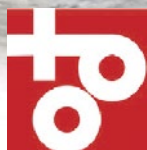


# GESAMTARBEITSVERTRAG DER SCHWEIZER PAPIERINDUSTRIE (GAV)



Gültig ab 1. Januar 2016

# **GESAMTARBEITSVERTRAG DER SCHWEIZER PAPIERINDUSTRIE**

vereinbart zwischen dem Arbeitgeberverband Schweizerischer  
Papier-Industrieller (ASPI)

namens folgender Firmen:

Cham Paper Group Schweiz AG, Cham

Kimberly-Clark GmbH, Niederbipp

Landqart AG, Landquart

Papierfabrik Utzenstorf AG, Utzenstorf

Perlen Converting AG, Perlen

Perlen Papier AG, Perlen

Swiss Quality Paper AG, Balsthal

Ziegler Papier AG, Grellingen

einerseits

und dem nachstehenden Mitarbeiterverband:

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

andererseits

**INHALTSVERZEICHNIS****GESAMTARBEITSVERTRAG DER SCHWEIZER  
PAPIERINDUSTRIE****I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN 10**

Art. 1 Allgemeines	10
Art. 2 Friedenspflicht und Besitzstandswahrung	10
Art. 3 Geltungsbereich	11

**II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN 11**

Art. 4 Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses	11
Art. 5 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	12

**III. ARBEITSZEITEN 15**

Art. 6 Wöchentliche Arbeitszeit	15
Art. 7 Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	15
Art. 8 Schichtarbeit	15
Art. 9 Ferien	15
Art. 10 Feiertage	16
Art. 11 Absenzen	16

**IV. ENTLÖHNUNG 17**

Art. 12 Löhne	17
---------------	----

**V. SOZIALVERSICHERUNGEN 20**

Art. 13 Sozialversicherungen	20
------------------------------	----

**VI. ABWEICHUNG VON ARBEITS-  
VERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN,  
BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN 20**

Art. 14 Wirtschaftliche Schwierigkeiten	20
Art. 15 Beilegung von Streitigkeiten / Schiedsgerichtsverfahren	23

**VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 25**

Art. 16 Übergangsbestimmungen	25
Art. 17 Vertragsdauer	25

**ANHANG 1: REGLEMENT FÜR DIE VERWALTUNG  
UND VERWENDUNG DER VERTRAGS- UND  
BERUFSBEITRÄGE (VBB) 27**

Art. 1 Grundlage	27
Art. 2 Organisation	27
Art. 3 Verwendung der Mittel	27
Art. 4 Schlussbestimmungen	27

**ANHANG 2: REGLEMENT FÜR DIE AUSZAHLUNG  
VON MITTELN AUS DEM VERTRAGS- UND  
BERUFSBEITRAGS- FONDS (20%-FONDS) 29**

Art. 1 Grundsätze	29
Art. 2 Begriffsbestimmungen	29
Art. 3 Durchführung	30
Art. 4 Schlussbestimmungen	30

**ANHANG 3: REGLEMENT FÜR DIE  
BETRIEBLICHE MITWIRKUNG 31**

<b>I. ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV)</b>	<b>31</b>
Art. 1 Zweck und Aufgaben	31
Art. 2 Verfahrensgrundsätze	31
Art. 3 Kompetenzbereich	32
Art. 4 Schweigepflicht	34
Art. 5 Arbeitsweise	34
Art. 6 Erledigung von Differenzen	35
<b>II. MITWIRKUNG DER GESAMTBELEGSCHAFT</b>	<b>35</b>
Art. 7 Information	35
Art. 8 Andere Formen der Mitwirkung	35
<b>III. MITWIRKUNG DURCH ANDERE BETRIEBLICHE INSTANZEN</b>	<b>35</b>
Art. 9 Zweck und Aufgaben	35
Art. 10 Organisation	36
Art. 11 Schlussbestimmungen	36
<b>ANHANG 4: REGLEMENT FÜR DIE WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETUNG</b>	<b>37</b>
Art. 1 Zusammensetzung	37
Art. 2 Wahlberechtigung und Wählbarkeit	37
Art. 3 Zeitpunkt der Wahlen / Amtsdauer / Wiederwahl	37
Art. 4 Wahlvorbereitungen	38
Art. 5 Wahlvorschläge	38
Art. 6 Wahlbüro	38
Art. 7 Wahl	38

Art. 8 Wahlergebnis	39
Art. 9 Beschwerden	39
Art. 10 Nachwahlen	39
Art. 11 Konstituierung	39
Art. 12 Schlussbestimmungen	40
<b>ANHANG 5: REGLEMENT FÜR DIE PARITÄTISCHE KOMMISSION</b>	<b>41</b>
<b>ANHANG 6: VEREINBARUNG BETREFFEND MASSNAHMEN ZUR ANPASSUNG DER PRODUKTION AN DIE BESCHÄFTIGUNGSLAGE</b>	<b>43</b>
<b>I. EINLEITUNG</b>	<b>43</b>
<b>II. STUFENPLAN</b>	<b>43</b>
Stufe 1	43
Stufe 2	44
<b>III. INFORMATION UND MITWIRKUNG DER VERTRAGSPARTNER</b>	<b>44</b>
A. Allgemeine Information	44
B. Weitere Mitwirkung der Vertragspartner	44
Stufe 1	44
Stufe 2	45
<b>IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>45</b>

**ANHANG 7: VEREINBARUNG BETREFFEND  
VERHALTENSRICHTLINIEN BEI  
BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND  
ENTLASSUNGEN AUS WIRTSCHAFTLICHEN  
GRÜNDEN** **46**

**I. ALLGEMEINES** **46**

- Art. 1 Gegenstand 46
- Art. 2 Voraussetzungen 46
- Art. 3 Entscheidungsbefugnis 46
- Art. 4 Treu und Glauben 46

**II. BESONDERE MASSNAHMEN** **47**

- Art. 5 Information 47
- Art. 6 Sozialplan 47
- Art. 7 Mitwirkung der Vertragsparteien 48
- Art. 8 Schlussbestimmungen 49

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
ANV	Arbeitnehmervertretung
ArG	BG vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11)
ArGV 1	Verordnung vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)
Art.	Artikel
ASPI	Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller
BG	Bundesgesetz
bzw.	beziehungsweise
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EOG	BG vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (SR 834.1)
f. / ff.	folgende Seite(n)
Fr.	Franken
FZG	BG vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz, FZG; SR 831.42)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GIG	BG vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz; SR 151.1)
lit.	litera (Buchstabe)
MA	Mitarbeitende
SPV	Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

OR	BG vom 30. März 1911 betreffend Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220)
UVG	BG vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20)
UWG	BG vom 19. Dezember 1986 gegen den unlauteren Wettbewerb (SR 241)
VBB	Vertrags- und Berufsbeiträge
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

# GESAMTARBEITSVERTRAG DER SCHWEIZER PAPIERINDUSTRIE (GAV)

## I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### ART. 1 ALLGEMEINES

- 1 Der Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papierindustrie (GAV) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Papierindustrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitnehmenden und Arbeitgeber beizutragen.
- 2 Der GAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.
- 3 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV
  - die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen vertiefen, namentlich indem sie die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb stärken sowie die Beratungs-, Mitsprache- und Verhandlungsrechte der Vertragsparteien regeln
  - zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten vereinbaren
  - die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern
  - durch die Förderung von Innovationen und moderner Arbeitsorganisation den Werkplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten
  - Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen sowie
  - den Arbeitsfrieden wahren.

### ART. 2 FRIEDENSPFLICHT UND BESITZSTANDSWAHRUNG

- 1 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht.
- 2 Sie verpflichten sich, für sich und ihre Mitglieder während der Dauer des GAVs jegliche Kampfmassnahmen wie Sperre, Streik oder Aussperrung zu unterlassen und alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder dem GAV zwischen den Vertragspartnern oder zwischen einzelnen Firmen und einzel-

nen oder einer Mehrheit von Mitarbeitenden durch das im GAV vorgesehene Verfahren entscheiden zu lassen.

