Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV)

Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF)

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

Gültig 1.1.2020 bis 31.12.2023

Gesamtarbeitsvertrag

vereinbart zwischen dem Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF), Branchen- und Arbeitgeberverband

namens folgender Firmen:

Altpapier Service Schweiz AG, Perlen

Kimberly-Clark GmbH, Niederbipp

Landqart AG, Landquart

Perlen Packaging AG, Perlen

Perlen Papier AG, Perlen

Swiss Quality Paper AG, Balsthal

einerseits

und dem nachstehenden Mitarbeiterverband:

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

andererseits

INHALTSVERZEICHNIS

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN 10

Art. 1 Allgemeines 10

Art. 2 Friedenspflicht und Besitzstandswahrung 11

Art. 3 Geltungsbereich 11

II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN 13

Art. 4 Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses 13

Art. 5 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden 13

III. ARBEITSZEITEN 17

Art. 6 Wöchentliche Arbeitszeit 17

Art. 7 Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit 18

Art. 8 Schichtarbeit 19

Art. 9 Ferien 19

Art. 10 Feiertage 20

Art. 11 Absenzen 20

IV. ENTLÖHNUNG 21

Art. 12 Löhne 21

V. SOZIALVERSICHERUNGEN 24

Art. 13 Sozialversicherungen 24

VI. ABWEICHUNG VON ARBEITSVERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN, BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN 25

Art. 14 Wirtschaftliche Schwierigkeiten 25

Art. 15 Beilegung von Streitigkeiten/Schiedsgerichtsverfahren 28

VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 30

Art. 16 Übergangsbestimmungen 30

Art. 17 Vertragsdauer 30

ANHANG 1: REGLEMENT FÜR DIE VERWALTUNG UND VERWENDUNG DER VERTRAGS- UND BERUFSBEITRÄGE (VBB-FONDS) 32

Art. 1 Grundlage 32

Art. 2 Organisation 32

Art. 3 Verwendung der Mittel 32

Art. 4 Schlussbestimmungen 33

ANHANG 2: REGLEMENT FÜR DIE AUSZAHLUNG VON MITTELN AUS DEM AUSBILDUNGS- UND FÖRDERUNGSFONDS (AFF) 34

Art. 1 Grundsätze 34

Art. 2 Begriffsbestimmungen 34

Art. 3 Durchführung 35

Art. 4 Schlussbestimmungen 35

ANHANG 3: REGLEMENT FÜR DIE BETRIEBLICHE MITWIRKUNG 36

I. ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV) 36

Art. 1 Zweck und Aufgaben 36

Art. 2 Verfahrensgrundsätze 36

Art. 3 Kompetenzbereich 37

Art. 4 Schweigepflicht 40

Art. 5 Arbeitsweise 40

Art. 6 Erledigung von Differenzen 41

II. MITWIRKUNG DER GESAMTBELEGSCHAFT 41

Art. 7 Information 41

Art. 8 Andere Formen der Mitwirkung 41

III. MITWIRKUNG DURCH ANDERE BETRIEBLICHE INSTANZEN 42

Art. 9 Zweck und Aufgaben 42

Art. 10 Organisation 42

Art. 11 Schlussbestimmungen 42

ANHANG 4: REGLEMENT FÜR DIE WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETUNG 43

Art. 1 Zusammensetzung 43

Art. 2 Wahlberechtigung und Wählbarkeit 43

Art. 3 Zeitpunkt der Wahlen / Amtsdauer / Wiederwahl 43

Art. 4 Wahlvorbereitungen 44

Art. 5 Wahlvorschläge 44

Art. 6 Wahlbüro 44
Art. 7 Wahl 44
Art. 8 Wahlergebnis 45
Art. 9 Beschwerden 46
Art. 10 Nachwahlen 46
Art. 11 Konstituierung 46
Art. 12 Schlussbestimmungen 46

ANHANG 5: REGLEMENT FÜR DIE PARITÄTISCHE KOMMISSION 47

ANHANG 6: VEREINBARUNG BETREFFEND MASSNAHMEN ZUR ANPASSUNG DER PRODUKTION AN DIE BESCHÄFTIGUNGSLAGE 49

I. EINLEITUNG 49

II. STUFENPLAN 49
Stufe 1 49
Stufe 2 50

III. INFORMATION UND MITWIRKUNG DER VERTRAGSPARTNER 50
A. Allgemeine Information 50
B. Weitere Mitwirkung der Vertragspartner 51
Stufe 1 51
Stufe 2 51

IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 52

ANHANG 7: VEREINBARUNG BETREFFEND VERHALTENSRICHTLINIEN BEI BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND ENTLASSUNGEN AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN 53

I. ALLGEMEINES 53

Art. 1 Gegenstand 53

Art. 2 Voraussetzungen 53

Art. 3 Entscheidungsbefugnis 53

Art. 4 Treu und Glauben 54

II. BESONDERE MASSNAHMEN 54

Art. 5 Information 54

Art. 6 Sozialplan 54

Art. 7 Mitwirkung der Vertragsparteien 56

Art. 8 Schlussbestimmungen 56

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
AFF	Ausbildungs- und Förderungsfonds
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
GlG	BG vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz; SR 151.1)
lit.	litera (Buchstabe)
MA	Mitarbeitende
SPKF	Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller, Branchen- und Arbeitgeberverband

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 Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV)

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Allgemeines

1 Der Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Papier-, Karton- und Folienhersteller und zum Wohl der 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 einzelnen 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 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).

4 Behauptet eine Vertragspartei die Verletzung des GAVs durch eine andere Vertragspartei, dann versuchen die an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien sich 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.

Art. 3 Geltungsbereich

1 Dieser GAV gilt, mit Ausnahme des Kaders, für alle Mitarbeitenden der Firmen, die Mitglied des Verbandes Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF) sind und keine schriftliche Erklärung abgegeben haben, wonach sie sich diesem GAV nicht unterstellen (Opting-Out). Den Begriff «Kader» definiert jede Firma selbst.

2 Auf Lernende, Aushilfen und Praktikanten können die Bestimmungen sinngemäss angewendet werden. Sie unterstehen jedoch nicht dem GAV.

3 Firmen, die Mitglied des SPKF sind, haben die Möglichkeit, jeweils bis zum 31. März auf den 30. Juni, bzw. bis zum 30. September auf den 31. Dezember schriftlich zu erklären, dass sie sich diesem GAV nicht mehr unterstellen und demnach nicht auf diesen GAV verpflichtet sind (Opting-Out).

4 Neumitglieder des SPKF können während der ersten drei Monate ihrer Mitgliedschaft schriftlich erklären, dass sie sich diesem GAV mit Wirkung ab Beitritt zum SPKF nicht unterstellen und demnach nicht auf diesen GAV verpflichtet sind (Opting-Out).

5 Das Sekretariat des SPKF führt laufend ein Verzeichnis seiner Mitglieder, die sich diesem GAV nicht unterstellen und demnach nicht auf diesen GAV verpflichtet sind. Die diesem GAV angeschlossene Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV) erhält jeweils bis zum 30. Juni bzw. bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Juli bzw. 1. Januar aufdatiertes Verzeichnis.

6 Firmen, welche Mitglied des SPKF sind aber aufgrund ihrer schriftlichen Erklärung nicht auf diesen GAV verpflichtet sind, wird empfohlen, gesamthaft mindestens die in diesem GAV enthaltenen Anstellungsbedingungen einzuhalten, sofern nicht ein anderer Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt.

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

Im ersten Dienstjahr können die Firmen für einzelne Mitarbeiter bei Bedarf eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren.

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. Mit Beginn eines arbeitsvertraglichen Verwarnungs- oder/und Kündigungsgespräches 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.

5 Am Ende des Monats, in dem der Mitarbeitende das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht, endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nicht schriftlich eine anderslautende Vereinbarung getroffen wurde.

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 Papier-, Karton- und Folienindustrie, auch andere als die gewohnten Arbeiten auszuführen, soweit diese Arbeiten für die Mitarbeitenden zumutbar sind.

5.2 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

1 Die Mitarbeitenden treten der Firma 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 der Firma 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 der Firma 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 Die Firma 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, ethnischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts, ihrer politischen, ökonomischen oder familiären Situation sind zu unterlassen und werden von der Firmenleitung 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 Die Firma 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 SPKF eine mediatorische Rolle.

5.8 Vertrags- und Berufsbeitrag (VBB)

1 Von allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden wird ein Vertrags- und Berufsbeitrag erhoben, der zur Deckung der Vertragskosten (inkl. der Herausgabe des GAVs) und zur Speisung des Ausbildungs- und Förderungsfonds (AFF) (Anhänge 1 und 2) dient. Dieser Beitrag unterstützt die Arbeitnehmervertragspartei, die Nachwuchswerbung, die berufsständische Bildung, für Kommunikation und dienen der Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters.

