

Überblick über die wichtigsten inhaltlichen GAV-Änderungen

Artikel	Alte Bestimmung	Neue Bestimmung	Bemerkungen
Titel	Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papierindustrie (GAV)	Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV)	Da der ZPK und der ASPI zum neuen SPKF fusionieren, wird auch der Titel angepasst.
Art. 2 Abs. 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 Vertrages zu verhindern.	Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung dieses GAVs für sich und ihre Mitglieder. Sie haften für die Einhaltung des GAVs innerhalb ihrer Organisation. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, Verletzungen des GAVs zu verhindern. Nicht zur Einhaltung dieses GAVs verpflichtet sind diejenigen Firmen, die Mitglied des Verbandes Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF) sind, aber eine schriftliche Erklärung abgegeben haben, wonach sie sich diesem GAV nicht unterstellen (Opting-Out).	Neue Opting-Out-Regelung. Ziel ist, dass auch Firmen im neuen SPKF Mitglied werden, auch wenn sie den GAV nicht anwenden möchten. Die Mitgliedschaft beim SPKF soll nicht verhindert werden, indem der GAV angewendet werden muss.
Art. 4 Abs. 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	Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt: während der Probezeit 7 Tage nach Ablauf der Probezeit bis mit 24. Dienstjahr 3 Monate ab 25. Dienstjahr 4 Monate	Die Kündigungsfristen wurden vereinfacht. Sie sind nun für alle Mitarbeiter einheitlich. Die langjährigen Mitarbeiter (ab 25. Dienstjahren) erhalten aber weiterhin eine 4monatige Kündigungsfrist.

Artikel	Alte Bestimmung	Neue Bestimmung	Bemerkungen
Art. 4 Abs. 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.	Liegt der Kündigungsgrund in den Leistungen eines definitiv angestellten Mitarbeitenden, so hat der Kündigung durch die Firma eine schriftliche Verwarnung vorauszugehen. Mit Beginn eines arbeitsvertraglichen Verwarnungs- oder/und Kündigungsgesprächs zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hin, einen ANV-Vertreter beiziehen zu können. Der Arbeitgeber informiert mit Einverständnis des Arbeitnehmers den ANV-Präsidenten über das Ergebnis des Gespräches, sofern der Arbeitnehmer dies wünscht. Eine ausgesprochene Verwarnung erlischt nach zwei Jahren seit dem Empfang der schriftlichen Verwarnung.	Neu ist der Hinweis, dass der Mitarbeiter beim Verwarnungs- oder / und Kündigungsgespräch einen Arbeitnehmervertreter beziehen darf. Ebenfalls neu ist die Regelung über das Ergebnis des Gespräches.
Art. 5.8 Abs. 2	Dieser Beitrag wird auf monatlich Fr. 22.— festgesetzt. Bei einem Teilzeitpensum bis zu 50% wird der halbe Beitrag erhoben.	Dieser Beitrag wird auf monatlich 17 Franken festgesetzt. Bei einem Teilzeitpensum bis zu 50% wird der halbe Beitrag erhoben. Bei Mitarbeitern mit Lohnfortzahlungen (Art. 13 Abs. 2 GAV) entfällt der Beitrag.	Der Betrag wurde auf 17 Franken heruntergesetzt. Neu wurde eingeführt, dass bei Mitarbeitern mit Lohnfortzahlungen der Beitrag entfällt.
Art. 6 Abs. 3	Bestimmung existiert nicht.	Auf die Arbeitszeiterfassung kann in Anwendung von Art. 73a ArGV 1 unter folgenden. Voraussetzungen verzichtet werden: 1) Autonomie (Zeit- und Gestaltungsautonomie): Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist für die Mitarbeitenden zulässig, die ihre Arbeit grösstenteils selber planen können und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich selber festlegen können. Darunter fallen namentlich Mitarbeitende mit einem hohen Anteil an Führungsaufgaben und/oder Mitarbeitende, deren Arbeitsinhalt im Wesentlichen durch einvernehmlich festgelegte Zielvorgaben bestimmt ist und die	Die Bestimmungen der Arbeitszeiterfassung wurden neu verfasst, analog des Gesetzes (Art. 73 ArGV1).

Artikel	Alte Bestimmung	Neue Bestimmung	Bemerkungen
		<p>für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereichs weitgehend selber verantwortlich sind.</p> <p>Im Einzelfall erfolgt die Beurteilung der Autonomie durch eine Würdigung der gesamten Umstände des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes.</p> <p>2) Lohngrenze: Das für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung erforderliche jährliche Bruttojahreseinkommen beträgt 120'000 Franken (inklusive variable Lohnbestandteile) vorbehältlich allfälliger Anpassungen ArGV1 Art.73a Abs.1 lit b.</p> <p>3) Verzicht / individuelle Vereinbarung: Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist in einer individuellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeitenden festzuhalten.</p> <p>4) Die Mitarbeitenden mit Verzichtsmöglichkeit sind verpflichtet, die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen nach Art. 9 ff. ArG einzuhalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Massnahmen für den Gesundheitsschutz vorzusehen. Der Arbeitgeber muss allen Mitarbeitenden vor Abschluss der Verzichtsvereinbarung Informationen über die gesetzlichen und vertraglichen Rechte und Pflichten sowie die Massnahmen für den Gesundheitsschutz abgeben. Diesbezüglich wird die SPKF-Beilage „Information über Arbeit- und Ruhezeitvorschriften und Prävention“ verteilt. Die Mitarbeitenden haben bei Abschluss der Verzichtsvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.</p> <p>5) Die Mitgliedfirmen bestimmen eine interne Anlaufstelle, an welche sich die Mitarbeitenden in gesundheitlichen Belangen und für Fragen zu den Arbeitszeiten wenden können.</p>	