- 3 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung dieses GAVs für sich und ihre Mitglieder. Sie haften für seine Einhaltung innerhalb ihrer Organisation. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, Verletzungen des GAVs zu verhindern.
- 4 Behauptet eine Vertragspartei die Verletzung des GAVs durch eine andere Vertragspartei, dann suchen sich die an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien zu verständigen. Erreichen die Vertragsparteien keine Einigung, so kann jede einzelne Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.
- 5 Die Koalitionsfreiheit wird von beiden Vertragsparteien anerkannt.
- 6 Mit Inkrafttreten dieses GAVs ist der Besitzstand der Mitarbeitenden hinsichtlich der Summe des Grundlohnes und der Schichtzulagen gewahrt; für sie darf durch die Einführung dieses GAVs keine Verschlechterung eintreten. Anpassungen infolge Funktionswechsels und Neueinschätzungen der Leistung bleiben vorbehalten, sind jedoch sozialverträglich und in Zusammenarbeit mit der ANV zu gestalten.

### ART. 3 GELTUNGSBEREICH

- 1 Dieser GAV gilt für alle Mitarbeitenden der Firmen, mit Ausnahme des Kaders. Den Begriff «Kader» definiert jede Firma selber.
- 2 Auf Lernende, Aushilfen und Praktikanten können die Bestimmungen sinngemäss angewendet werden. Sie unterstehen jedoch nicht dem GAV.

## II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

### ART. 4 BEGINN UND AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- 1 Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.
- 2 Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:

während der Probezeit	7 Tage
nach Ablauf der Probezeit während des 1. Dienstjahres	1 Monat
ab 2. Dienstjahr bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate

ab 10. Dienstjahr bis und mit 24. Dienstjahr 3 Monate  
ab 25. Dienstjahr 4 Monate

- 3 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- 4 Liegt der Kündigungsgrund in den Leistungen eines definitiv angestellten Mitarbeitenden, so hat der Kündigung durch die Firma eine schriftliche Verwarnung vorauszugehen. Jede ausgesprochene Verwarnung sowie jede Entlassung sind der ANV mitzuteilen. Eine ausgesprochene Verwarnung erlischt nach zwei Jahren seit dem Empfang der schriftlichen Verwarnung.
- 5 Die Versetzung in den Ruhestand (Pensionierung) oder die Invalidenvollrente bewirken die automatische Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## **ART. 5 RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN**

### **5.1 Sorgfalts- und Treuepflicht**

- 1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, geheime oder vertrauliche Informationen Mitarbeitenden oder Dritten nicht weiterzugeben. Vertrauliche Daten, Unterlagen und Schriftstücke sind unter Verschluss zu halten.
- 2 Die Mitarbeitenden haben im Hinblick auf den Bereitschaftscharakter der Papierindustrie auch andere als die gewohnten Arbeiten auszuführen, soweit diese Arbeiten für die Mitarbeitenden zumutbar sind.

### **5.2 Rechenschafts- und Herausgabepflicht**

- 1 Die Mitarbeitenden treten dem Unternehmen sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit alleine oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich ab. Diese Abtretung betrifft auch die von den Mitarbeitenden entwickelte IT-Software. Die Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in den Art. 9-11 UWG umschriebenen Rechte. Die Abtretung umfasst ebenfalls Rechte an IT-Software, die von den Mitarbeitenden bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten, entwickelt wurden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch den vereinbarten Lohn abgegolten.
- 2 Sämtliche Unterlagen, Zeichnungen, Notizen und sonstige Dokumente sowie IT-Software, in welche die Mitarbeitenden Einsicht erhalten, oder die sie selbst erarbeiten, sind ausschliessliches Eigentum des Unternehmens und müssen beim Austritt dem Vorgesetzten ausgehändigt werden.

- 3 Es ist ferner ausdrücklich untersagt, ohne Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten, Material, Apparate, Werkzeuge, Instrumente, andere Gegenstände sowie IT-Software, die dem Unternehmen gehören, für private Zwecke zu verwenden.

### **5.3 Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit**

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die Vorschriften des Arbeitgebers bezüglich Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu befolgen.

### **5.4 Gleichstellung**

Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben.

### **5.5 Datenschutz**

Die Bearbeitung personenbezogener Daten erfolgt gemäss Datenschutzgesetz.

### **5.6 Diskriminierung und sexuelle Belästigung**

- 1 Das Unternehmen und die Mitarbeitenden aller Stufen achten die persönliche Integrität und Würde eines jeden Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Entwürdigende oder verächtliche Äusserungen und Verhalten zu Lasten von Mitarbeitenden aufgrund ihrer religiösen, ethischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts, ihrer politischen, ökonomischen oder familiären Situation sind zu unterlassen und werden von der Unternehmensleitung nicht toleriert.
- 2 Jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, welches die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, ist untersagt. Mitarbeitende, welche sich belästigt fühlen, erhalten Beratung und haben die Möglichkeit, sich zu beschweren.
- 3 Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Die Mitarbeitenden haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.
- 4 Der Arbeitgeber hat zusammen mit der ANV für diese Fälle je eine Kontaktperson pro Geschlecht als Anlaufstelle zu bestimmen.



### 5.7 Betriebsordnung

- 1 Die Betriebsordnung und die Reglemente über die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen werden im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und ANV erlassen.
- 2 Bei Meinungsverschiedenheiten übernimmt der ASPI eine mediatorische Rolle.

### 5.8 Vertrags- und Berufsbeitrag

- 1 Von allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden wird ein Beitrag erhoben, der zur Deckung der Vertragskosten (inkl. der Herausgabe des GAVs) und zur Speisung des VBB-Fonds und des VBB 20%-Fonds (Anhänge 1 und 2). Diese Fonds speisen insbesondere den Beitrag an die Arbeitnehmervertragspartei, die Nachwuchswerbung, die berufsständische Bildung, für Kommunikation und dienen der Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters.
- 2 Dieser Beitrag wird auf monatlich Fr. 22.– festgesetzt. Bei einem Teilzeitpensum bis zu 50% wird der halbe Beitrag erhoben.
- 3 Der Beitrag wird durch den Arbeitgeber monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht und dem VBB-Fonds überwiesen.
- 4 Die Einzelheiten über die Verwaltung und Verwendung der Beiträge sind in einem Reglement festgelegt, das integrierender Bestandteil dieses GAVs ist (Anhang 1).

### 5.9 Betriebliche Mitwirkung

- 1 Die ANV ist die Trägerin der Mitwirkung der Mitarbeitenden in allen betrieblichen Fragen.
- 2 Die Wahl der ANV erfolgt nach den Bestimmungen des Reglements für die Wahl der ANV, das Bestandteil dieses GAVs bildet (Anhang 4).
- 3 Rechte und Pflichten, Kompetenzen und Tätigkeitsgebiete der ANV sowie die Form dieser Mitwirkung sind im Reglement für die betriebliche Mitwirkung geregelt (Anhang 3).

## III. ARBEITSZEITEN

### ART. 6 WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT

- 1 Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche (Sollarbeitszeit). Vorbehalten bleiben Schichtpläne, sofern diese im Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechen, sowie spezielle Regelungen mit der ANV bezüglich Vorholzeiten und Arbeitszeitsysteme für die Flexibilisierung.
- 2 Die zukünftigen Regelungen bezüglich Arbeitszeiterfassung (Arbeitszeiterleichterung bzw. -verzicht gemäss Art. 73 ArGV 1) bilden einen integrierenden Bestandteil des GAVs.

### ART. 7 SONNTAGS-, FEIERTAGS- UND NACHTARBEIT

Als Sonntagsarbeit für die Mitarbeitenden gelten im Tagbetrieb die Zeit von Sonntag 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr und für Schichtarbeit die dem Schichtbeginn am darauffolgenden Morgen vorausgehenden 24 Stunden. Für Feiertagsarbeit gilt sinngemäss die gleiche Regelung (vgl. Art. 18 ArG, Art. 20a ArG). Betreffend Zuschläge für die Sonn- und Feiertagsarbeit gilt Art. 12.3 GAV.

### ART. 8 SCHICHTARBEIT

- 1 Die Zuschläge werden gemäss Art. 12.3 GAV ausgerichtet.
- 2 Die Ausübung der politischen und bürgerlichen Rechte und Pflichten ist gewährleistet, darf den Betrieb jedoch nicht beeinträchtigen.
- 3 Mitarbeitende im rotierenden 3- und 4-Schichtbetrieb haben Anspruch auf 6 Freischichten (bzw. 48 Stunden) pro Kalenderjahr, die zur Kompensation des 10% Zeitzuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG dienen.
- 4 Die Nachtschicht vor dem Einrückungstag (Militär- oder Zivildienst) entfällt. Der Entlassungstag ist bis zum nächsten Schichtbeginn arbeitsfrei. Die dabei ausfallenden Stunden werden den Mitarbeitenden gutgeschrieben.

