

# Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie (GAV)



Gültig ab 1. Januar 2009



# ASPI

- Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller  
Association patronale suisse des fabricants de papier  
Employers' association of the Swiss paper manufacturers



Die Gewerkschaft  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.



# Gesamtarbeitsvertrag 2009

vereinbart zwischen dem  
Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)

namens folgender Firmen:

M-real Biberist AG, Biberist  
Borregaard Schweiz AG, Riedholz  
Papierfabriken Cham-Tenero AG, Werk Cham  
landqart®, Landquart  
Perlen Papier AG, Perlen  
Utzenstorf Papier, Utzenstorf  
Ziegler Papier AG, Grellingen  
Kimberly Clark GmbH, Niederbipp  
Swiss Quality Paper Horgen Balsthal AG, Balsthal

einerseits

und den nachstehend  
genannten Mitarbeiterverbänden

Schweizerischer Papier- und Kartonarbeitnehmerverband (SPV)  
Gewerkschaft Unia  
Syna, die Gewerkschaft

andererseits

## **INHALTSVERZEICHNIS**

### **Gesamtarbeitsvertrag 2009 der Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie**

<b>GESAMTARBEITSVERTRAG 2009 DER SCHWEIZER PAPIER- UND.....</b>	<b>1</b>
<b>ZELLSTOFFINDUSTRIE .....</b>	<b>1</b>
<b>I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN .....</b>	<b>2</b>
Art. 1    Allgemeines.....	2
Art. 2    Friedenspflicht .....	2
Art. 3    Geltungsbereich .....	3
<b>II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN .....</b>	<b>3</b>
Art. 4    Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	3
Art. 5    Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	4
<b>III. ARBEITSZEITEN .....</b>	<b>9</b>
Art. 6    Arbeitszeit .....	9
Art. 7    Überstunden und Überzeit.....	10
Art. 8    Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit .....	11
Art. 9    Schichtarbeit / Durchlaufbetrieb .....	11
Art. 10   Ferien .....	12
Art. 11   Feiertage.....	14
Art. 12   Absenzen .....	14
<b>IV. ENTLÖHNUNG.....</b>	<b>15</b>
Art. 13   Löhne .....	15
<b>V. SOZIALVERSICHERUNGEN.....</b>	<b>19</b>
Art. 14   Sozialversicherungen.....	19
<b>VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>20</b>
Art. 15   Beilegung von Streitigkeiten .....	20
Art. 16   Übergangsbestimmungen.....	21

Art. 17	Vertragsdauer .....	21	
<b>ANHANG 1: REGLEMENT FÜR DIE VERWALTUNG UND VERWENDUNG DER VERTRAGS- UND BERUFSBEITRÄGE (VBB) .....</b>			<b>23</b>
Art. 1	Grundlage .....	23	
Art. 2	Organisation .....	23	
Art. 3	Verwendung der Mittel .....	23	
Art. 4	Schlussbestimmungen .....	23	
<b>ANHANG 2: REGLEMENT FÜR DIE AUSZAHLUNG VON MITTELN AUS DEM VERTRAGS- UND BERUFSBEITRAGS-FONDS (20%-FONDS) FÜR UMSCHULUNG .....</b>			<b>25</b>
Art. 1	Grundsätze .....	25	
Art. 2	Begriffsbestimmungen .....	25	
Art. 3	Durchführung .....	26	
Art. 4	Schlussbestimmungen .....	26	
<b>ANHANG 3: REGLEMENT FÜR DIE BETRIEBLICHE MITWIRKUNG .....</b>			<b>27</b>
<b><i>I. ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV) .....</i></b>			<b>27</b>
Art. 1	Zweck und Aufgaben .....	27	
Art. 2	Verfahrensgrundsätze .....	27	
Art. 3	Kompetenzbereich .....	28	
Art. 4	Schweigepflicht .....	30	
Art. 5	Arbeitsweise .....	30	
Art. 6	Erledigung von Differenzen .....	31	
<b><i>II. MITWIRKUNG DER GESAMTBELEGSCHAFT .....</i></b>			<b>31</b>
Art. 7	Information .....	31	
Art. 8	Andere Formen der Mitwirkung .....	31	
<b><i>III. MITWIRKUNG DURCH ANDERE BETRIEBLICHE INSTANZEN .....</i></b>			<b>32</b>
Art. 9	Zweck und Aufgaben .....	32	
Art. 10	Organisation .....	32	
Art. 11	Schlussbestimmungen .....	32	
<b>ANHANG 4: REGLEMENT FÜR DIE WAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETUNG .....</b>			<b>33</b>
Art. 1	Zusammensetzung .....	33	

Art. 2	Wahlrecht.....	33
Art. 3	Wahlvorbereitungen.....	33
Art. 4	Wahlvorschläge.....	33
Art. 5	Wahlbüro.....	33
Art. 6	Wahl.....	34
Art. 7	Wahlergebnis .....	34
Art. 8	Beschwerden .....	34
Art. 9	Nachwahlen.....	35
Art. 10	Konstituierung.....	35
Art. 11	Schlussbestimmungen.....	35
 <b>ANHANG 5: REGLEMENT FÜR DIE PARITÄTISCHE KOMMISSION.....</b>		<b>36</b>
 <b>ANHANG 6: VEREINBARUNG BETREFFEND MASSNAHMEN ZUR ANPASSUNG DER PRODUKTION AN DIE BESCHÄFTIGUNGSLAGE ....</b>		<b>38</b>
 <b><i>I. EINLEITUNG.....</i></b>		<b>38</b>
 <b><i>II. STUFENPLAN .....</i></b>		<b>38</b>
	Stufe 1 .....	38
	Stufe 2 .....	38
	Stufe 3 .....	39
 <b><i>III. INFORMATION UND MITWIRKUNG DER VERTRAGSPARTNER.....</i></b>		<b>39</b>
	A. Allgemeine Information.....	39
	B. Weitere Mitwirkung der Vertragspartner .....	39
	Stufe 1 .....	39
	Stufe 2 .....	40
	Stufe 3 .....	40
 <b><i>IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....</i></b>		<b>40</b>
 <b>ANHANG 7: VEREINBARUNG BETREFFEND VERHALTENSRICHTLINIEN BEI BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND ENTLASSUNGEN AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN .....</b>		<b>41</b>
 <b><i>I. ALLGEMEINES.....</i></b>		<b>41</b>
	Art. 1 Gegenstand.....	41

Art. 2	Voraussetzungen .....	41
Art. 3	Entscheidungsbefugnis.....	41
Art. 4	Treu und Glauben.....	41
<b>II. BESONDERE MASSNAHMEN .....</b>		<b>42</b>
Art. 5	Information.....	42
Art. 6	Sozialplan.....	42
Art. 7	Mitwirkung der Vertragsparteien .....	43
Art. 8	Schlussbestimmungen .....	44

