

Bundsratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Möbelindustrie

vom 20. August 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 20. Oktober 2012 für die schweizerische Möbelindustrie werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Sie findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Betrieben, die Möbel und Polstermöbel im weitesten Sinne, Büromöbel und Betten industriell herstellen, und ihren gelernten, angelernten, ungelerten und auszubildenden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Ausgenommen sind:

- Betriebsleitende Angestellte und Arbeitnehmende mit Handlungsvollmacht im Sinne von Artikel 458 und 462 OR.

³ Für das kaufmännische Personal haben Artikel 6 und Artikel 36 keine Gültigkeit. Für die Auszubildenden hat Artikel 6 keine Gültigkeit. Für die Berufschauffeure gilt bezüglich Arbeits- und Ruhezeit die Eidg. Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (Chauffeurverordnung).

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 36) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen

¹ SR 221.215.311

erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 12. März 1999, vom 18. Januar 2000, vom 18. Januar 2001, vom 18. Februar 2002, vom 28. Januar 2003, vom 24. Februar 2004, vom 18. Februar 2005, vom 21. März 2006, vom 1. Mai 2007, vom 4. März 2008, vom 9. März 2009, vom 11. März 2010, vom 13. Mai 2011 und vom 6. Dezember 2012 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die schweizerische Möbelindustrie werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

20. August 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Möbelindustrie

abgeschlossen am 20. Oktober 2012
zwischen
dem Verband Schweizer Möbelindustrie (möbelschweiz)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Sorgfalts- und Treupflicht

2.5 Das Unternehmen ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Art. 4 Arbeitszeit

4.1 Die wöchentliche Arbeitszeit kann betrieblich flexibel wie folgt festgelegt werden:

Durchschnitt pro Woche	Bandbreite pro Woche	Durchschnitt pro Monat	Jahressollstunden
41 Stunden	32–45 Std.	178 Std.	2138 Std.

Wird die Bandbreite der monatlich geleisteten Stunden von 139 Stunden ohne Verschulden der Arbeitnehmenden unterboten, so ist die Differenz zur Minimalbandbreite auf Kosten des Arbeitgebers auszugleichen.

(...)

Es gilt die 5-Tage-Woche.

- 4.2 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden sind massgebend zur Berechnung
- der monatlich fixen Lohnzahlung;
 - der Ferien und Feiertage;
 - der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
 - der Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst;
 - der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Artikel 15
 - der Lohnzahlung bei Kurzarbeit.
- 4.3 Das Unternehmen ist verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle aller Arbeitnehmenden zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekannt zu geben. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch das Unternehmen während fünf Jahren aufzubewahren.
- 4.4 Am Jahresende bzw. an einem vereinbarten festen betrieblichen Stichtag kann ein maximaler Gleitzeitsaldo von 100 Plus- bzw. Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen werden. Höhere Plusstunden sind gemäss Artikel 5 abzugelten. Höhere Minusstunden, welche sich ohne Verschulden der Arbeitnehmenden ergeben, verfallen zu Lasten des Unternehmens.
- Wählt das Unternehmen als Stichtag nicht das Jahresende, ist das Datum des von der Unternehmung festgelegten Stichtages an die Paritätische Berufskommission zu melden.
- 4.5 Die flexiblen Wochenarbeitszeiten sind mit der Belegschaft bzw. der Betriebskommission 1 Woche vor deren Einführung zu vereinbaren. Ebenso die Einteilung der täglichen Arbeitszeit. Es ist eine Mittagspause von mindestens einer halben Stunde einzuhalten.
- 4.6 Das Aufräumen des Arbeitsplatzes und Versorgen des Werkzeuges erfolgt, sofern die betreffenden Arbeitnehmenden dies zu besorgen haben, innerhalb der Arbeitszeit.
- 4.7 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Versäumen sie die Arbeit unentschuldigt ohne Grund und ohne Bewilligung des Unternehmens, hat dies zur Folge, dass der Anteil des 13. Monatslohnes pro 41.0 Stunden Arbeitsversäumnis um 5 % gekürzt wird, sofern die Ausfallstunden nicht nachgeholt werden.

Art. 5 Überstunden-, Nacht- und Sonntagsarbeit

- 5.2 Als Überzeitarbeit gilt die Überschreitung von 45 Stunden pro Woche, ohne Vor- und Nachholzeiten.