### ART. 9 FERIEN

- 1 Den Betriebsleitungen steht das Recht zu, die Ferien über das ganze Jahr so zu verteilen, dass kein Produktionsausfall entsteht.

- 2 Der Ferienanspruch beträgt für alle Mitarbeitenden:  
 24 Tage für alle Mitarbeitende  
 27 Tage nach vollendetem 40. Altersjahr  
 29 Tage nach vollendetem 50. Altersjahr  
 30 Tage nach vollendetem 60. Altersjahr

Dabei entspricht eine Ferienwoche der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Art. 6 Abs. 1 GAV). Massgebend für den Ferienanspruch ist die Anzahl der Altersjahre, welche die Mitarbeitenden am ersten Januar des Kalenderjahres, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.

- 3 Für die Berechnung und den Bezug der Ferien gilt das Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember).

#### ART. 10 FEIERTAGE

- 1 Die Firmen legen nach Anhörung der ANV zusätzlich zum 1. August für jedes Kalenderjahr acht gesetzliche oder ortsübliche Feiertage fest (vgl. Art. 20a ArG), für welche, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen, bei den Mitarbeitenden im Monatslohn kein Lohnabzug erfolgt. Im Schichtplan sind die acht gesetzlichen und ortsüblichen Feiertage sowie der 1. August bereits enthalten.
- 2 Den Mitarbeitenden im Stundenlohn werden für die ausgehandelten Feiertage die dabei ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt.
- 3 Feiertage, die auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden, ausgenommen sind die Ferien.

#### ART. 11 ABSENZEN

- 1 Ein Anrecht auf bezahlte Absenzen besteht in folgenden Fällen:
- |  |                 |
|--|-----------------|
| Heirat / eingetragene Partnerschaft  | 3 Tage          |
| Geburt eigener Kinder / Adoption   | 2 Tage          |
| Todesfall Eltern / EhepartnerIn / LebenspartnerIn / eigene Kinder                        | 3 Tage          |
| Todesfall Geschwister / Grosseltern / Schwiegereltern / Schwiegertochter / Schwiegersohn | 1 Tag           |
| Militärische Rekrutierung und Inspektion   | gemäss Aufgebot |

Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigten Arbeitsverhältnis 1 Tag

zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann (gilt nicht bei Homeoffice) max. 3 Tage

- 2 Beim Tod eines Mitarbeitenden erfolgt bei den von der Betriebsleitung zur Beerdigung delegierten Mitarbeitenden kein Lohnabzug.

- 3 Für die Schulung aller Mitglieder und Ersatzmitglieder der ANV sowie der Mitglieder von Stiftungsräten in den Personalvorsorgeeinrichtungen hat die Vertragsgewerkschaft Anspruch auf die folgenden bezahlten Absenzen pro Jahr:
- |  |         |
|--|---------|
| – Firmen bis Total 150 Mitarbeitende (Anzahl)  | 7 Tage  |
| – Firmen über Total 150 Mitarbeitende (Anzahl) | 10 Tage |

- 4 Die Mitglieder der Vertragsgewerkschaft können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen oder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unbezahlten Urlaub unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes beanspruchen.

- 5 Ausserdem haben die gewerkschaftlich organisierten ANV- und Vorstandsmitglieder Anrecht auf bezahlte Absenzen für die Teilnahme an jährlich höchstens vier Sitzungen des Vorstandes, die während der Arbeitszeit einberufen werden, sowie zur Teilnahme an der Generalversammlung der Gewerkschaftssektion.

## IV. ENTLÖHNUNG

### ART. 12 LÖHNE

#### 12.1 Festlegung der Löhne

- 1 Ab 1. Januar 2016 gelten für voll arbeitsfähige Mitarbeitende mit Hundertprozentpensum, die das 18. Altersjahr vollendet haben oder in einem höheren Alter eintreten und für Jugendliche, die nachstehenden Minimallohne:

Ungelernte	Fr. 3600.00
Facharbeiter (MA mit abgeschlossener Ausbildung)	Fr. 3800.00
Berufsarbeiter (MA mit EFZ, im entsprechenden Tätigkeitsbereich)	Fr. 4100.00

2 Jugendliche Mitarbeitende werden nach den gleichen Vorgaben entlohnt, wobei der entsprechende Minimallohn – je nach Alter – mit folgenden Faktoren multipliziert wird:

- für Jugendliche nach vollendetem 16. Altersjahr mit dem Faktor 0.77
- für Jugendliche nach vollendetem 17. Altersjahr mit dem Faktor 0.80

3 Unter Facharbeiter fallen Mitarbeitende, welche eine Tätigkeit ausüben, die entweder besondere Fachkenntnisse und Erfahrungen sowie über eine abgeschlossene Ausbildung oder über fünf Jahre Berufserfahrung mit guter Leistung verfügen.

4 Unter Berufsarbeiter sind diejenigen Mitarbeitenden zu verstehen, welche über eine abgeschlossene Berufslehre EFZ, im entsprechenden Tätigkeitsbereich verfügen.

### 12.2 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen anteiligen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Grundlohnes (vereinbarter Lohn ohne jegliche Zulagen aller Art) des betreffenden Kalenderjahres. Der 13. Monatslohn wird mit dem Novemberlohn ausbezahlt.

### 12.3 Zuschläge

1 Den Mitarbeitenden im Schichtbetrieb werden (je nach Schichtbetrieb) folgende Schichtzuschläge bezahlt:

- Dreischichtzuschlag Fr. 400.–/Monat
- Vierschichtzuschlag Fr. 880.–/Monat

Diese pauschalen Schichtzuschläge beinhalten sämtliche Zuschläge (Nachtschicht, Sonntag, Feiertage etc.). In diesen Zuschlägen sind insbesondere Fr. 20.– pro Sonntagsstunde bereits eingerechnet. Die Pauschalzuschläge wurden anhand eines Monatslohns, welcher 182 Stunden entspricht, berechnet. Diese werden nur ausgerichtet, wenn entsprechende Arbeitseinsätze geleistet werden.

2 Alle Mitarbeitenden, die an den Weihnachtstagen (im Zeitraum von 48h) arbeiten, erhalten für die gearbeiteten Stunden einen Zuschlag von 50%.

3 Die Mitarbeitenden im Stundenlohn erhalten in der Nachtschicht einen Zuschlag von Fr. 5.–/h.

### 12.4 Lohnfortzahlung bei Todesfall

Die Lohnfortzahlung erlischt mit dem Tod des Mitarbeitenden. In diesem Fall beträgt die Lohnfortzahlung an EhepartnerIn, die eingetragenen PartnerIn, direkte Nachkommen und Eltern oder andere Personen, denen gegenüber er oder sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat:

- im 1. bis 9. Dienstjahr: den laufenden + 2 Monatslöhne
- ab 10. Dienstjahr: den laufenden + 3 Monatslöhne

### 12.5 Militär- und Zivildienst

Für schweizerischen Militärdienst (inkl. Zivildienst und Zivilschutz) in Friedenszeiten wird vergütet:

	Mitarbeitende ohne Unterstützungspflicht	Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht
in der Rekrutenschule als Rekrut	50 %	100 %
in Wiederholungskursen und ähnlichen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen	100 %	100 %
für längerdauernde Dienstleistungen	50%, min. EO-Entschädigung	100 %

### 12.6 Lohnverhandlungen

Die jährlichen Lohnverhandlungen finden auf Betriebsebene zwischen Geschäftsleitung und ANV statt.

## V. SOZIALVERSICHERUNGEN

### ART. 13 SOZIALVERSICHERUNGEN

- 1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die nach Gesetz abzuschliessende Versicherung gegen Berufsunfälle. Gegen Nichtberufsunfälle schliessen die Arbeitgeber auf Kosten der Mitarbeitenden eine Versicherung ab.
- 2 Die Arbeitgeber versichern die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen einer Arbeitsunfähigkeit, die krankheits-, mutterschafts- oder unfallbedingt ist, mit einer Leistungsdauer von mindestens 720 Tagen (inklusive erste 3 Monate). Die Höhe des zu versichernden Taggeldes beträgt 80% des SUVA-pflichtigen Bruttolohnes. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von den Mitarbeitenden getragen. Die Leistungen der SUVA, der Militärversicherung, der Invalidenversicherung und ähnlicher Sozialinstitutionen im In- und Ausland werden – sofern sie Lohnersatz sind – mit dem aufgeschobenen Taggeld verrechnet.
- 3 Es steht den Arbeitgebern frei, auf ihre Kosten die Einstellung eines Mitarbeitenden von einer Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt abhängig zu machen.
- 4 Für Mitarbeitende im Stundenlohn gelten die Bedingungen dieses Artikels analog. Für die Bemessung des Lohnersatzes gilt der Durchschnittslohn der zwölf vorangegangenen Monate oder – bei Neueinstellungen – der Lohn gemäß vorgesehenen Arbeitsstunden.