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ANV	Arbeitnehmervertretung
ArG	BG vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11)
ArGV1	Verordnung vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)
Art.	Artikel
BG	Bundesgesetz
EOG	BG vom 25. September 1952 über den Erwerbssersatz 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)
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 2009 der Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie (GAV)**

## ***I. Allgemeine Bestimmungen***

### **Art. 1 Allgemeines**

- 1 Der Gesamtarbeitsvertrag entspringt dem gemeinsamen Willen der Vertragsparteien, den Arbeitsfrieden in der Papier- und Zellstoffindustrie zu wahren, die Betriebsgemeinschaft in den Fabriken zu stärken und die Voraussetzungen zu schaffen, dass Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nach Treu und Glauben abgeklärt und behoben werden.
- 2 Die Vertragsparteien anerkennen gegenseitig ihre Verantwortung für die Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen der dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 3 Der Arbeitgeberverband anerkennt die allgemein ordnenden Funktionen der Gewerkschaften. Er steht einer Zugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diesen Gewerkschaften positiv gegenüber.

### **Art. 2 Friedenspflicht**

- 1 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht.
- 2 Sie verpflichten sich, für sich und ihre Mitglieder während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages jegliche Kampfmassnahmen wie Sperre, Streik oder Aussperrung zu unterlassen und alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder dem Gesamtarbeitsvertrag zwischen den beteiligten Organisationen oder zwischen einzelnen Firmen und einzelnen oder einer Mehrheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Verfahren entscheiden zu lassen.
- 3 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages für sich und ihre Mitglieder. Sie haften für seine strenge Einhaltung innerhalb ihrer Organisation. Die Organe und Funktionäre der Vertragsparteien sind verpflichtet, Verletzungen des Vertrages mit allen legalen Mitteln zu verhindern.

- 4 Vertragsverletzungen berechtigen den verletzten Teil, je nach der Schwere des Falles, beim Schiedsgericht die Ausfällung einer Konventionalstrafe zu verlangen.
- 5 Durch den Abschluss des vorliegenden Vertrages werden die Gewerkschaften durch den Arbeitgeberverband und die Firmen anerkannt.
- 6 Die Koalitionsfreiheit wird von beiden Vertragsparteien anerkannt.
- 7 Mit Inkrafttreten dieses GAV und während seiner Vertragsdauer ist der Besitzstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich des Funktionslohnes (ohne Schicht- und DLB-Zulagen, Prämien und temporäre Zulagen) gewahrt; für sie darf durch die Einführung dieses GAV keine Verschlechterung eintreten. Anpassungen infolge Funktionswechsels und Neueinschätzungen der Leistung bleiben vorbehalten, sind jedoch sozialverträglich und in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung zu gestalten.

### **Art. 3 Geltungsbereich**

- 1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedfirmen, mit Ausnahme des Kadern. Den Begriff „Kader“ definiert jede Firma selber.
- 2 Auf Lehrlinge, Aushilfen bis 6 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Temporär-Angestellte 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	14	Tage
nach Ablauf der Probezeit während des 1. Dienstjahres	1	Monat
vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr	2	Monate
ab 10. Dienstjahr	3	Monate
ab dem 60. Altersjahr	4	Monate

Nach Ablauf der Probezeit kann auf Ende eines Monats gekündigt werden.

- 3 Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief. Sie ist schriftlich zu begründen, sofern die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).
- 4 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen Art. 336c und d OR über die Kündigung zur Unzeit sowie die Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 336 ff. OR.
- 5 Liegt der Kündigungsgrund in den Leistungen oder im Verhalten einer definitiv angestellten Mitarbeiterin oder eines definitiv angestellten Mitarbeiters, so hat der Kündigung durch die Firma eine schriftliche Verwarnung voranzugehen. Jede ausgesprochene Verwarnung sowie jede Entlassung sind der Arbeitnehmerversammlung mitzuteilen. Eine ausgesprochene Verwarnung erlischt nach einem Jahr seit dem Empfang der schriftlichen Verwarnung. In schwerwiegenden Fällen kann die Verwirkungsfrist nach Absprache mit der Arbeitnehmerversammlung auf 18 Monate verlängert werden.
- 6 Die Versetzung in den Ruhestand (Pensionierung) oder die Invalidenpensionierung bewirken die automatische Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- 7 Vorbehalten bleibt die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337- 337d OR.

## **Art. 5 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

### 5.1 Sorgfalts- und Treupflicht

- 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Hinblick auf den Bereitschaftscharakter der Papier- und Zellstoffindustrie auch andere als die gewohnten Arbeiten auszuführen, soweit diese Arbeiten für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zumutbar sind.
- 2 Sie haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und ebenso wie das Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a Abs. 2 OR).
- 3 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit sie dadurch ihre Treupflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren (Art. 321a Abs. 3 OR).

- 4 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwenden oder anderen mitteilen; auch nach deren Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).
- 5 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften für Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benützen und insbesondere Gesundheits- und Sicherheitseinrichtungen richtig anzuwenden. Sie dürfen sie ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern (Art. 82 Abs. 3 UVG und Art. 6 Abs. 3 ArG).
- 6 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihnen erteilten besonderen Weisungen auf Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d OR) und sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig dem Unternehmen zufügen (Art. 321e OR).

## 5.2 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

- 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort alles herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht haben, was ihnen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde oder in ihren Besitz gelangte (Art. 321b OR).
- 2 Alle Erfindungen, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, gehören dem Unternehmen (Art. 332 OR).
- 3 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelte Computer-Software. Die Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in den Art. 9-11 UWG umschriebenen Rechte.  
Die Abtretung umfasst auch Rechte an Software, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten, entwickelt wurden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch das vereinbarte Salär abgegolten.

- 4 Sämtliche Unterlagen, Zeichnungen, Notizen und sonstige Dokumente sowie EDV-Software, in welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einsicht bekommen, oder die sie selbst erarbeiten, sind ausschliessliches Eigentum des Unternehmens und müssen beim Austritt dem Vorgesetzten ausgehändigt werden.
- 5 Es ist ferner ausdrücklich untersagt, Material, Apparate, Werkzeuge, Instrumente, andere Gegenstände sowie EDV-Software, die dem Unternehmen gehören, für private Zwecke zu verwenden. Zuwiderhandlungen können zur fristlosen Entlassung führen.

### 5.3 Gleichstellung

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist gewährleistet. Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen gemäss Gleichstellungsgesetz weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Vermutet die Arbeitnehmervertretung allgemeine Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 GIG), so kann sie von der Geschäftsleitung eine Überprüfung verlangen. Fühlt sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer individuell diskriminiert, so kann sie/er die Arbeitnehmervertretung zur Abklärung beiziehen. Streitfälle sind auf den zivilgerichtlichen Weg zu erledigen.