- 5.4 Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, hat das Unternehmen folgende Zuschläge zu entrichten:
- | | |
|----------------------------------|-------|
| für normale Überstunden/Überzeit | 25 % |
| für Nachtarbeit | 50 % |
| für Sonntagsarbeit | 100 % |
- Für Reisezeit ist kein Zuschlag zu bezahlen.
- 5.6 Beziehen Arbeitnehmende Monatslohn, berechnet sich der Stundenlohn auf der Basis von 178 Stunden.

Art. 6 Lohn

- 6.1 Unternehmen und Arbeitnehmende vereinbaren den Lohn im Rahmen der nachstehenden Lohnkategorien nach dem Leistungsprinzip.

- 6.2 Es werden folgende Lohnkategorien unterschieden:

Lohnkategorie A1

Lohnkategorie A2

Lohnkategorie B1

Lohnkategorie B2

Lohnkategorie A1

Berufsleute mit Fachausweis (FA), sowie Berufsleute mit einem Aufgabebereich, der wesentlich höhere Anforderungen stellt als die Berufslehre (Abteilungsleiter, Abteilungsleiterinnen, Vorarbeiter, Vorarbeiterinnen, Maschinenmeister, Maschinenmeisterinnen, Polstermeister, Polstermeisterinnen etc.).

Lohnkategorie A2

Berufsleute mit Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), mit branchenspezifischem Lehrabschluss nach Absolvierung einer mindestens dreijährigen Lehre (bzw. Lehrabschluss gemäss Artikel 41 BBG), sowie Arbeitnehmende mit einer gleichwertigen Ausbildung.

Lohnkategorie B1

Arbeitnehmende mit Berufsattest (EBA), Praktikanten und Praktikantinnen und Arbeitnehmende, welche Arbeiten ausführen, die eine längere Anlernzeit und damit bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse über Werkstoffe und Betriebsmittel voraussetzen, sowie Berufsleute mit Funktionen, die den Anforderungen der Kategorie A2 nicht entsprechen.

Lohnkategorie B2

Ungelernte Mitarbeiter, Arbeitnehmende, die als Hilfskräfte eingesetzt werden.

Bei der Zuteilung in eine der Lohnkategorien befindet in Zweifelsfällen die Paritätische Berufskommission.

6.3 Mindestlöhne

Arbeitnehmende über 18 Jahre haben Anspruch auf die im separaten Anhang definierten Mindestlöhne.

6.4 Für jugendliche Arbeitnehmende unter 18 Jahren wird der Lohn individuell festgelegt.

6.5 Schichtarbeit

Bei Schichtarbeit im 2-Schichtbetrieb haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine Schichtzulage von 10 % berechnet auf den vertraglichen Mindeststundenlöhnen gemäss Artikel 6.3.

Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Arbeitnehmende am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz kommen und der Arbeitsbeginn vor 06.00 Uhr und/oder der Arbeitsschluss nach 18.00 Uhr festgelegt wird.

Art. 7 Besondere Lohnverhältnisse

7.1 Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

In Fällen, die sich in Abschnitt 2 ergeben, sind die Vereinbarungen der Paritätischen Berufskommission (PARISEM) zu unterbreiten, die ... darüber befindet. Solche Arbeitnehmende haben ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen.

7.2 Bei Akkordarbeit wird den Arbeitnehmenden der mit ihnen vereinbarte Grundlohn garantiert. Massgebend ist das durchschnittliche Lohnbetreffnis zweier aufeinanderfolgender Zahltagsperioden.

7.3 Bei generellen Lohnerhöhungen sind die Akkordansätze so zu erhöhen, dass die Arbeitnehmenden in den Genuss der vollen Lohnerhöhung kommen.

7.4 Akkordabmachungen, wie notwendige Änderungen von solchen, sind zwischen Betriebsleitung und den betreffenden Arbeitnehmenden schriftlich zu vereinbaren. Das Akkordsystem muss so aufgebaut sein, dass die Arbeitnehmenden resp. die Akkordgruppe in der Lage ist, die Ausrechnung des Akkordlohnes oder Zuschlages selbst durchzuführen oder mindestens nachzukontrollieren.

- 7.5 Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten, Behinderte im Betrieb einzugliedern. Die Eingliederung und Entlohnung erfolgt entsprechend ihrer Arbeitsfähigkeit.