## VI. ABWEICHUNG VON ARBEITSVERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN, BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

### ART. 14 WIRTSCHAFTLICHE SCHWIERIGKEITEN

#### 14.1 Ziele

Mit dem Ziel, Standorte und Arbeitsplätze zu erhalten, sind nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAVs (wie z.B. Arbeitszeiterhöhung, Ferienkürzung, Kürzung der Löhne) möglich.

### 14.2 Definition Wirtschaftliche Schwierigkeiten

«Wirtschaftliche Schwierigkeiten» liegen vor, wenn

- a. eine Firma einen Verlust (negativer Ebit) nachweisen kann.
- b. eine Firma den Nachweis erbringen kann, dass ihr in den nächsten 6 Monaten ein solcher Verlust droht.
- c. sie aus dem Verkauf ihrer Leistungen Erträge erzielt, die nicht ausreichend sind, um sämtliche Kosten, die zur Leistungserbringung erforderlich sind, zu decken, eine ausreichende Investitionsfähigkeit zum Fortbestand der Firma zu ermöglichen sowie einen Gewinn sicherstellen, der das unternehmerische Risiko entschädigt.
- d. «makroökonomische Verwerfungen», die zu einer raschen und substantziellen Veränderung von ökonomischen Parametern geführt haben, die ausserhalb des Einflussbereichs der einzelnen Firma liegen. Dazu gehören namentlich die massgebenden Wechselkurse, das inländische Zinsniveau, die inländische Inflationsrate und ähnliches mehr.
- e. kurzfristig eingetretene, unvorhergesehene Wettbewerbs- und andere strukturelle Nachteile insbesondere gegenüber ausländischen Konkurrenzstandorten aufgrund unterschiedlicher Regulierungen und spezifischer lokaler Marktbedingungen.

### 14.3 Verfahren und Bestimmungen

Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, gelten folgende Verfahren und Bestimmungen:

- 1 Die Geschäftsleitung soll die ANV vier Wochen im Voraus über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung des Art. 14 GAV informieren. Die GAV-Sozialpartner sowie der ASPI sind ebenfalls in Kenntnis zu setzen.
- 2 Die Anrufung von Art. 14 GAV soll im Rahmen von verschiedenen Massnahmen einen Beitrag leisten und die Firma darin unterstützen, ihre wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu überwinden und Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.
- 3 Die Firma zeigt im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe auf, die zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben.
- 4 Die Geschäftsleitung unterbreitet der ANV einen protokollierten Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichungen von arbeitsvertraglichen

Bestimmungen des GAV anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird. Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen sind.

- 5 Die Gesamtheit der beschlossenen Massnahmen soll ausgewogen und bei allen Mitarbeitenden prozentual etwa gleichmässig ausfallen. Die direktwirksame, finanzielle Einbusse darf nicht mehr als 6% des Bruttojahreslohnes des betroffenen Mitarbeitenden betragen. Insgesamt dürfen (mit nicht direkt finanziell wirksamen Massnahmen wie z.B. Arbeitszeiterhöhung) umgerechnet 10% des individuellen Bruttojahreslohnes nicht überschritten werden. Darüber hinaus sind die Minimallöhne in Art. 12.1 Abs. 1 GAV unantastbar.
- 6 Die ANV kann diesen Antrag in jedem Fall mit Vertretern der Vertragsgewerkschaft besprechen.
- 7 Die Betriebsvereinbarung kann im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der ANV für maximal 18 Monate abgeschlossen werden.
- 8 Die Betriebsvereinbarung kann auf längstens 30 Monate verlängert werden und muss nach dieser Frist für eine eventuelle Verlängerung unter Beizug der Vertragsgewerkschaft neu ausgehandelt werden.
- 9 Art, Dauer, Ausmass der Abweichungen der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV und Modalitäten sowie allfällige Kompensationen der Abweichungen werden in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festgelegt.
- 10 Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normalarbeitszeit, so darf nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden.
- 11 Kommt es im Anschluss an eine Betriebsvereinbarung zu mehr als 10% Entlassungen, so wird die Abweichung hinfällig und es muss darüber gegebenenfalls neu verhandelt werden.
- 12 Es sind halbjährliche Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der ANV über den Verlauf und die Wirkung durchzuführen.
- 13 Abweichungen sind den betroffenen Mitarbeitenden 14 Tage im Voraus anzuzeigen.

14 Die ANV, die im Rahmen dieser Bestimmungen am Verfahren beteiligt oder beratend tätig wird, ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

15 Die ANV beobachtet die allgemeine Entwicklung der Abweichungen und führt dazu mindestens einmal pro Jahr eine Aussprache durch.

16 Eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung behält ihre Gültigkeit über das Enddatum des GAV hinaus.

## **ART. 15 BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN / SCHIEDSGERICHTSVERFAHREN**

### **15.1 Beilegung von Streitigkeiten**

- 1 Zur Verstärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit setzen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission ein. Zusammensetzung, Organisation und Aufgaben werden im Reglement für die Paritätische Kommission geregelt, das Bestandteil dieses GAV bildet (Anhang 5).
- 2 Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieses GAVs entstehen, so ist für deren Schlichtung und allfällige Erledigung folgendes Verfahren anzuwenden:
  - In erster Linie soll versucht werden, solche Meinungsverschiedenheiten in der Firma selbst zu behandeln und zu beseitigen, und zwar normalerweise zwischen Betriebsleitung und ANV.
  - Lassen sich in der Firma selber diese Meinungsverschiedenheiten nicht beseitigen, so ist die Sache dem ASPI zur Abklärung zu unterbreiten.
  - Kann mit dem ASPI keine Einigung erzielt werden oder betrifft die Differenz Fragen, die über den Rahmen der einzelnen Firma hinausgehen, so ist die Sache der Paritätischen Kommission zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
  - Kann in der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt werden, so kann jede Vertragspartei den Fall innerhalb von 30 Tagen einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung vorlegen.

## 15.2 Schiedsgerichtsverfahren

Für das Schiedsgerichtsverfahren gelten folgende Bestimmungen:

### 15.2.1 Allgemeines

- 1 Das Schiedsgericht kann den Streitparteien vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.
- 2 Das Schiedsgericht setzt sich aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten sowie zwei Mitgliedern zusammen. Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Streitparteien gemeinsam innerhalb eines Monats bestimmt. Die am Verfahren beteiligten Streitparteien bezeichnen je ein Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt die Präsidentin oder der Präsident die Ernennung selbst vor.
- 3 Der Sitz des Schiedsgerichts wird von den Streitparteien bestimmt. Für das Verfahren gilt, sofern die Streitparteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.
- 4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den Streitparteien je zur Hälfte getragen.
- 5 Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

### 15.2.2 Beteiligte Vertragsparteien

- 1 Beim Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nimmt auf Seite der Mitarbeitenden die von der ANV angerufene Vertragspartei teil.
- 2 Die weitergehende Teilnahme am Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten kann zwischen den Vertragsparteien dauernd oder fallweise durch eine besondere Vereinbarung geregelt werden.
- 3 Im Übrigen sind die Vertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet.

## VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### ART. 16 ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden erhalten bei Arbeitseintritt den GAV ausgehändigt. Sie haben den Empfang und ihr Einverständnis durch Unterzeichnung eines Anerkennungsformulars zu bestätigen. Den bei der Unterzeichnung des GAVs bereits angestellten Mitarbeitenden wird der GAV gegen Empfangsbestätigung und Anerkennungserklärung spätestens nach dessen Inkraftsetzung übergeben.

### ART. 17 VERTRAGSDAUER

Dieser Vertrag tritt am 1.1.2016 in Kraft und gilt bis 31.12.2019.