### 5.4 Persönlichkeitsschutz

- 1 Die Bearbeitung personenbezogener Daten, insbesondere mittels elektronischer Anlagen, ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken und richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 1. Januar 2008 (Art. 328b OR).
- 2 Die persönliche Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zu schützen. In diesem Sinne ist die Integration ausländischer Mitarbeit zu fördern. Geschäftsleitung, Kadermitarbeiterinnen und –mitarbeiter und Mitarbeitervertreter arbeiten zusammen, um Verletzungen der menschlichen Würde zu verhindern, damit im Betrieb ein Klima des persönlichen Respektes und Vertrauens geschaffen wird.

### 5.5 Sexuelle Belästigung

- 1 Das Unternehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen achten die persönliche Integrität und Würde jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters am Arbeitsplatz. Entwürdigende oder verächtliche Äusserungen und Verhalten zu Lasten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund ihrer religiösen oder ethischen Zugehörigkeit oder ihres Geschlechts oder ihrer politischen, ökonomischen

oder familiären Situation sind zu unterlassen und werden von der Unternehmensleitung nicht toleriert (vgl. Art. 328 OR und 4 GlG).

- 2 Jegliches belästigende Verhalten sexueller Natur, welches die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, ist untersagt. Als sexuelle Belästigung gelten insbesondere Handlungen oder Äusserungen sexueller Natur, denen die betroffene Person gegen ihren Willen ausgesetzt ist, die von ihr als unerwünscht, beleidigend oder entwürdigend betrachtet werden oder welche sie in eine eigentliche Zwangslage versetzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich belästigt fühlen, erhalten Beratung und haben die Möglichkeit sich zu beschweren. Aus einer Beschwerde dürfen ihnen keine Nachteile erwachsen (vgl. Art. 328 OR und 4 GlG).

### Prävention

- 1 Das Unternehmen erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.
- 2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.

### Kontaktpersonen bei Beschwerden

Je nach persönlicher Situation kann eine der nachfolgenden Personen angesprochen werden:

- eine von der Arbeitnehmervertretung eingesetzte Person
- direkte/r oder nächsthöhere/r Vorgesetzte/r
- Mitglieder der Arbeitnehmervertretung
- Leiter/in Personal

### Sanktionen

Je nach Schwere der Belästigung reichen die Massnahmen von einem schriftlichen Verweis bis zu einer fristlosen Kündigung.

### Missbrauch des Beschwerderechts

Wer eine nichtschuldige Person wider besseren Wissens beschuldigt, hat mit den vorstehenden erwähnten Sanktionen zu rechnen.

### 5.6 Betriebsordnung

- 1 Die Betriebsordnung und die Reglemente über die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen werden im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmervertretung aufgestellt (vgl. Art. 321d OR und Art. 37 Abs. 4 ArG). Sie dürfen keine dem Gesamtarbeitsvertrag zuwiderlaufenden Bestimmungen enthalten (vgl. Art. 321d OR und Art. 38 Abs. 3 ArG).
- 2 Bei Meinungsverschiedenheiten ist nach dem in Art. 15 GAV festgelegten Verfahren vorzugehen.

### 5.7 Vertrags- und Berufsbeitrag

- 1 Von allen dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Beitrag erhoben, der zur Deckung der Vertragskosten und zur Eröffnung eines Fonds für die Förderung der Information, der Nachwuchswerbung, der berufsständischen Bildung und zur Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters, verwendet wird.
- 2 Dieser Betrag wird festgesetzt auf monatlich Fr. 24.--. Bei der Hälfte (50%) der Arbeitszeit oder weniger wird der halbe Beitrag abgezogen.
- 3 Der Beitrag wird durch den Arbeitgeber monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht und dem Fonds überwiesen.
- 4 Die Einzelheiten über die Verwaltung und Verwendung der Beiträge werden in einem Reglement festgelegt, das integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist.

### 5.8 Betriebliche Mitwirkung (vgl. Mitwirkungsgesetz)

- 1 Die Arbeitnehmervertretung ist die Trägerin der Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen betrieblichen Fragen.
- 2 Die Wahl der Arbeitnehmervertretung erfolgt nach den Bestimmungen des Reglements für die Wahl der Arbeitnehmervertretung, das Bestandteil dieses Gesamt-

arbeitsvertrages bildet (Anhang 4 GAV).

- 3 Rechte und Pflichten, Kompetenzen und Tätigkeitsgebiete der Arbeitnehmervertretung sowie die Form dieser Mitwirkung werden durch die in den Betrieben zu erlassenden Reglemente über die betriebliche Mitwirkung geregelt. Diese Reglemente können auch die Mitwirkung von andern innerbetrieblichen Instanzen vorsehen. Sie werden im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeitet.
- 4 Aus der Tätigkeit als Mitglied der Arbeitnehmervertretung dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile erwachsen. Es darf ihnen aus diesem Grund auch nicht gekündigt werden. Der Absatz gilt sinngemäss auch für Mitglieder der Verbandsorgane und Sektionsvorstände. Die Mindestanforderungen hinsichtlich Information, Mitsprache und Mitbestimmung sind im Reglement für die betriebliche Mitwirkung umschrieben (Anhang 3 GAV). Sie bilden ebenfalls Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages.

### ***III. Arbeitszeiten***

#### **Art. 6 Arbeitszeit**

##### 6.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. Vorbehalten bleiben Schichtpläne, sofern diese im Durchschnitt der wöchentlichen Normalarbeitszeit entsprechen, sowie spezielle Regelungen mit der Arbeitnehmervertretung bezüglich Vorholzeiten und herkömmliche Gleitzeitsysteme.

- 1 Auf der Grundlage des GAV, der einschlägigen Gesetze sowie eines zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarten Reglements kann in den Betrieben die Möglichkeit eines individuellen Langzeitkontos für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden. Das Langzeitkonto soll der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später zur Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub (Sabbatical), Freistellung für Betreuungsaufgaben, flexible Pensionierung und ähnliche Zwecke etc. einzusetzen.
- 2 Das Langzeitkonto wird nur auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eröffnet.

- 3 Bei Unstimmigkeiten über die Ausgestaltung eines Reglements gemäss Art. 1 Abs. 1 des Reglements für die Paritätische Kommission kann die Paritätische Kommission angerufen werden (Anhangs 5 GAV). Ihre Vorschläge haben empfehlenden Charakter.

## 6.2 Abstelltage

Die Arbeit wird an Weihnachten für 48 Stunden eingestellt. Betriebsindividuelle Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in Abstimmung mit der ANV auf freiwilliger Ebene zulässig. Weitere Abstelltage sind betriebsintern festzulegen.