Art. 8 13. Monatslohn

- 8.1 Die Arbeitnehmenden haben jährlich Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Eine Kürzung gemäss Artikel 4.7 und 8.5 bleibt vorbehalten.
- 8.2 Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden bemisst sich der Monatslohn entsprechend den Bestimmungen von Artikel 4, Absatz 1.
- 8.3 Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, besteht ein Anspruch pro rata temporis, vorbehaltlich Artikel 8, Absatz 1.
- 8.4 Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Prorata-Anspruch.
- 8.5 Werden Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt. Für die Zeit einer allfälligen Taggeldberechtigung besteht kein Anrecht auf einen Anteil am 13. Monatslohn. Dieser ist bereits im Taggeld miteinberechnet. Obligatorischer Militärdienst bis 4 Wochen wird nicht berücksichtigt.

Art. 9 Lohnzahlungsfristen und -termine

- 9.1 Die Lohnzahlung hat monatlich in Schweizer Franken zu erfolgen.

Art. 11 Lohnzahlung

- 11.1 Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben.

Art. 12 Lohn bei Krankheit

- 12.1 Zur Ablösung der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht bei Krankheit (Art. 324a OR) hat das Unternehmen seine Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden. Den versicherten Arbeitnehmenden ist bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Übertritt in die Einzelversicherung zu gewährleisten. Das Unternehmen kann den Beginn der Versicherungsleistung bis maximal 60 Tage hinausschieben und das entsprechende Risiko selber tragen. In einem solchen Falle sind die Arbeitnehmenden über den Aufschub der Taggeldversicherung zu informieren, und den anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden sind die im GAV festgelegten Krankentaggeldleistungen (Art. 12.2.) als Krankenlohnzahlung schriftlich zuzusichern.

Den austretenden Arbeitnehmenden ist nach 30 Tagen ebenfalls die Aufnahme in die Einzelversicherung zu gewährleisten.

12.2 Die Krankentaggeldversicherung muss mindestens 80 % des Bruttolohnes decken, berechnet auf der Basis von 41 Wochenstunden. Die Krankentaggeldversicherung muss eine Genussdauer von 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgender Tage vorsehen. Es dürfen höchstens 2 Karenztage festgelegt werden.

12.3 Prämien der Krankentaggeldversicherung

Die Prämien der effektiv bezahlten Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 12.2. gehen je zur Hälfte zu Lasten des Unternehmens und des Arbeitnehmenden. Der Arbeitnehmeranteil darf dabei max. 0.5 % des Bruttolohnes entsprechen.

12.4 Dauert die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, so haben die Arbeitnehmenden unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

(...)

Art. 14 Lohnzahlung bei Militärdienst

14.1 Leisten Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militärdienst oder Zivilschutzdienst, haben sie für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung des Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungs- pflicht	Ledige mit Unterstützungs- pflicht sowie Verheiratete
a. während der Rekrutenschule	50 %	80 %
b. während Kaderschulen und Abverdienen	50 %	80 %
c. während anderer Militärdienstleistungen	80 %	100 %
d. während «Durchdienerphase»	50 %	80 %

14.2 Die Entschädigungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen dem Unternehmen zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.

14.3 (...) Zivilschutzdienst gilt als Militärdienst.

14.4 Der Berechnung des Lohnausfalles werden die effektiv ausgefallene Arbeitszeit und der normale Verdienst zugrunde gelegt.

Art. 15 Absenzenentschädigung

15.1 Arbeitnehmende haben Anspruch auf Vergütungen folgender Absenzen:

- | | |
|---|---------------|
| – eigene Heirat | 1 Tag |
| – Geburt eigener Kinder | 3 Tage |
| – Tod des Lebenspartners und eigener Kinder | 3 Tage |
| – Tod der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister* | 3 Tage |
| – Tod von Grosskindern, Schwager, Schwägerin und Grosseltern* | 1 Tag |
| – Wohnungswechsel von Arbeitnehmenden mit eigenem Haushalt in ungekündigtem Arbeitsverhältnis (max. 1 × pro Jahr) | 1 Tag |
| – Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion bezüglich weiterer Absenzen gelten die Bestimmungen von OR Artikel 324a. | ½ Tag (mind.) |

* eine eingetragene Partnerschaft ist der Heirat gleichgestellt

15.2 Auf die Entschädigung gemäss Absatz 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

15.3 Als Entschädigung ist der volle ausfallende Lohn mit dem laufenden Zahltag auszurichten.

Art. 16 Bekleidung eines öffentlichen Amtes

16.1 Wollen Arbeitnehmende ein öffentliches Amt annehmen, das Arbeitsver säumnisse verursacht, haben sie dies vor der Annahme der Wahl ihrem Unternehmen zu melden.