## **DIE VERTRAGSPARTEIEN:**

**ARBEITGEBERVERBAND SCHWEIZERISCHER PAPIER-INDUSTRIELLER (ASPI)**

Thomas Bichler

Max Fritz

Carla Schuler

**GEWERKSCHAFT DER SCHWEIZER PAPIERINDUSTRIE (SPV)**

Beat Krügel

Martin Guggi

Zürich, den 1. Juli 2015

## **ANHANG 1: REGLEMENT FÜR DIE VERWALTUNG UND VERWENDUNG DER VERTRAGS- UND BERUFSBEITRÄGE (VBB)**

### **ART. 1 GRUNDLAGE**

Grundlage des vorliegenden Reglements ist Art. 5.8 des GAV für die Schweizer Papierindustrie.

### **ART. 2 ORGANISATION**

- 1 Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden leisten einen Solidaritätsbeitrag. Die vom Lohn der Mitarbeitenden abgezogenen Beiträge werden von den Arbeitgebern monatlich an den Vertrags- und Berufsfonds (im nachfolgenden VBB-Fonds genannt) der schweizerischen Papierindustrie überwiesen.
- 2 Der VBB-Fonds wird durch die Paritätische Kommission (Art. 15 GAV) verwaltet.
- 3 Die Rechnung des VBB-Fonds wird durch die Geschäftsstelle des ASPI geführt und jährlich durch ein Treuhandbüro geprüft.

### **ART. 3 VERWENDUNG DER MITTEL**

- 1 Von den zufließenden Mitteln des Vertrags- und Berufsbeitrages wird der Vertragsgewerkschaft vierteljährlich eine Akontozahlung zugewiesen. Die Überweisungen an die Vertragspartei erfolgen nach Abzug der Zuweisung an den 20%-Fonds (Anhang 2).
- 2 Die Gesamthöhe dieser Akontozahlung wird für die Vertragsdauer durch die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes festgelegt.

### **ART. 4 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

- 1 Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2016 zusammen mit dem GAV in Kraft.
- 2 Mit der Unterzeichnung des GAVs und in der Folge einmal jährlich mit Stichtag 1. April wird bei den Arbeitgebern der Bestand an Organisierten und deren Gewerkschaftszugehörigkeit ermittelt.
- 3 Sollte ein vertragsloser Zustand eintreten, werden der Beitragsbezug und die Verfügbarkeit des VBB unterbrochen.

- 4 Bei Meinungsverschiedenheiten gelangt das Einigungsverfahren gemäss Art. 15 GAV zur Anwendung.
- 5 Bei Auflösung des VBB ist das Vermögen für betriebsinterne soziale Zwecke der Mitarbeitenden zu verwenden.

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

## **ANHANG 2: REGLEMENT FÜR DIE AUSZAHLUNG VON MITTELN AUS DEM VERTRAGS- UND BERUFSBEI-TRAGS-FONDS (20%-FONDS)**

### **ART. 1 GRUNDSÄTZE**

- 1 Der Fonds bezweckt:
  - Mitarbeitende soweit wie möglich anzulernen bzw. umzuschulen, damit sie beim Arbeitgeber – ohne, oder nur mit einer geringen Lohneinbusse – weiter beschäftigt werden können. Es geht unter anderem darum, Folgen von Entlassungen bei Härtefällen zu lindern.
  - die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und der ANVs.
  - die Nachwuchsförderung in der Papierindustrie.
  - die Förderung der Berufsbildung (Papiertechnologie)
- 2 Die Ausrichtung von Umschulungsbeiträgen gemäss diesem Reglement erfolgt subsidiär zu den Leistungen gemäss Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung, die Insolvenzenschädigung und die Verordnung über die Arbeitslosenversicherung.
- 3 Der 20%-Fonds soll als Zielgrösse Fr. 100'000.– Vermögen haben. Der darüber hinausgehende Überschuss wird jährlich an die Vertragsgewerkschaft ausbezahlt. Die Rechnung des 20%-Fonds wird durch die Geschäftsstelle des ASPI geführt und jährlich durch ein Treuhandbüro geprüft

### **ART. 2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN**

- 1 Umschulungsfälle im Sinne dieses Reglements können namentlich eintreten bei:
  - Aufhebung von Arbeitsplätzen durch organisatorische Massnahmen
  - Aufhebung von Produktlinien
  - Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- 2 Anrechenbare Umschulungskosten sind:
  - Aufwendungen für interne und externe Schulung (Kurskosten)
  - durch die Umschulung eintretende Lohnausfälle (exklusive Schicht- und Prämienzulagen sowie Akkordverdienst)



### **ART. 3 DURCHFÜHRUNG**

- 1 Begründete Gesuche für Umschulungsbeiträge sind von den Arbeitgebern frühzeitig beim ASPI zuhanden der Paritätischen Kommission einzureichen.
- 2 Die Paritätische Kommission entscheidet im Rahmen dieses Reglements nach freiem Ermessen.
- 3 Die Ausrichtung erfolgt grundsätzlich an die Arbeitgeber, gegebenenfalls zur Verrechnung mit den Lohnzahlungen an die betreffenden Mitarbeitenden.

### **ART. 4 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

## **ANHANG 3: REGLEMENT FÜR DIE BETRIEBLICHE MITWIRKUNG**

### **I. ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV)**

#### **ART. 1 ZWECK UND AUFGABEN**

- 1 Die Arbeitnehmersvertretung (ANV) vertritt die Interessen der Mitarbeitenden und fördert das gute Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und den Mitarbeitenden.
- 2 Sie setzt sich für die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV innerhalb des Betriebes ein und wirkt im Weiteren in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung durch Gesetz, GAV, ANV-Reglement und all-fällige weitere betriebsinterne Regelungen oder Absprachen festgelegt ist.
- 3 Sie bemüht sich zusammen mit der Betriebsleitung, den zuständigen Personen oder Gremien um Abklärung und Lösung von Problemen, welche sich auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsbedingungen der von ihr vertretenen Mitarbeitenden beziehen.
- 4 Die ANV nimmt Anregungen, Wünsche oder Klagen von Seiten der Mitarbeitenden entgegen, prüft dieselben und leitet sie gegebenenfalls an die Betriebsleitung weiter.
- 5 Die ANV hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

#### **ART. 2 VERFAHRENSGRUNDSÄTZE**

Als Prinzipien im Verkehr zwischen der ANV einerseits und den Vorgesetzten und der Geschäftsleitung andererseits gelten:

- Gründliche, objektive Abklärung des Tatbestandes in sachlicher und persönlicher Hinsicht.
- Verhalten nach Treu und Glauben sowohl während der Diskussion wie nach gefälltem Entscheid sowie voller Einsatz bei der Durchführung der gemeinsam getroffenen Lösung.
- Streben nach Lösungen, welche den Arbeitsfrieden und das Betriebsklima stärken, die gute Kameradschaft fördern und zu einem Vertrauensverhältnis mit den Vorgesetzten und zu einer Verbundenheit mit dem Betrieb führen. Der Konkurrenzfähigkeit des Betriebes ist Rechnung zu tragen.

- Mit ihrer Mitwirkung übernimmt die ANV die Mitverantwortung für im Kompetenzbereich ihrer Mitbestimmung getroffenen Entscheide und für deren Durchsetzung.

### **ART. 3 KOMPETENZBEREICH**

- Information
- Mitsprache
- Mitbestimmung
- Selbstverwaltung

#### **3.1 Information**

- 1 Die Betriebsleitung hat die ANV in periodischen Abständen über den Geschäftsgang zu orientieren und gleichzeitig Gelegenheit zur gegenseitigen Aussprache zu geben. Die ANV ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Betrieb zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel. Die ANV informiert ihrerseits die Betriebsleitung über Angelegenheiten und Vorkommnisse, die von gemeinsamem Interesse sind.
- 2 Die Mitglieder der ANV verpflichten sich, die erhaltenen Informationen, so weit sie nicht als vertraulich bezeichnet werden oder ihrer Natur nach vertraulich sind, an die von ihnen vertretenen Mitarbeitenden weiterzugeben.
- 3 Über die Weiterleitung von Mitteilungen der ANV an die Belegschaft sowie über die Art und Weise, wie Beschlüsse und andere Informationen bekanntzugeben sind, verständigen sich die Betriebsleitung und ANV von Fall zu Fall.
- 4 Der ANV und der Vertragsgewerkschaft steht das Recht zu, die Mitarbeitenden des Betriebes je nach Zweckmässigkeit durch Anschläge oder durch Zirkulare zu informieren.