## Art. 7 Überstunden und Überzeit

- 1 Überstundenzeit ist die Arbeitszeit, welche die vereinbarte Dauer überschreitet, jedoch nicht länger dauert als die vom Arbeitsgesetz vorgeschriebene Höchstarbeitszeit i.S.v. Art. 9 Abs. 1 ArG. Die Überstunden sind nur innerhalb der Grenzen des OR zulässig (Art. 321c OR). Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Soweit sie jedoch betrieblich notwendig sind, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können (Art. 321c Abs. 1 OR). Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen (Art. 321c Abs. 2 OR). Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von einem Viertel bemisst (Art. 321c Abs. 3 OR).
- 2 Überzeit ist die Arbeitszeit, welche über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit geleistet wird. Die Überzeit ist nur innerhalb der Grenzen des ArG zulässig (Art. 12 ff. ArG, Art. 31 ArG). Für die Überzeit, sofern sie vom zuständigen Vorgesetzten angeordnet wird, gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Art. 12 ff. ArG, Art. 31 ArG) unter Einbezug der Flexibilitätsregelung in Art. 6 GAV. Überzeit ist unter folgenden Voraussetzungen ausnahmsweise zulässig: a) wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges, b) für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten oder c) zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können (Art. 12 Abs. 1 ArG). Die Überzeit wird in der Regel durch Freizeit längstens innert 3 Monaten ausgeglichen. Wird die Überzeitarbeit mit dem einzelnen Arbeitnehmer durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten (Art. 13 Abs. 2 ArG). Wird die Überzeitarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen,

werden folgende Lohnzuschläge bezahlt:

bei Tag (06:00 bis 20.00)	25%
bei Nacht (20:00 bis 06:00) und an Samstagen	50%
an Sonn- und Feiertagen	100%

- 3 Die Berechnung der Zuschläge erfolgt nach Stunden. Dabei entspricht:  
1 Monatslohn = 182 Stunden.
- 4 Abweichungen hinsichtlich unvermeidlicher, kurzfristiger Überstunden und Überzeit in den Dienststörungen der Firmen bleiben vorbehalten (wird neu Abs. 4, kein Absatz 5 und 6 mehr).

### **Art. 8 Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

- 1 Als Sonntagsarbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten im Tagbetrieb die Zeit von Sonntag 00.00 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 siehe Art. 13.3 Abs. 3 GAV.
- 2 Nachtarbeit beginnt um 23:00 Uhr und endet um 06:00 Uhr (vgl. Art. 10 Abs. 1 ArG). Nachtarbeit ist nicht gleichgesetzt mit Nachtschicht.

### **Art. 9 Schichtarbeit / Durchlaufbetrieb**

#### 9.1 Schichtarbeit

- 1 Für Schichtarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die speziellen behördlichen Bewilligungen massgebend (Art. 25 ff. ArG).
- 2 Jugendliche unter 19 Jahren dürfen nicht im 3-Schichten-Betrieb, Jugendliche unter 16 Jahren nicht im Schichtbetrieb beschäftigt werden.
- 3 Im Schichtbetrieb hat das Schichtpersonal um die Mitte der Arbeitszeit eine halbstündige Ruhe- und Essenspause, die als Arbeitszeit angerechnet wird. Dabei soll der Betrieb keinen Unterbruch erleiden, wobei der Arbeitsplatz, nicht aber der Arbeitsbereich, verlassen werden darf.
- 4 Ein Schichtwechsel kann erfolgen, wenn er vom Vorgesetzten angeordnet wird. In

diesem Fall sind die Zuschläge geschuldet. Falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter freiwillig die Schicht abtauscht, hat sie oder er auf die entsprechenden Zuschläge zu verzichten.

- 5 Die Zuschläge werden gemäss Art. 13.3 GAV ausgerichtet.
- 6 Die Ausübung der politischen und bürgerlichen Rechte und Pflichten ist gewährleistet, darf den Betrieb jedoch nicht beeinträchtigen.
- 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im rotierenden 3- und 4-Schichtbetrieb haben Anspruch auf 6 Freischichten pro Kalenderjahr, die zur Kompensation des 10% Nachtzeitzuschlags gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG dienen. Mindestens eine Freischicht kann an einem Sonntag bezogen werden.

## 9.2 Durchlaufbetrieb

- 1 Jugendliche, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht im Durchlaufbetrieb beschäftigt werden.
- 2 Fällt ein Feiertag beim Durchlaufbetrieb auf einen planmässigen freien Tag, so kann dieser nachbezogen werden.
- 3 Leistet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in der Zeit von Montag bis Samstag einzelne Tage obligatorischen Militär- oder Zivildienst und fallen diese auf die nach DLB-Kalender ausgewiesene Ruhezeit, so haben sie Anspruch auf die Vergütung, welche von der Erwerbsersatzordnung geleistet wird. Dienstleistungen von einer Woche und mehr werden ohne Berücksichtigung von Ruhetagen gemäss Art. 13.6 GAV entschädigt. Die Nachtschicht vor dem Einrückungstag (Militär- oder Zivildienst) entfällt; dabei werden die ausfallenden Stunden bezahlt. Der Entlassungstag ist arbeitsfrei bis zum nächsten Schichtbeginn.

## Art. 10 Ferien

- 1 Die zeitliche Ansetzung der Ferien erfolgt durch die Betriebsleitung unter bestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Art. 329c Abs. 2 OR). Den Betriebsleitungen steht das Recht zu, die Ferien über das ganze Jahr so zu verteilen, dass kein Produktionsausfall entsteht. In der Regel sollten die Ferien ununterbrochen gewährt bzw. bezogen werden.
- 2 Der Ferienanspruch beträgt für alle vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

23.5 Tage für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

26 Tage nach vollendetem 40. Altersjahr

28.5 Tage nach vollendetem 50. Altersjahr

6 Wochen nach vollendetem 60. Altersjahr

28.5 Tage für alle Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr

Dabei entspricht eine Ferienwoche der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Massgebend für den Ferienanspruch ist die Anzahl der Altersjahre, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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).
- 4 Wird das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres begonnen oder vor dessen Vollendung aufgelöst, so bemisst sich der Ferienanspruch nach dessen Verhältnis zum vollen Jahr (vgl. Art. 329a Abs. 2 OR). Bruchteile des Ferienanspruches von weniger als einem halben Tag werden nicht berücksichtigt.
- 5 Der Ferienanspruch wird gekürzt, wenn die Kumulierung der Abwesenheiten ohne Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters infolge Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes zwei Monate, infolge Schwangerschaft drei Monate innerhalb Jahresfrist übersteigt. Die Kürzung beträgt 1/12 pro weiteren angebrochenen Monat (vgl. Art. 329b Abs. 1 OR).
- 6 Bei Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (z.B. unbezahlter Urlaub) wird der Ferienanspruch für die volle Dauer der Abwesenheit um 1/12 gekürzt (vgl. Art. 329b Abs. 1 OR).
- 7 Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden.
- 8 Die Ferien werden mit demjenigen Verdienst entschädigt, der in der Ferienzeit nach Normalstundenplan erzielt worden wäre.
- 9 Ferienansprüche von über 3 Wochen sind in der Zeit zwischen den Herbst- und Frühlingsferien der Schulen zu beziehen.



stimmung des zuständigen Vorgesetzten vorliegt.