Artikel	Alte Bestimmung	Neue Bestimmung	Bemerkungen
Art. 8 Abs. 2	Mitarbeitende im rotierenden 3- und 4.-Schichtbetrieb haben Anspruch auf 6 Freischichten (bzw. 48 Stunden) pro Kalenderjahr, die zur Kompensation des 10% Zeitzuschlag für Nacharbeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG dienen.	Mitarbeitende im rotierenden 3- und 4.-Schichtbetrieb haben Anspruch auf 7 Freischichten (bzw. 48 Stunden) pro Kalenderjahr, die zur Kompensation des 10% Zeitzuschlag für Nacharbeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG dienen.	Diese Bestimmung ist vom SECO noch zu genehmigen. Das Gesuch ist hängig.
Art. 9 Abs. 2	Der Ferienanspruch beträgt für alle Mitarbeitenden: <ul style="list-style-type: none">• 24 Tage für alle Mitarbeitenden• 27 Tage nach vollendetem 40. Altersjahr• 29 Tage nach vollendetem 50. Altersjahr• 30 Tage nach vollendetem 60. Altersjahr	Der Ferienanspruch beträgt: <ul style="list-style-type: none">• 24 Tage für alle Mitarbeitende• 27 Tage ab dem 40. Altersjahr• 30 Tage ab dem 50. Altersjahr	Die Ferien wurden grosszügiger gehandhabt. Neu haben bereits Personen ab dem 50. Altersjahr 30 Tage Ferien.
Art. 11 Abs. 6	keine Regelung	Die Sitzungen der Paritätischen Kommission und die GAV-Verhandlungen gelten als Arbeitszeit. In der Regel sind die Mitgliedfirmen mit je einer Person vertreten.	Neu wird geregelt, dass die Sitzungen der Paritätischen Kommission und die GAV-Verhandlungen Arbeitszeit sind und dass eine Person pro Mitgliedfirma vertreten sein sollte.
Art. 12 Abs. 1	Ungelernte Fr. 3'600.00 Facharbeiter (MA mit abgeschlossener Ausbildung) Fr. 3'800.00 Berufsarbeiter (MA mit EFZ, im entsprechenden Tätigkeitsbereich) Fr. 4'100.00	Ungelernte Fr. 3'700.00 Facharbeiter (MA mit abgeschlossener Ausbildung) Fr. 3'900.00 Berufsarbeiter (MA mit EFZ, im entsprechenden Tätigkeitsbereich) Fr. 4'200.00	Die Mindestlöhne wurden angehoben
Anhang 1, Art. 3	Von den zufliessenden Mitteln des Vertrags- und Berufsbeitrages wird den am GAV beteiligten Arbeitnehmerverbänden vierteljährlich eine Akontozahlung zugewiesen. Die Aufteilung erfolgt proportional zu den ausgewiesenen Mitgliederzahlen.	Von den zufliessenden Mitteln der Vertrags- und Berufsbeiträgen wird der Vertragsgewerkschaft vierteljährlich eine Akontozahlung zugewiesen. Die Überweisungen erfolgen nach folgendem Schlüssel: 14 Franken für Gewerkschaft, 1 Franken für Administration/Verwaltung und 2 Franken in den Ausbildungs- und Förderungsfonds (AFF).	Die Mittel werden neu in einem Verteilschlüssel überwiesen. Neu vierteljährige Akontozahlung.

	Die Gesamthöhe dieser Akontozahlung wird für die Vertragsdauer durch die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes festgelegt.	Die vierteljährige Akontozahlung wird für die Vertragsdauer durch die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes aufgrund der erwartenden Jahresbeiträge festgelegt.	
Anhang 7, Art. 6	zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen; hierfür ist eine Paritätische Kommission vorzusehen	zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen; hierfür ist eine Paritätische Kommission vorzusehen, die aus je zwei Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter besteht. Als Stellvertretung der Arbeitnehmer können auf Wunsch der Arbeitnehmer zwei Personen des Sozialpartners teilnehmen.	Konkretisierung der AN
Empfangserklärung / Anerkennungserklärung	beides	nur noch Empfangserklärung	Es kann auf die Anerkennungserklärung verzichtet werden, da sämtliche GAV-Anpassungen besser wurden.

SPKF-Geschäftsstelle, 11. Dezember 2019