#### **3.2 Mitsprache**

Auf den folgenden Gebieten steht der ANV ein Mitspracherecht zu, d.h. sie wird vor der Entscheidung angehört und berät mit, der endgültige Entscheid liegt jedoch bei der Betriebsleitung:

- den GAV ergänzende Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
- Versetzung grösserer Gruppen von Mitarbeitenden

- Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen
- Massenentlassungen
- Übergang von Betrieben
- Förderung der Frauen
- Einführung von Kurzarbeit
- Schicht- und Stundenpläne
- Arbeitsplatzbewertung
- Ausgleich ausfallender Arbeitszeit und Anordnung von Überzeit für den ganzen Tag, Betrieb oder einzelne Abteilung (Art. 11,12 und 48 ArG)
- Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken
- Einführung neuer Technologien im Sinne von Einsparungen von Arbeitsplätzen

#### **3.3 Mitbestimmung**

In den folgenden Fragen hat die ANV ein Mitbestimmungsrecht, d.h. ein Entscheid kann nur mit ihrer Zustimmung zustande kommen:

- Erlass des Pikettreglements/des Arbeitszeitreglements sowie der Betriebssordnung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen
- Ausgleich ausfallender Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Abteilungen im Sinne von Art. 11 ArG
- Kranken- und Pensionskassenwesen (im Rahmen der reglementarischen und gesetzlichen Bestimmungen)
- Unfallverhütung und Betriebshygiene
- Vorschlagswesen
- Betriebsverpflegung
- Paritätisch geäußnete Fürsorgefonds
- Einführung und Anpassung von Arbeitszeitmodellen
- Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Lohnsystem (Teilzeit)

### **3.4 Selbstverwaltung**

Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der ANV zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen der Geschäftsleitung und ANV ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

- Organisation und Tätigkeit der ANV
- Erlass der internen Reglemente für die ANV

### **ART. 4 SCHWEIGEPFLICHT**

Die ANVs haben von allen Informationen, die sie in ihrer Funktion als ANV-Mitglieder erhalten, vorsichtig Gebrauch zu machen. Persönliche Angelegenheiten von Mitarbeitenden sind vertraulich zu behandeln. Über den Inhalt von laufenden Verhandlungen und Diskussionen sollen sie sich nur so weit äussern, als dadurch der weitere Gang der Verhandlungen nicht erschwert wird.

### **ART. 5 ARBEITSWEISE**

- 1 Zu den gemeinsamen Sitzungen lädt die Betriebsleitung unter Vorlage der Traktandenliste sowie der entsprechenden Unterlagen ein. Sie nimmt an den Sitzungen mit einem oder mehreren Vertretern teil und führt den Vorsitz. Wünscht die ANV eine gemeinsame Sitzung mit der Betriebsleitung, so hat sich der Präsident der ANV mit der Betriebsleitung in Verbindung zu setzen, unter Bekanntgabe der vorgesehenen Traktanden.
- 2 Alle drei Monate soll normalerweise eine gemeinsame Sitzung stattfinden. Für die Protokollführung sorgt die Betriebsleitung. Jedes Mitglied der ANV erhält eine Kopie des Protokolls.
- 3 Die ANV kann sich auch auf Einladung ihres Präsidenten oder – wenn dieser verhindert ist – des Vizepräsidenten zur Vorbereitung der gemeinsamen Sitzung besammeln. In diesem Fall werden Beschlüsse der ANV mit Stimmmehrheit gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende.
- 4 Durch Sitzungen verursachter Lohnausfall wird vergütet.
- 5 Von Fall zu Fall kann bei Bedarf dem Präsidenten der ANV mit Zustimmung des zuständigen Vertreters der Geschäftsleitung in angemessenem Umfang die Erledigung dringender Aufgaben während der Geschäftszeit gestattet werden, wobei den Bedürfnissen des Betriebes Rechnung zu tragen ist.

- 6 Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Ausübung der Tätigkeit als Mitglied der ANV dienen, haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der ANV in den einzelnen Firmen Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäss Art. 11 Abs. 4 GAV.
- 7 Der Arbeitgeber und die ANV arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die ANV wird von der Arbeitgeberseite her in ihrer Tätigkeit unterstützt. Der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfange Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

### **ART. 6 ERLEDIGUNG VON DIFFERENZEN**

Können sich in gemeinsamen Sitzungen die Geschäftsleitung und die ANV über eine Frage nicht einigen, so ist es jeder Seite freigestellt, an den ASPI zur Bereinigung zu gelangen.

## **II. MITWIRKUNG DER GESAMTBELEGSCHAFT**

### **ART. 7 INFORMATION**

Die Betriebsleitung informiert die Belegschaft in geeigneter Weise über die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes.

### **ART. 8 ANDERE FORMEN DER MITWIRKUNG**

- 1 Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung können der Betriebsversammlung vorgelegt werden.
- 2 Die Betriebsversammlung wird in gegenseitigem Einverständnis durch die Betriebsleitung oder durch die ANV einberufen.

## **III. MITWIRKUNG DURCH ANDERE BETRIEBLICHE INSTANZEN**

### **ART. 9 ZWECK UND AUFGABEN**

- 1 Zur Erarbeitung von Lösungen für bestimmte Einzelprobleme oder von Entscheidungsgrundlagen für die ANV bzw. zur Bearbeitung oder Verwaltung bestimmter Aufgaben können besondere Kommissionen oder Arbeitsgruppen gebildet und neutrale Experten beigezogen werden.
- 2 Die Einsetzung und Aufgabenstellung erfolgt gemeinsam durch die Betriebsleitung und die ANV.

#### **ART. 10 ORGANISATION**

Arbeitsgruppen werden paritätisch von den Arbeitgebern und von der ANV aus betriebseigenen Vertretern bestimmt.

#### **ART. 11 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

### **ANHANG 4: REGLEMENT FÜR DIE WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETUNG**

#### **ART. 1 ZUSAMMENSETZUNG**

- 1 Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile und Kategorien von Arbeitnehmenden (Männer, Frauen; gegebenenfalls Monats- und Stundenlöhner) zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.
- 2 Grösse und Zusammensetzung der ANV werden in jedem Betrieb im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und der gewählten ANV festgesetzt.

#### **ART. 2 WAHLBERECHTIGUNG UND WÄHLBARKEIT**

- 1 Die Wahl der Mitglieder erfolgt in geheimer Urnenwahl auf die Dauer von mindestens 3 Jahren.
- 2 Wahlberechtigt sind alle festangestellten Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind, die im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis über mindestens 3 Monate eingegangen worden ist.
- 3 Zur Wahl sind nur Mitarbeitende, die in die Wählerliste eingetragen sind, berechtigt. Wählbar als Mitglieder der ANV sind alle Festangestellten, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden, die seit 6 Monaten ununterbrochen im Betrieb tätig sind. Lernende sind ebenfalls wählbar.

#### **ART. 3 ZEITPUNKT DER WAHLEN / AMTSDAUER / WIEDERWAHL**

- 1 Die Geschäftsleitung legt im Einvernehmen mit der ANV den Zeitpunkt der Wahlen fest.
- 2 Die Amtsdauer der gewählten ANV beträgt mind. 3 Jahre. Die Amtsdauer beginnt jeweils am Ersten des Folgemonats der Wahl. Eine Wiederwahl ist möglich.
- 3 Fällt ein ordentliches Mitglied während der Amtszeit aus, so tritt das Ersatzmitglied des entsprechenden Wahlkreises für den Rest der Amtsperiode an seine Stelle. Falls die Zahl der Ersatzmitglieder des betreffenden Wahlkreises erschöpft ist, folgen im betreffenden Wahlkreis Neuwahlen.

#### **ART. 4 WAHLVORBEREITUNGEN**

Der Wahltag und die Wahlkreise werden nach Absprache mit der ANV von der Betriebsleitung 5 Wochen vorher durch Anschlag bekanntgegeben. Gleichzeitig erfolgt die Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen.

#### **ART. 5 WAHLVORSCHLÄGE**

Die Wahlvorschläge sind 3 Wochen vor der Wahl dem Wahlbüro schriftlich einzureichen und müssen mindestens 6 Unterschriften von Wahlberechtigten des betreffenden Wahlkreises tragen.

#### **ART. 6 WAHLBÜRO**

- 1 Das Wahlbüro besteht aus 3-5 wahlberechtigten, von der ANV gewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es konstituiert sich selbst.
- 2 Das Wahlbüro gibt eine Woche vor der Wahl die eingegangenen Vorschläge, geordnet nach Wahlkreisen, durch Anschlag bekannt. Gleichzeitig werden Zeit und Ort der Aufstellung der Wahlurnen mitgeteilt.
- 3 Das Wahlbüro regelt die erforderlichen Einzelheiten für die Durchführung der Wahlen.