- 4 Für die Schulung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Arbeitnehmervvertretungen sowie der Mitglieder von Stiftungsräten in den Personalvorsorgeeinrichtungen haben die einzelnen Vertragsgewerkschaften je nach Mitgliederzahl Anspruch auf die folgenden bezahlten Absenzen pro Jahr:
- |                               |         |
|-------------------------------|---------|
| - bis 50 Mitglieder           | 7 Tage  |
| - bei 51 bis 100 Mitgliedern  | 10 Tage |
| - bei 101 bis 200 Mitgliedern | 12 Tage |
| - ab 201 Mitglieder           | 14 Tage |
- 5 Die Mitglieder der am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Gewerkschaften können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen oder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unbezahlten Urlaub - unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes - beanspruchen.
- 6 Ausserdem haben die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervvertretungs- und Vorstandsmitglieder für die Teilnahme an jährlich höchstens 4 Sitzungen des Vorstandes, die während der Arbeitszeit einberufen werden, sowie zur Teilnahme an der Generalversammlung der Gewerkschaftssektion, Anrecht auf bezahlte Absenzen. Die Ausfallstunden werden vom VBB-Fonds abgegolten.
- 7 Für die Vorbereitung von Verhandlungen über den Gesamtarbeitsvertrag erhalten die Präsidenten von Gewerkschaftssektionen oder ihre Stellvertreter zusätzlich in angemessenem Umfang unbezahlten Urlaub, wobei den Bedürfnissen des Betriebs Rechnung zu tragen ist.
- 8 Für Absenzen, die das in Art. 10 und 11 GAV gesetzte Mass übersteigen, erfolgt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Abzug vom Monatslohn. Er wird stundenweise verrechnet.

## ***IV. Entlöhnung***

### **Art. 13 Löhne**

#### 13.1 Festlegung der Löhne

- 1 Der Funktionslohn beinhaltet sämtliche Lohnbestandteile mit Ausnahme der Schicht- und Sonntagszulagen. Ab 1. Januar 2009 gelten für voll arbeitsfähige

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben oder in einem höheren Alter eintreten und für Jugendliche, die nachstehenden minimalen Funktionslöhne:

Facharbeiter Fr. 3'600.--

Berufsarbeiter Fr. 4'100.--

Dieser Minimallohn muss spätestens nach Ablauf von 2 Jahren Berufserfahrung nach Lehrabschluss bezahlt werden und darf innerhalb dieser Frist nicht um mehr als 10% unterschritten werden.

- 2 Jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ausgenommen Lehrlinge) werden nach den gleichen Lohnklassen entlohnt, wobei der entsprechende Funktionslohn - 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 Für Arbeitsplätze mit Teilzeitarbeitenden, deren Entlohnung nicht nach Art. 13.1 Abs.1 GAV erfolgt, wird die Einstufung mit der Arbeitnehmervvertretung abgesprochen.
- 4 Unter Berufsarbeitern sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen, welche sich über eine abgeschlossene Berufslehre ausweisen und effektiv in ihrem Beruf arbeiten.
- 5 Als Facharbeiter gelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche eine Tätigkeit ausüben, die besondere Fachkenntnisse und Erfahrungen voraussetzt.
- 6 Der Monatslohn entspricht 182 Stundenverdiensten (Tagarbeit, Schichtbetrieb und Durchlaufbetrieb).

### 13.2 13. Monatslohn

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen anteiligen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Funktionslohnes (ohne Schicht- und DLB-Zulagen, Prämien und temporäre Zulagen) des betreffenden Kalenderjahres. Der 13.Monatslohn wird mit dem Novembergehalt ausbezahlt.

### 13.3 Zuschläge

- 1 Die Bandbreiten für Schichtzulagen (vgl. Art. 9.1 GAV) im Zweischichten-, im Dreischichten- und im Durchlaufbetrieb betragen:

- für die Vormittags- und Nachmittagsschicht Fr. 1.50/Std. bis Fr. 2.00/Std.
- für die Nachtschicht Fr. 4.00/Std. bis Fr. 5.00/Std.

Die Schichtzulagen können auch als Monatspauschale abgegolten werden.

- 2 Allen im Durchlaufbetrieb (vgl. Art. 9.2 GAV) Arbeitenden wird eine Durchlaufprämie von Fr. 200.-- bis Fr. 240.-- pro Monat ausbezahlt. Die Höhe dieser Prämien werden jedes Jahr zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für das ganze Werk festgelegt. Diese Prämie wird mit bestehenden Sonderabgeltungen verrechnet.
- 3 Die Zuschläge für die Sonn- und Feiertagsarbeit gemäss Art. 7 GAV werden auch beim Durchlaufbetrieb ausbezahlt. An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100%.

### 13.4 Kinder- und Familienzulagen

Die Auszahlung der gesetzlich vorgeschriebenen Kinder- und Familienzulagen erfolgt im Rahmen des eidgenössischen Familienzulagegesetzes (FZG) sowie den jeweiligen kantonalen Regelungen des Arbeitsortes.

### 13.5 Lohnfortzahlung bei Todesfall

- 1 Mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erlischt das Arbeitsverhältnis (Art. 338 Abs. 1 OR).
- 2 In diesem Fall beträgt die Lohnfortzahlung an Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner, direkte Nachkommen und Eltern oder andere Personen, denen gegenüber er oder sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat:

im 1. bis 5. Dienstjahr:	den laufenden + 2 Monatslöhne
ab 6. Dienstjahr:	den laufenden + 3 Monatslöhne
ab 11. Dienstjahr:	den laufenden + 4 Monatslöhne
ab 21. Dienstjahr:	den laufenden + 5 Monatslöhne
ab 31. Dienstjahr:	den laufenden + 6 Monatslöhne

### 13.6 Militär- und Zivildienst

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

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht
in der Rekrutenschule als Rekrut	75 %	100 %
in Wiederholungskursen und ähnlichen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen	100 %	100 %
für länger dauernde Dienstleistungen	75%	100 %

### 13.7 Lohnverhandlungen

Die jährlichen Lohnverhandlungen finden, zusammen mit der ANV (Arbeitnehmervertretung), auf Betriebsebene statt. Kann keine Einigung erzielt werden, so ist jede GAV-Vertragspartei berechtigt, ihren Verbandsvertreter beizuziehen oder in einem zweiten Schritt die Paritätische Kommission anzurufen (Art. 1 des Reglements für die Paritätische Kommission, vgl. Anhang 5).