2 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.

3 Der Beitrag wird durch den Arbeitgeber monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht und dem SPKF 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 Zeit für die Pausen, die in Anwendung von Art. 15 ArG gewährt werden, wird von den Firmen bis zu einer halben Stunde pro Tag freiwillig wie Arbeitszeit finanziell entschädigt. In dieser Entschädigung enthalten ist die Abgeltung für allfällige Überstunden oder Überzeit, die durch das Umkleiden und/oder die Schichtübergaben entstehen.

3 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 für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereichs weitgehend selber verantwortlich sind.

Im Einzelfall erfolgt die Beurteilung der Autonomie durch eine Würdigung der gesamten Umstände des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes.

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.

3 Verzicht / individuelle Vereinbarung: Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist in einer individuellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeitenden festzuhalten.

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 Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und Prävention» verteilt. Die Mitarbeitenden haben bei Abschluss der Verzichtsvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.

5 Die Mitgliedfirmen bestimmen eine interne Anlaufstelle, an welche sich die Mitarbeitenden in gesundheitlichen Belangen und für Fragen zu den Arbeitszeiten wenden können.

Art. 7 Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Die Mitgliedfirmen regeln innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen den Zeitraum sowie die Rahmenbedingungen für die Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in ihrem Reglement.

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.

Mitarbeitende im rotierenden 3- und 4-Schichtbetrieb haben Anspruch auf 7 Freischichten (bzw. 58.8 Stunden) pro Kalenderjahr, die zur Kompensation des 10 % Zeitzuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG dienen, alternativ ist die Abrechnung pro Nachtschicht möglich.

3 Die Nachtschicht vor dem Einrückungstag (Militär- oder Zivilschutzdienst) 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:

24 Tage für alle Mitarbeitende

27 Tage ab dem 40. Altersjahr

30 Tage ab dem 50. 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 im Kalenderjahr, 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/Partnerschaftseintragung	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 max. Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann (gilt nicht bei Homeoffice)	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.

6 Die Sitzungen der Paritätischen Kommission und die GAV-Verhandlungen gelten als Arbeitszeit. In der Regel sind die Mitgliedfirmen mit je einer Person vertreten.

IV. ENTLÖHNUNG

Art. 12 Löhne

12.1 Festlegung der Löhne

1 Ab 1. Januar 2020 gelten für voll arbeitsfähige Mitarbeitende mit Hundertprozentpensum, die das 18. Altersjahr vollendet haben oder in einem höheren Alter eintreten und für Jugendliche, die nachstehenden Minimallöhne (AHV-Lohn ohne Schichtzulagen):

2	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

3 Jugendliche Mitarbeitende werden nach den gleichen Vorgaben entlöhnt, 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 20 Franken 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 48 h) 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 %, mindestens aber gesetzliche Leistung nach Art. 324a OR	100 %
In Wiederholungskursen und ähnlichen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen	100 %	100 %
Für längerdauernde Dienstleistungen	50 %, mindestens aber gesetzliche Leistung nach Art. 324a OR	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» vorliegen, die zu einer raschen und substanziellen 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 vorliegen.

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 SPKF 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 SPKF zur Abklärung zu unterbreiten.
- Kann mit dem SPKF 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 Monates 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 als integrierenden Bestandteil zum Arbeitsvertrag ausgehändigt. Den bei der Unterzeichnung des GAVs bereits angestellten Mitarbeitenden wird der GAV gegen Empfangsbestätigung spätestens nach dessen Inkraftsetzung übergeben.

Art. 17 Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt am 1.1.2020 in Kraft und gilt bis 31.12.2023.

DIE VERTRAGSPARTEIEN:

Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF)

Peter Henz Karin Russenberger Carla Hirschburger-Schuler

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

Beat Krügel Miro Jurisic Marcel Walter

Zürich, 23. August 2019

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

Art. 1 Grundlage

Grundlage des vorliegenden Reglements ist Art. 5.8 des GAV für die Schweizer Papier-, Karton- und Folienindustrie.

Art. 2 Organisation

1 Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden leisten einen Solidaritätsbeitrag. Die vom Lohn der Mitarbeitenden abgezogenen Vertrags- und Berufsbeiträge werden von den Arbeitgebern monatlich an den SPKF überwiesen.