#### **ART. 7 WAHL**

- 1 Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Wahlunterlagen werden eine Woche vor dem Wahltermin den Stimmberechtigten zugestellt.
- 2 Die Stimmabgabe erfolgt persönlich am Wahltag an der Urne. Die Wahl erfolgt nach Wahlkreisen durch Abgabe des Wahlzettels. Der Wähler hat seinen Wahlzettel an der Urne abzugeben und von einem Beauftragten des Wahlbüros auf der Rückseite abstempeln zu lassen.
- 3 Das Wahlrecht kann nur durch den Wahlberechtigten selbst ausgeübt werden. Stellvertretung ist nicht gestattet.
- 4 Das Wahlbüro prüft die Wahlzettel. Namen von Nichtvorgeschlagenen und ungestempelte Wahlzettel sind ungültig.
- 5 Wird für einen Wahlkreis nur ein einziger gültiger Vorschlag eingereicht, gilt der Vorgeschlagene als gewählt (stille Wahl). Ebenfalls kann das Wahlbüro

die bisherige ANV durch stille Wahl im Amt bestätigen, wenn keine Rücktritte, Vakanzten und keine neuen Wahlvorschläge vorliegen.

- 6 Das Wahlbüro kann nötigenfalls weitere Ausführungsbestimmungen erlassen.

#### **ART. 8 WAHLERGEBNIS**

- 1 Die Auszählung der Wahlzettel erfolgt durch das Wahlbüro unmittelbar nach Beendigung der Wahl, spätestens am folgenden Arbeitstag.
- 2 Gewählt sind diejenigen, die am meisten Stimmen erhalten. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los. Die Nächstfolgenden sind die Ersatzleute, die bei Verhinderung der Gewählten an den Sitzungen der ANV teilnehmen; sie rücken im Falle des Ausscheidens einzelner Mitglieder aus ihrem Wahlkreis während der Amtsdauer nach.
- 3 Über das Ergebnis der Wahl wird ein Protokoll erstellt, das vom Präsidenten und einem weiteren Mitglied des Wahlbüros zu unterzeichnen ist. Es wird unverzüglich durch Anschlag bekanntgegeben.

#### **ART. 9 BESCHWERDEN**

Beschwerden gegen die Durchführung der Wahl sind innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Ergebnisses schriftlich und begründet beim Präsidenten des Wahlbüros einzureichen. Der Entscheid des Präsidenten kann innert weiteren 10 Tagen bei der Paritätischen Kommission als Schlichtungsstelle schriftlich begründet angefochten werden. Diese Paritätische Kommission entscheidet abschliessend.

#### **ART. 10 NACHWAHLEN**

- 1 Ist die Zahl der Ersatzleute eines Wahlkreises erschöpft, so sind im betreffenden Wahlkreis Neuwahlen vorzunehmen.
- 2 Für die Nachwahlen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäss.

#### **ART. 11 KONSTITUIERUNG**

Die ANV wählt aus ihrer Mitte den Präsidenten, den Vizepräsidenten und den Aktuar.

## **ART. 12 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

## **ANHANG 5: REGLEMENT FÜR DIE PARITÄTISCHE KOMMISSION**

- 1 Zur Verstärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit setzen die Vertragsparteien eine Paritätischen Kommission ein (vgl. Art. 15 GAV). Die Paritätische Kommission hat folgende Aufgaben zu erfüllen:
  - Begutachtung von Fragen der Anwendung und Auslegung des GAVs
  - Behandlung von Differenzen als Schlichtungsinstanz im Sinne von Art. 15.1 Abs. 1 GAV
  - Schaffung eines dauernden Kontaktes zwischen den Verbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, auch zwischen den eigentlichen Gesamtarbeitsvertragsgesprächen
  - Information der Vertragsgewerkschaft durch den ASPI über aktuelle allgemeine und wirtschaftliche Fragen
  - Gedankenaustausch über soziale und personalpolitische Fragen
  - Beratung über Wege der Ausbildung der Mitarbeitenden und über die Gewinnung und Förderung des Nachwuchses
  - Erteilung von Vorschlägen bei Unstimmigkeiten über die Ausgestaltung eines Reglements gemäss Art. 6 Abs. 1 GAV
  - Verwaltung der Vertrags- und Berufsbeiträge VBB gemäss Art. 2 Abs. 2 des Reglements für die Verwaltung und Verwendung der Vertrags- und Berufsbeiträge (Anhang 1)
  - Entscheidungen treffen über Gesuche für die Umschulungsbeiträge i.S.v. Art. 3 des Reglements für die Auszahlung von Mitteln aus dem Vertrags- und Berufsbeitragsfonds (20-%-Fonds) für Umschulung (Anhang 2)
  - Verständigungsfunktion gemäss III. B. Stufe 2 der Vereinbarung betreffend Massnahmen zur Anpassung der Produktion an die Beschäftigungslage (Anhang 6)
  - Regelung der zusätzlichen Leistungen bei individuellen Härtefällen beim Sozialplan gemäss Art. 6 Abs. 1 lit. b Punkt 10 der Vereinbarung betreffend Verhaltensrichtlinien bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen (Anhang 7)
  - Abschluss von befristeten GAV- Zusatzvereinbarungen

- 2 Die Paritätische Kommission besteht aus zwei Vertretern des Arbeitgeberverbandes sowie zwei Vertretern der Vertragsgewerkschaft. An den Sitzungen können weitere Vertreter der Vertragsparteien teilnehmen. Den Vorsitz führt abwechselungsweise ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes sowie der Vertragsgewerkschaft.
- 3 Die Paritätische Kommission versammelt sich, so oft die Verhältnisse es erfordern, oder auf Verlangen einer Vertragspartei.
- 4 Sie wird durch den ASPI einberufen. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Traktanden bekanntzugeben.
- 5 Beschlüsse können mit drei von vier Stimmen gefasst werden.

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

## **ANHANG 6: VEREINBARUNG BETREFFEND MASSNAHMEN ZUR ANPASSUNG DER PRODUKTION AN DIE BESCHÄFTIGUNGSLAGE**

### **I. EINLEITUNG**

Im Bestreben, die Schwierigkeiten zu überbrücken, die sich für Arbeitgeber und die Mitarbeitenden beim Rückgang der Beschäftigung ergeben, soll diese Vereinbarung gemäss nachstehenden Bestimmungen die Möglichkeiten und das Vorgehen aufzeigen, angemessene Lösungen zu finden. Ausdrücklich vorbehalten bleiben Art. 333 Abs. 1 bis Art. 335g Abs. 4 OR bezüglich Betriebsübergabe und Massenentlassungen.

### **II. STUFENPLAN**

Zur Bewältigung von Auftragslücken und Beschäftigungsschwierigkeiten sollen folgende Massnahmen geprüft werden (bevor Kurzarbeit eingeführt wird):

#### **STUFE 1**

- Verzicht auf Überzeit, bzw. Verpflichtung zur Kompensation von Überzeit innert 14 Wochen (vgl. Art. 25 Abs. 2 ArGV 1)
- Verzicht auf Sonntagsreparaturen
- Verpflichtung zur Übernahme zumutbarer artfremder Arbeiten im Betrieb (Notstandsarbeiten) unter allfälliger Inkaufnahme von Lohneinbussen (Lohnklassenverschiebungen, Verzicht auf Schichtzulagen)
- vorübergehender Einsatz in anderen Betrieben
- Anordnung von Ferien (im Rahmen des Ferienanspruches mit voller Lohnzahlung)
- für einzelne Produktionseinheiten bzw. deren Bedienungspersonal
- für einzelne Abteilungen
- für den ganzen Betrieb

Dabei soll der Mitarbeitende nach Möglichkeit über einen Teil seiner Ferien selber verfügen können.

## STUFE 2

Anordnung von Kurzarbeit unter Inanspruchnahme der ALV

- für einzelne Produktionseinheiten bzw. deren Bedienungspersonal
- für einzelne Abteilungen
- für den ganzen Betrieb
- für den Durchlaufbetrieb

Für die Durchführung der Kurzarbeit gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung.