## ***V. Sozialversicherungen***

### **Art. 14 Sozialversicherungen**

#### 14.1 Krankheit , Unfall und Mutterschaft

- 1 Die Firmen tragen die Prämien für die gemäss den gesetzlichen Vorschriften abzuschliessende Versicherung gegen Berufsunfälle. Gegen Nichtberufsunfälle schliessen die Firmen auf Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine generelle Abredeversicherung ab.
- 2 Bei unverschuldeter Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während 3 Monaten innerhalb von 12 Monaten der volle Monatslohn bezahlt. Dieser setzt sich zusammen aus Grundlohn, Schichtzulage und Leistungslohnanteil (ohne Prämien). Missbräuchliche Kurzabsenzen haben eine entsprechende Lohnkürzung zur Folge.
- 3 Die Firmen versichern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein aufgeschobenes Taggeld mit Leistungsbeginn ab 91. Tag und einer Leistungsdauer von total 720 Tagen (inkl. erste 3 Monate) innerhalb von 900 Tagen. Die Höhe des zu versichernden Taggeldes beträgt 80 % des SUVA-pflichtigen Bruttolohnes. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter getragen. Leistungen der SUVA, der EMV, der IV und ähnlichen Sozialinstitutionen im In- und Ausland werden - sofern sie Lohnersatz sind - mit dem aufgeschobenen Taggeld verrechnet.
- 4 Im Zeitpunkt der Geburt haben Arbeitnehmerinnen den Anspruch während 14 Wochen (98 Tagen) auf Taggelder in der Höhe von 80% ihres AHV-beitragspflichtigen Einkommens (Art. 16b EOG).
- 5 Es steht den Firmen frei, auf ihre Kosten die Einstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters von einer Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt abhängig zu machen.
- 6 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn gelten die Bedingungen dieses Artikels analog. Für die Bemessung des Lohnersatzes gilt der Durchschnittslohn der 3 vorangegangenen Monate oder - bei Neueinstellungen - der Lohn gemäss vorgesehenen Arbeitsstunden als Basis.
- 7 Durch die Leistung der in diesem Artikel erwähnten Beiträge hat der Arbeitgeber eine allfällige Lohnzahlungspflicht im Sinne von Art. 324a und 324b OR erfüllt. Die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen (Art. 335a ff. OR) werden

von dieser Regelung nicht betroffen.

## ***VI. Schlussbestimmungen***

### **Art. 15 Beilegung von Streitigkeiten**

- 1 Zur Verstärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit haben die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission geschaffen. Zusammensetzung, Organisation und Aufgaben werden im Reglement für die paritätische Kommission geordnet, das Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages bildet (vgl. Anhang 5 GAV).
- 2 Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieses Vertrages entstehen, so ist für deren Schlichtung und allfällige Erledigung folgendes Verfahren zu verfolgen:
  - a) In erster Linie soll versucht werden, solche Meinungsverschiedenheiten im Betrieb selbst zu behandeln und zu lösen, und zwar normalerweise zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmervertretung.
  - b) Lässt sich im Betrieb selbst die Angelegenheit nicht ordnen, so ist die Sache den Verbandsinstanzen beider Vertragsparteien zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
  - c) Kann unter den Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt werden oder betrifft die Differenz Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehen, so ist die Sache der Paritätischen Kommission zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
  - d) Kann in der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt werden, so wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung vorgelegt.
  - e) Bei Nichtübereinstimmung der Vertragstexte in den verschiedenen Landessprachen ist der deutsche Text massgebend.
- 3 Für das schiedsgerichtliche Verfahren gelten folgende Bestimmungen:
  - a) Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens einer Vertragspartei sind zu ernennen:
    - der Obmann des Schiedsgerichtes; falls sich die Vertragsparteien nicht auf

eine andere Persönlichkeit einigen können, so ist der Obmann des Schiedsgerichtes vom Präsidenten des Schweizerischen Bundesgerichtes zu bezeichnen;

- die Parteivertreter und deren Ersatzmänner; die Vertragsparteien bestimmen je 3 Vertreter und mindestens 3 Ersatzmänner in das Schiedsgericht, die dem Obmann des Schiedsgerichtes schriftlich bekanntzugeben sind.
- b) Das Schiedsgericht tagt an dem vom Obmann bezeichneten Ort. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren.
- c) Die Entscheidungen des Schiedsgerichtes sind endgültig und für beide Teile verbindlich; die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.
- d) Die Kosten des Schiedsgerichtes werden von den Vertragsparteien zu gleichen Teilen getragen.
- 4 Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konfliktes führen könnte.

## **Art. 16 Übergangsbestimmungen**

Jede und jeder dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Mitarbeiterin und Mitarbeiter erhält bei ihrem/seinem Eintritt in den Dienst einer Firma den Gesamtarbeitsvertrag ausgehändigt. Sie/er hat den Empfang und ihr/sein Einverständnis durch Unterzeichnung eines Anerkennungsformulars zu bestätigen. Den bei der Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages bereits angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Gesamtarbeitsvertrag gegen Empfangsbestätigung und Anerkennungserklärung nach dessen Inkraftsetzung übergeben.

## **Art. 17 Vertragsdauer**

- 1 Dieser Vertrag tritt am 1.1.2009 in Kraft und gilt bis 31.12. 2011. Wenn nicht spätestens 6 Monate vor Ablauf der festen Vertragsdauer eine Partei durch eingeschriebenen Brief gegenüber den übrigen Vertragsparteien den Vertrag kündigt, so gilt er jeweils stillschweigend für ein weiteres Jahr als verlängert.
- 2 Gleichzeitig mit einer Kündigung sind allfällige Abänderungsvorschläge, welche die kündigende Partei zu machen gedenkt, schriftlich einzureichen.

**Die Vertragsparteien:**

**Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)**

Frank Ruepp

Max Fritz

Carla Schuler

**Schweizerischer Papier- und Kartonarbeitnehmerverband (SPV)**

Alfred Naef

Martin Guggi

**Gewerkschaft Unia**

Renzo Ambrosetti

André Daguet

Corrado Pardini

Markus Baumann

**Syna, die Gewerkschaft**

Arnold Kerst

Josef Lustenberger

Hansruedi Gunziger

Zürich, den 19. September 2008

## **Anhang 1: Reglement für die Verwaltung und Verwendung der Vertrags- und Berufsbeiträge (VBB)**

### **Art. 1 Grundlage**

Grundlage des vorliegenden Reglements ist Art.5.7 des Gesamtarbeitsvertrages für die Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie.

