. 5 GAV**

## ANHANG 4

(Auszug aus den Gesamtarbeitsverträgen Convention Patronale / UNIA und Convention Patronale / SYNA)

### 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)

#### **Art. 1 Zwecke**

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.

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.

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.<sup>1</sup>

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

#### **Art. 2 Kapital und Zuwendungen**

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

Die Stiftung verfügt zudem über die Zuwendungen der Gründerparteien aufgrund vertraglicher Abmachungen; diese Zuwendungen können in keinem Fall den erwähnten Parteien zufließen<sup>1</sup>.

#### **Art. 3 Tätigkeit der Stiftung**

##### a) Ausgabe von Zertifikaten

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.

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

<sup>1</sup> Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses GAV sind Fr. 800'000 für die Förderung der Aus- und Weiterbildung bestimmt, wovon Fr. 600'000 an die Unternehmen gehen.

Zertifikate bei deren Fälligkeit aus.

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.

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

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

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

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

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

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

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. 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. 5 Der Stiftungsrat

Der Stiftungsrat ist das höchste Organ der Stiftung.

Ihm gehören 24 Mitglieder an, wovon zwölf Arbeitgeber- und zwölf Arbeitnehmervertreter, die aufgrund besonderer Verträge bestimmt werden.

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. 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. 7** Der Direktionsausschuss

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.

Einer der Arbeitgebervertreter im Direktionsausschuss vertritt obligatorisch eine Arbeitgebervertragspartei des GAV der deutschschweizerischen Uhrenindustrie.

Die Wahl des Direktionsausschusses wird jährlich vorgenommen; der Präsident und die Mitglieder sind wiederwählbar.

#### **Art. 8** Die Aufgaben des Direktionsausschusses

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.

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. 9** Die Kontrollstelle

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

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

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

### VERWALTUNGSREGLEMENT I

vom 17. November 1971

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

**Art. 1** 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. 2** Die Geldmittel, welche aufgrund vertraglicher Abmachungen der Stiftung zufließen, werden jährlich durch Namenszertifikate in Anteile aufgeteilt.

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 Vermö-

genslage 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.

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.

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

**Art. 3** 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 Namenskartei geführt und à jour gehalten.

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

**Art. 4** Die Nettoeinnahmen der vertraglich der Stiftung zugewiesenen Gelder erhöhen das Stiftungsvermögen. Folglich geben die Anrechte keinen Anspruch auf einen Jahreszins oder eine Jahresdividende.

**Art. 5** Die Verwaltungskosten der Stiftung gehen zu deren Lasten.

**Art. 6** 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, bündelt 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, bündelt der Inhaber sämtliche Rechte gegenüber der Stiftung ein.

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

**Art. 7** 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 Mietliegenschaften, 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. 8** 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.

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) hiervor zu erstattenden Angaben.

**Art. 9** Das vorliegende, vom Stiftungsrat an seiner Sitzung vom 17. November 1971 gemäss Statuten angenommene Reglement tritt am gleichen Tag in Kraft.

**VERWALTUNGSREGLEMENT II**  
vom 22. Januar 2002  
(mit Änderungen 2006)

**Art. 1** 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. 2** Einmal jährlich tagt auf Einladung des Präsidenten die Kommission und entscheidet über die Gesuche.

**Art. 3** 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 lit. a) entsprechen.

**Art. 4** Die Kommission kann jedes Jahr einen minimalen Subventionsbetrag pro Betrieb festlegen.

**Art. 5** Die Entscheide der Kommission werden den Gesuchstellern schriftlich mitgeteilt mit einer kurzen Begründung im Fall einer Ablehnung. Es besteht keine Rekursmöglichkeit.

**Art. 6** Die Mitglieder der Kommission sind zu strengem Stillschweigen über ihre Debatten und die bewilligten Subventionen verpflichtet.

**Art. 7** Die Auszahlung der Subventionen erfolgt spätestens im September des laufenden Jahres über das PREVHOR-Sekretariat auf Anweisung des Präsidenten der Kommission.