## III. INFORMATION UND MITWIRKUNG DER VERTRAGSPARTNER

### A. Allgemeine Information

- 1 Im Sinne des Reglements für die betriebliche Mitwirkung informiert die Betriebsleitung die ANV in angemessenen Abständen über Geschäftsgang, Auftragslage und Beurteilung der Zukunftsaussichten sowie über die in Aussicht genommenen Massnahmen zur Anpassung der Produktion an die Beschäftigungslage und über deren Verlauf. Diese Informationen sind durch die Betriebsleitung in geeigneter Form auch der Gesamtbelegschaft zu vermitteln.
- 2 Die Information der Vertragsgewerkschaft über die allgemeine Lage der Industrie sowie über die in den Firmen getroffenen Massnahmen erfolgt durch den ASPI, in der Regel in den Sitzungen der Paritätischen Kommission im Sinne des bestehenden Reglements.

### B. Weitere Mitwirkung der Vertragspartner

Die Mitwirkung der ANV über getroffene und in Aussicht genommene Massnahmen erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

## STUFE 1

- Verzicht auf Überzeit und Sonntagsreparaturen sowie Notstandsarbeiten können von der Betriebsleitung angeordnet werden, wobei aber die ANV informiert wird.
- Bezüglich der Unterbrechung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der ANV ein Mitspracherecht zu.
- Über die Notwendigkeit von angeordneten Ferien werden die ANV und die betroffenen Mitarbeitenden so früh wie möglich informiert.

## STUFE 2

- Die Vertragspartner anerkennen, dass eine vorübergehende Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne einer Abänderung des GAV möglich ist.
- Bei Anordnung von Kurzarbeit in einzelnen Betrieben ist zunächst eine direkte Regelung zwischen Betriebsleitung und ANV anzustreben, wobei der ANV ein Mitspracherecht zusteht. Die getroffene Regelung wird von den Firmen dem ASPI zuhanden der Vertragsgewerkschaft bekanntgegeben. Der ASPI und die Vertragsgewerkschaft werden solche Regelungen anerkennen.
- Auf ausdrücklichen Wunsch der ANV bzw. des Betriebes können angesichts der möglicherweise schwierigen Situation die im Betrieb vertretenen Vertragsgewerkschaft bzw. der ASPI zu den Verhandlungen beigezogen werden.
- Kann auch in diesen Verhandlungen keine Verständigung erzielt werden, so ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission vorzulegen.

## IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Vereinbarung bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.



## **ANHANG 7: VEREINBARUNG BETREFFEND VERHALTENS- RICHTLINIEN BEI BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND ENT- LASSUNGEN AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN**

Um Schwierigkeiten zu überbrücken, die sich für Arbeitgeber und die Mitarbeitenden beim Rückgang der Beschäftigung ergeben, soll diese Vereinbarung gemäss nachstehenden Bestimmungen die Möglichkeiten und das Vorgehen aufzeigen, angemessene Lösungen zu finden. Ausdrücklich vorbehalten bleiben Art. 333 Abs. 1 bis Art. 335g Abs. 4 OR bezüglich Betriebsübergabe und Massenentlassungen.

### **I. ALLGEMEINES**

#### **ART. 1 GEGENSTAND**

Gegenstand dieser Vereinbarung sind gänzliche oder teilweise Betriebsschliessungen, die aus Gründen des wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandels die Entlassung aller oder einer grösseren Zahl von Mitarbeitern zur Folge haben.

#### **ART. 2 VORAUSSETZUNGEN**

Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass sich die Wirtschaft zur Wahrung des Wohlstandes ständig neuen Anforderungen anpassen muss, womit in einer Zeit rascher technischer und wirtschaftlicher Entwicklung Betriebsschliessungen und/oder Entlassungen unumgänglich werden können. Ebenso wird anerkannt, dass menschliche und wirtschaftliche Härten für die Mitarbeitenden durch einen Sozialplan zu mildern sind.

#### **ART. 3 ENTSCHEIDUNGSBEFUGNIS**

Es wird anerkannt, dass die Entscheidung über Betriebsschliessungen und/oder Entlassungen in der Befugnis und im Verantwortungsbereich der Unternehmung liegt.

#### **ART. 4 TREU UND GLAUBEN**

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei allen Gesprächen und Verhandlungen im Rahmen dieser Vereinbarung, sich an den Grundsatz von Treu und Glauben zu halten.

## **II. BESONDERE MASSNAHMEN**

### **ART. 5 INFORMATION**

- 1 Über vorgesehene Betriebsschliessungen oder Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen hat die Betriebsleitung möglichst früh und möglichst gleichzeitig zu informieren:
  - a) den ASPI und den Sozialpartnern,
  - b) die ANV,
  - c) die Präsidenten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaftssektion sowie die Belegschaft.
- 2 Früh heisst, so rasch als möglich nach der getroffenen Entscheidung im betroffenen Betrieb, jedoch ohne Gefährdung der ordnungsgemässen Weiterführung des Betriebes.
- 3 Die Medien werden anschliessend informiert.
- 4 Die Information muss so umfassend wie möglich sein. Sie soll Angaben enthalten
  - a) über die Gründe für die Betriebsschliessung, bzw. die Entlassungen,
  - b) über den vorgesehenen Massnahmen- und Zeitplan.

### **ART. 6 SOZIALPLAN**

- 1 Gleichzeitig mit der offiziellen Bekanntgabe des Schliessungsentscheides ist mit dem ASPI, den Sozialpartnern und der ANV über einen von dem Betrieb aufgestellten Entwurf für einen Sozialplan zu verhandeln. Der Sozialplan regelt die Massnahmen, mit denen die Folgen der Betriebsschliessung bzw. der Entlassungen für die betroffenen Mitarbeitenden gemildert werden sollen. Er hat folgende Punkte zu enthalten:
  - a) Gesetzliche und vertragliche Ansprüche und Verpflichtungen:
    - Kündigungsfristen,
    - Lohnfortzahlungspflicht, inkl. Nebenleistungen, die Lohnbestandteil sind,
    - Leistungen der betrieblichen Personalvorsorge (Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bzw. Art. 331a bis c OR),

- Abgangsentschädigungen, soweit durch Freizügigkeitsleistungen nicht abgegolten (Art. 339b bis d OR).

b) Freiwillige Leistungen und Massnahmen des Betriebes, wie:

- Angebot anderer Arbeitsplätze in der eigenen Unternehmung bei teilweiser Betriebsschliessung
- innerbetriebliche Umschulung
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche und Koordination der Stellenvermittlung mit den zuständigen Amtsstellen
- Verlängerung oder, auf Wunsch des Mitarbeitenden, Verkürzung der Fristen der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung
- 13. Monatslohn
- Ferien
- Umzugsentschädigung
- Reiseentschädigung für ausländische Mitarbeitende, die endgültig in ihre Heimat zurückkehren
- Durchhalteprämien für Mitarbeitende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Kündigungstermin bzw. darüber hinaus verpflichten
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen; hierfür ist eine Paritätische Kommission vorzusehen
- Regelung der Mietverhältnisse bei Betriebswohnungen
- vorzeitige Pensionierung
- allfällige Leistungen aus freien Mitteln der Personalvorsorgeeinrichtungen oder besonderer Fonds

2 Die Mitarbeitenden sind von der Betriebsleitung ferner über die Möglichkeit des Abschlusses einer Unfallabredeversicherung sowie über die gesetzlichen Regelungen betreffend Krankenlohn und Erwerbssersatzordnung zu informieren.

#### **ART. 7 MITWIRKUNG DER VERTRAGSPARTEIEN**

1 Kann keine Einigung erzielt werden, wird die Begutachtung des Sozialplanes der Paritätischen Kommission übertragen.

2 Kommt aufgrund der Empfehlung der Paritätischen Kommission keine Einigung zustande, so obliegt der Entscheid entgegen den Bestimmungen des GAV den ordentlichen Gerichten.

#### **ART. 8 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Diese Vereinbarung bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

## **EMPFANGSBESCHEINIGUNG GAV 2016**

D\_\_\_ Unterzeichnende bescheinigt, als Mitarbeitende/Mitarbeitender des

Betriebes: \_\_\_\_\_

ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizer Papierindustrie vom 1. Januar 2016 erhalten zu haben.

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

## **ANERKENNUNGSERKLÄRUNG GAV 2016**

D\_\_\_ Unterzeichnende

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

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

hat vom Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papierindustrie vom 1. Januar 2016 Kenntnis genommen und verpflichtet sich, denselben einzuhalten.

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