### **Art. 2 Organisation**

- 1 Die vom Lohn der Arbeitnehmer abgezogenen Beiträge werden von den Arbeitgeberfirmen monatlich an den Vertrags- und Berufsfonds (im nachfolgenden VBB genannt) der schweizerischen Papier- und Zellstoffindustrie überwiesen.
- 2 Der VBB wird durch die Paritätische Kommission (Art. 15 GAV) verwaltet.
- 3 Die Rechnung des VBB wird durch die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes geführt und jährlich durch ein Treuhandbüro geprüft.

### **Art. 3 Verwendung der Mittel**

- 1 Von den zufließenden Mitteln des Vertrags- und Berufsbeitrages wird den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden vierteljährlich eine Akontozahlung zugewiesen. Die Aufteilung erfolgt proportional zu den ausgewiesenen Mitgliederzahlen.
- 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 2009 zusammen mit dem Gesamtarbeitsvertrag in Kraft.
- 2 Mit der Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages und in der Folge einmal jährlich mit Stichtag 1. April wird in den Firmen 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 Arbeitnehmer zu verwenden.

## **Anhang 2: Reglement für die Auszahlung von Mitteln aus dem Vertrags- und Berufsbeitrags-Fonds (20%-Fonds) für Umschulung**

### **Art. 1 Grundsätze**

- 1 Der Fonds bezweckt:
  - Entlassungen wegen technischen und organisatorischen Umstellungen nach Möglichkeit zu verhindern.
  - Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen soweit wie möglich anzulernen bzw. umzuschulen, damit sie im eigenen Betrieb - ohne, oder nur mit einer geringen Lohneinbusse - weiter beschäftigt werden können. Es geht jedoch darum, Folgen von Entlassungen bei Härtefällen zu lindern.
- 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. 200'000.-- Vermögen haben. Der darüber hinausgehende Überschuss wird jährlich proportional zur Mitgliederstärke an die Vertragsgewerkschaften ausbezahlt.

### **Art. 2 Begriffsbestimmungen**

- 1 Umschulungsfälle im Sinne dieses Reglements können namentlich eintreten bei:
  - Stilllegung bzw. Ersatz oder Änderung von Maschinen und Anlagen
  - 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 Betrieben 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 Firma, gegebenenfalls zur Verrechnung mit den Lohnzahlungen an die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### **Art. 4 Schlussbestimmungen**

Dieses Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2009 und tritt am 1. Januar 2009 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und fördert das gute Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- 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, Gesamtarbeitsvertrag, ANV-Reglement und allfällige weitere firmeninterne 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen.
- 4 Die ANV nimmt Anregungen, Wünsche oder Klagen von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen, prüft dieselben und leitet sie gegebenenfalls an die Betriebsleitung weiter.
- 5 Die Arbeitnehmervertretung 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 der Firma führen. Der Konkurrenzfä-

higkeit der Firma ist Rechnung zu tragen.

- Mit ihrer Mitwirkung übernehmen die Mitglieder der 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 Unternehmen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 den Vertragsgewerkschaften steht das Recht zu, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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:

- Einführung neuer Lohnsysteme (z.B. Leistungsbewertung)
- den Gesamtarbeitsvertrag ergänzende Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
- berufliche Aus- und Weiterbildung
- Versetzung grösserer Gruppen von Arbeitnehmern
- Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen
- Massenentlassungen
- Übergang von Betrieben
- Förderung der Frauen
- Einführung von Kurzarbeit
- Ausgleich ausfallender Arbeitszeit und Anordnung von Überzeit für den ganzen Tag, Betrieb oder einzelne Abteilung (Art. 11,12 und 48 ArG)
- Abgabe von REKA-Checks
- Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken
- Härtefälle infolge von betriebs-, alters- oder krankheitsbedingtem Arbeitsplatzwechsel
- 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 der Betriebsordnung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen
- Schicht- und Stundenpläne
- Arbeitsplatzbewertung
- 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 geäuftete Fürsorgefonds
- Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Festsetzung der Durchlaufprämien

- Einführung spezieller Arbeitszeitsysteme
- Lohnsystem (Teilzeit)

### 3.4 Selbstverwaltung

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

- Organisation und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung
- Erlass der internen Reglemente für die Arbeitnehmervertretung
- Fragen des Freizeitbetriebes

### **Art. 4 Schweigepflicht**

Die Mitglieder der ANV haben von allen Informationen, die sie in ihrer Funktion als ANV-Mitglieder erhalten, vorsichtig Gebrauch zu machen. Persönliche Angelegenheiten von Mitarbeitern 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 3 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 sammeln. 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. 12 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 anheimgestellt, an die Paritätische Kommission als Schlichtungsstelle 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 einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2009 und tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

## **Anhang 4: Reglement für die Wahl der Arbeitnehmervertretung**

### **Art. 1 Zusammensetzung**

- 1 Die Arbeitnehmervertretung (ANV) besteht aus mindestens 3 Mitgliedern.
- 2 Jede Betriebsabteilung und verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern (Männer, Frauen; gegebenenfalls Monats- und Stundenlöhner) sollen wo möglich angemessen vertreten sein; dementsprechend werden die Wahlkreise bestimmt.
- 3 Grösse und Zusammensetzung der ANV werden in jedem Betrieb im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und der gewählten ANV festgesetzt.

### **Art. 2 Wahlrecht**

- 1 Die Wahl der Mitglieder erfolgt in geheimer Urnenwahl auf die Dauer von mindestens 3 Jahren.
- 2 Wahlberechtigt sind alle definitiv angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

### **Art. 3 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. 4 Wahlvorschläge**

- 1 Die Wahlvorschläge sind 3 Wochen vor der Wahl dem Wahlbüro schriftlich einzureichen und müssen mindestens 6 Unterschriften von Wahlberechtigten des betreffenden Wahlkreises tragen.
- 2 Vorzuschlagen ist für jeden Wahlkreis mindestens die doppelte Anzahl der zu wählenden Mitglieder.

### **Art. 5 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.

#### **Art. 6 Wahl**

- 1 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. Ungestempelte Wahlzettel sind ungültig.
- 2 Das Wahlrecht kann nur durch den Wahlberechtigten selbst ausgeübt werden. Stellvertretung ist nicht gestattet.
- 3 Das Wahlbüro kann nötigenfalls weitere Ausführungsbestimmungen erlassen.

#### **Art. 7 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. 8 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 Kommission entscheidet abschliessend.