2 Die Aufsicht erfolgt durch die Paritätische Kommission.

3 Der SPKF verteilt die Beiträge gemäss Art. 3.

4 Die Rechnung wird durch die Geschäftsstelle des SPKF geführt und jährlich durch ein Treuhandbüro oder durch zwei paritätisch gewählte Revisoren geprüft.

Art. 3 Verwendung der Mittel

1 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).

2 Die vierteljährliche Akontozahlung wird für die Vertragsdauer durch die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes aufgrund der erwartenden Jahresbeiträge festgelegt.

Art. 4 Schlussbestimmungen

1 Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2020 zusammen mit dem GAV in Kraft.

2 Mit der Unterzeichnung des GAVs und in der Folge einmal jährlich mit Stichtag 31. Januar wird bei den Arbeitgebern der Bestand an Mitarbeitenden mit Voll- und Teilzeit 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 2020 in Kraft.

ANHANG 2: REGLEMENT FÜR DIE AUSZAHLUNG VON MITTELN AUS DEM AUSBILDUNGS- UND FÖRDERUNGSFONDS (AFF)

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
- die Förderung der Berufsbildung

2 Die Ausrichtung von Umschulungsbeiträgen gemäss diesem Reglement erfolgt subsidiär zu den Leistungen gemäss Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung, die Insolvenzentschädigung und die Verordnung über die Arbeitslosenversicherung.

3 Der AFF soll als Minimalgrösse Fr. 100'000.– Vermögen haben. Die Rechnung des AFF wird durch die Geschäftsstelle des SPKF geführt und jährlich durch ein Treuhandbüro durch zwei paritätisch gewählte Revisoren geprüft.

Art. 2 Begriffsbestimmungen

1 Umschulungsfälle im Sinne dieses Reglements können namentlich eintreten bei:

- Aufhebung von Arbeitsplätzen durch organisatorische Massnahmen
- Aufhebung von Produktelinien
- 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 SPKF 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 2020 in Kraft.

ANHANG 3: REGLEMENT FÜR DIE BETRIEBLICHE MITWIRKUNG

I. ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV)

Art. 1 Zweck und Aufgaben

1 Die Arbeitnehmervertretung (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 allfällige 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

In den folgenden Bereichen 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
- 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 Betriebsordnung 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 geäufnete 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 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 Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit 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 SPKF 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 2020 in Kraft.

ANHANG 4: REGLEMENT FÜR DIE WAHL DER ARBEITNEHMER-VERTRETUNG

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. Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle festangestellten Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind, die im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis über mindestens 3 Monate eingegangen worden ist.

2 Wählbar als Mitglieder der ANV (passives Wahlrecht) sind alle Festangestellten, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden, die seit 6 Monaten ununterbrochen im Betrieb tätig sind und in die Wahlliste eingetragen 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 35 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 20 Tage 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, Vakanzen 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 Stimmenzahl 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 2020 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 SPKF 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 AFF 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 abwechslungsweise 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 SPKF 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 2020 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 Anordnung und Leistung von Überzeit, bzw. Verpflichtung zur Kompensation von Überzeit und Gleitzeit
- 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 SPKF, 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 SPKF zuhanden der Vertragsgewerkschaft bekanntgegeben. Der SPKF 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 SPKF 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 2020 in Kraft.

ANHANG 7: VEREINBARUNG BETREFFEND VERHALTENSRICHTLINIEN BEI BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND ENTLASSUNGEN 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 gleichzeitig zu informieren:

a) den SPKF und den Sozialpartner,

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 SPKF, den Sozialpartner 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, die aus je zwei Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter besteht. Als Stellvertretung der Arbeitnehmer können auf Wunsch der Arbeitnehmer zwei Personen des Sozialpartners teilnehmen.
- 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 Erwerbsersatzordnung 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 2020 in Kraft.

Notizen

Empfangsbestätigung GAV 2020

Der/Die Unterzeichnende

Bereich/Abteilung:

Name:

Vorname:

Jahrgang:

hat vom Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller vom 1. Januar 2020 Kenntnis genommen und verpflichtet sich, denselben einzuhalten.

Datum:

Unterschrift:

Verband Schweizerischer
Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF)

Bergstrasse 110
8032 Zürich
Tel: +41 44 266 99 20
E-mail: info@spkf.ch
www.spkf.ch

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

Haslirainstrasse 6
6035 Perlen
Tel: +079 676 85 87
E-mail: spv@gmx.ch
www.spvinfo.info