**Art. 8** 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.

## SCHLAGWORTVERZEICHNIS

(Die angegebene Zahl gibt den Artikel an)

### A

Abgangsentschädigung bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen	113
Absenzen, berechnete	47
Absentismus, Bekämpfung desselben	63
Adoptionsurlaub	73
AHV-Überbrückungsrente	59
Arbeitslosenversicherung	114
Arbeitsverträge	
- befristete	1
Arbeitszeit	
- Normalarbeitszeit	28
- gleitende Arbeitszeit	29
- besondere Arbeitszeitmodelle	30 ff

Ausnahmen von der Einhaltung des GAV

### B

Beauftragter für Sicherheit am Arbeitsplatz	95
Behinderte	92
Beschäftigungspolitik	107
Betriebskommission: siehe Personalkommission	
Befristete Arbeitsverträge	1
Betriebsferien	38
Beiträge des Arbeitgebers an Prämien	78
Bildungsurlaub	100
Bildungswesen	99
Brücken	38

### D

Datenschutz	94
Dauer des GAV	Z. 9
Diskriminierung durch sexuelle oder andere Belästigung	96

### E

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen	112
Erziehungsurlaub	51
Etappenweise Pensionierung	56

### F

Familienurlaub	49
Familienzulagen	27
Feiertage	44
Ferien	
- im allgemeinen	36
- Anspruch	37
- Bezug	38
- Lohn	39 ff
Friedenspflicht	Z. 2

### G

Geltungsbereich des GAV	Z. 1
Gerichte (ordentliche)	
- Arbeitsgericht (ordentliche Gerichte)	Z. 7
- Schiedsgericht	Z. 6
Geschäftsgeheimnisse	118

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	95
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	91
Gleichstellung im Arbeitsverhältnis	91
Gleitende Arbeitszeit	29

H

Haftung der Vertragsparteien für Schäden	Z. 8
Härtefälle bei Betriebsschliessungen o.ä.	113
Heimarbeit (Entlöhnung)	12

I

Information	
- der Personalkommission	120
- der Gewerkschaften bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen	111
- der Gewerkschaften über Lohnfragen	26

J

Jahresarbeitszeit	32
-------------------	----

K

Kinderkrippen	93
Koalitionsfreiheit	Z. 2
Kollektivversicherungen	84
Kommissionsreglemente, Mindestinhalt	120
Kontrolle der Einhaltung des GAV	Z. 4
Kontrolle von Lohnerhöhungen	21
Konventionalstrafe	Z. 8
Krankenkassen	
- im allgemeinen	78
- Prämien	78
- freie Kassenwahl	82
Krankenpflegeversicherung (Beiträge)	79
Krankheit	63 ff
Kündigungsfristen	
- bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen	112
Kündigungsschutz bei Krankheit, Unfall, Niederkunft	89
Kurswesen	101

L

Lehrlinge / Lehrvertrag	4
Lehrlingsstatut	4
Leiharbeit	2
Löhne	
- im allgemeinen	5
- 13. Monatslohn	11
- Heimarbeiter	12
Lohnerhöhungen	14
- empfohlene	16
- verbindliche	15
- Modalitäten	15 ff
- Streitfälle	22 ff
Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Niederkunft	64

M

Militärdienst	13
Mindestanfangslöhne	6
Mobbing	96
Monatslohn	10
Monatslohn (13.)	11
Mutterschaftsurlaub	68

<u>N</u>	
Nacharbeit	30
Niederkunft	63
Normalarbeitszeit	28
<u>P</u>	
Pensionierung, etappenweise	56
Personalkommission	
- im allgemeinen	115
- Aufgaben	120
- Ausbildung für Lognverhandlungen	25
- Geheimniswahrung	118
- Aufstellung und Änderung der Kommissionsreglemente	119
- Inhalt der Kommissionsreglemente	120
- Unternehmen ohne Personalkommission	121
<u>S</u>	
Samstagsarbeit	31
Schichtarbeit	30
Schiedsgericht	Z. 6
Schlichtung	Z. 5
Schwangerschaft	63
Sexuelle Belästigung	96
Sicherheit am Arbeitsplatz	95
Sicherheitskoordinator	95
Sonntagsarbeit	31
Sozialplan	113
Streik	Z. 2
<u>T</u>	
Teilzeitarbeit	3
Temporärarbeit	2
Treu und Glauben	Z. 2
<u>U</u>	
Überbrückungsrente	59
Überstunden	34
Überstundenzuschlag von 25%	34
Überzeit	35
Unfall	63 ff
<u>V</u>	
Vertragsfreiheit	Z. 2
Verhandlungen über Lohnrunden	
- auf Verbandsebene	14
- auf Betriebsebene	18 ff
Versicherungsverträge	83
Vertreter der Gewerkschaften	116