**Art. 9 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. 10 Konstituierung**

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

**Art. 11 Schlussbestimmungen**

Dieses Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2009 und tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

## Anhang 5: Reglement für die Paritätische Kommission

- 1 Zur Verstärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit haben sich die Vertragsparteien zur Schaffung einer Paritätischen Kommission bereit erklärt (vgl. Art. 15 GAV). Die Kommission hat folgende Aufgaben zu erfüllen:
  - Begutachtung von Fragen der Anwendung und Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages
  - Behandlung von Differenzen als Schlichtungsinstanz im Sinne von Art. 15 Abs. 1 lit. c GAV
  - Schaffung eines dauernden Kontaktes zwischen den Verbänden der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, auch zwischen den eigentlichen Gesamtarbeitsvertragsgesprächen
  - Information der Arbeitnehmer durch den ASPI über aktuelle allgemeine und wirtschaftliche Fragen
  - Gedankenaustausch über soziale und personalpolitische Fragen
  - Beratung über Wege der Ausbildung der Arbeitnehmer und über die Gewinnung und Förderung des einheimischen Nachwuchses
  - Erteilung von Vorschlägen bei Unstimmigkeiten über die Ausgestaltung eines Reglements gemäss Art. 6 Abs. 1 GAV
  - Einigungserzielung bei den jährlichen Lohnverhandlungen i.S.v. Art. 13.7 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)
  - Schlichtungsfunktion gemäss Art. 6 des Reglements für die betriebliche Mitwirkung, in welchen sich die Geschäftsleitung und die ANV über eine Frage nicht einigen können (Anhang 3)
  - Verständigungsfunktion gemäss III. B. Stufe 3 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)

- 2 Die Paritätische Kommission besteht aus den Vertretern des Arbeitgeberverbandes, zwei Vertretern der Vertragsgewerkschaft mit der grössten Mitgliederzahl und je einem Vertreter der übrigen, am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden; Stellvertretung ist gestattet. Den Vorsitz führt abwechselungsweise ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes sowie der Arbeitnehmerverbände. Für die Ermittlung der Mitgliederbestände ist Art. 4 Abs. 2 des Reglements für die Verwaltung und Verwendung der Vertrags- und Berufsbeiträge massgebend.
- 3 Die Paritätische Kommission versammelt sich, so oft die Verhältnisse es erfordern, oder auf Verlangen einer der vertragsschliessenden Verbände.
- 4 Sie wird durch das Sekretariat des Arbeitgeberverbandes einberufen. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Traktanden bekanntzugeben.
- 5 Beschlüsse können nur mit Zweidrittelmehrheit sämtlicher Kommissionsmitglieder gefasst werden.

Dieses Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2009 und tritt am 1. Januar 2009 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 Arbeitnehmer 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 OR bezüglich Betriebsübergabe und Massenentlassungen.

### ***II. Stufenplan***

Zur Bewältigung von Auftragslücken und Beschäftigungsschwierigkeiten soll folgender Stufenplan gelten:

#### **Stufe 1**

- Verzicht auf Überzeit, bzw. Verpflichtung zur Kompensation von Überzeit innert 14 Wochen (vgl. Art. 25 Abs. 2 ArGVI)
- Verzicht auf Sonntagsreparaturen
- Verpflichtung zur Übernahme zumutbarer artfremder Arbeiten im Betrieb (Notstandsarbeiten) unter allfälliger Inkaufnahme von Lohngebühren (Lohnklassenverschiebungen, Verzicht auf Schichtzulagen)
- vorübergehender Einsatz in anderen Betrieben

#### **Stufe 2**

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 Arbeitnehmer nach Möglichkeit über einen Teil seiner Ferien selber verfügen können.

### **Stufe 3**

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 Arbeitnehmervertretung (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 Vertragsgewerkschaften 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 in-

formiert wird.

- Bezüglich der Unterbrechung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der ANV ein Mitspracherecht zu.

## **Stufe 2**

- Über die Notwendigkeit von angeordneten Ferien werden die ANV und die betroffenen Arbeitnehmer so früh wie möglich informiert.

## **Stufe 3**

- 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 Vertragsgewerkschaften bekanntgegeben. ASPI und Vertragsgewerkschaften werden solche Regelungen anerkennen.
- Auf ausdrücklichen Wunsch der ANV bzw. des Betriebes können angesichts der möglicherweise schwierigen Situation die im Betrieb vertretenen Vertragsgewerkschaften 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 auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2009 und tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten durch eingeschriebenen Brief jeweils auf Jahresende gekündigt werden.

## **Anhang 7: Vereinbarung betreffend Verhaltensrichtlinien bei Betriebschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen**

Um Schwierigkeiten zu überbrücken, die sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 3 OR bezüglich Betriebsübergabe und Massenentlassungen.

### ***I. Allgemeines***

#### **Art. 1 Gegenstand**

Gegenstand dieser Vereinbarung sind gänzliche oder teilweise Betriebschliessungen, 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 Betriebschliessungen und/oder Entlassungen unumgänglich werden können. Ebenso wird anerkannt, dass menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmer durch einen Sozialplan zu mildern sind.

#### **Art. 3 Entscheidungsbefugnis**

Es wird anerkannt, dass die Entscheidung über Betriebschliessungen 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 die zuständigen Sekretäre der Vertragsgewerkschaften,
  - b) die Arbeitnehmervertretung,
  - c) die Präsidenten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaftssektionen sowie die Belegschaft.
- 2 Früh heisst, so rasch als möglich nach der getroffenen Entscheidung in der betroffenen Firma, 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 zuständigen Sekretären der Vertragsgewerkschaften (Vertragsgewerkschaft) und der Arbeitnehmervertretung über einen von der Firma aufgestellten Entwurf für einen Sozialplan zu verhandeln. Der Sozialplan regelt die Massnahmen, mit denen die Folgen der Betriebsschliessung bzw. der Entlassungen für die betroffenen Arbeitnehmer 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 ab-

gegolten (Art. 339b bis d OR).

b) Freiwillige Leistungen und Massnahmen der Firma, 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 Arbeitnehmers, Verkürzung der Fristen der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung
  - Gratifikationen
  - Ferien
  - Umzugsentschädigung
  - Reiseentschädigung für Gastarbeiter, die endgültig in ihre Heimat zurückkehren
  - Durchhalteprämien für Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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 auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Vereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages 2009 und tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten durch eingeschriebenen Brief jeweils auf Jahresende gekündigt werden,

## **EMPFANGSBESCHEINIGUNG GAV 2009**

D\_\_\_ Unterzeichnende bescheinigt, als Arbeitnehmer der Firma:

---

Ein Exemplar des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie vom 1. Januar 2009 erhalten zu haben.

Datum:

Unterschrift:

---

---

## **ANERKENNUNGSERKLÄRUNG GAV 2009**

D\_\_\_ Unterzeichnende

Name:

---

Vorname:

Jahrgang:

---

hat vom Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie vom 1. Januar 2009 Kenntnis genommen und verpflichtet sich, denselben einzuhalten.

Datum:

Unterschrift:

---

---