16.3 Bezogene Taggelder, soweit sie die Spesen übersteigen, haben sich Arbeitnehmende anrechnen zu lassen.

Art. 17 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

17.1 Bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten (4 km ausserhalb des Arbeitsortes) haben Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Pauschalentschädigungen:

Morgenessen	Fr. 10.–
Mittagessen	Fr. 19.–
Nachtessen	Fr. 19.–
Übernachten	Fr. 75.–
Total	<u>Fr. 123.–</u>

- 17.2 Sind Arbeitnehmende an besonders teuren Orten tätig, sollen angemessene Vergütungen vereinbart werden.
- 17.3 Kommt das Unternehmen für Verpflegung und Unterkunft direkt auf, besteht kein Anspruch auf die Entschädigung gemäss den Artikeln 17.1 und 17.2.

Art. 18 Reiseauslagen

- 18.1 Das Unternehmen hat Arbeitnehmenden die wegen ihrer auswärtigen Arbeit entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.
- 18.2 Benützen Arbeitnehmende für die Auswärtsarbeit ihr eigenes Motorfahrzeug, haben sie Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt für Autos mindestens 65 Rappen, für Motorräder mindestens 35 Rappen, für Motorfahrräder mindestens 20 Rappen.
- 18.3 Der Weg vom Wohnort zum üblichen Arbeitsort gilt als ordentlicher Arbeitsweg zulasten der Arbeitnehmer. Bei auswärtiger Tätigkeit ist die Mehrwegzeit als Arbeitszeit anzurechnen und die Kosten für den Mehrweg sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Art. 19 Fälligkeit

- 19.1 Aufgrund der Abrechnung der Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.

Art. 20 Ferien

- 20.1 Alle Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember) Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

– Jugendliche und Auszubildende	25 Arbeitstage
– ab 1. Dienstjahr	21 Arbeitstage
– ab 40.–50. Altersjahr	22 Arbeitstage
– ab 50. Altersjahr	25 Arbeitstage
– ab 60. Altersjahr	30 Arbeitstage

Im Kalenderjahr des 50. bzw. 60. Geburtstages besteht ein Pro-rata-Anspruch auf die fünfte bzw. sechste Ferienwoche. Betriebsferien sind jeweils bis zum 15. Dezember der Belegschaft bekanntzugeben.

- 20.2 Hat das Arbeitsverhältnis im betreffenden Jahr weniger als 12 Monate gedauert, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Ferien pro rata temporis.

Dauert das Arbeitsverhältnis in einem Monat 15 oder mehr Arbeitstage, wird der betreffende Monat als ganzer Monat gezählt.

- 20.3 Bei Arbeitsausfall durch Selbstverschulden von mehr als zwei Monaten besteht nur ein Pro-rata-Anspruch auf Ferien. Entsteht durch Krankheit, Unfall oder Militärdienst ein Arbeitsausfall von mehr als zwei Monaten, kann eine anteilmässige Kürzung des Ferienanspruches erfolgen. Die ersten 4 Wochen Militärdienst werden als Kürzungsgrund bei den Ferien nicht berücksichtigt. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitnehmenden einen Pro-rata-Anspruch.
- 20.4 Ein Ferientag wird mit 8,2 Stunden berechnet
Für Arbeitnehmende, die im Akkord beschäftigt werden, ist das durchschnittliche Lohnbetroffnis der drei letzten Zahltagsperioden vor dem Ferienantritt massgebend.
- 20.6 In die Ferien fallende Feier- und Ruhetage, für die nach Artikel 21 eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.
- 20.7 Besteht nicht für die ganze Dauer der Betriebsferien Anspruch auf die Lohnzahlung (z. B. infolge unvollständigen Dienstjahres, Ferienvorbezug usw.), gelten die nicht entschädigungsberechtigten Tage als unbezahlter Urlaub, können aber vor- oder nachgeholt werden.

Art. 21 Bezahlte Feier- und Ruhetage

- 21.1 Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Entschädigung von jährlich 9 Feier- oder Ruhetagen, die auf einen Arbeitstag fallen.
- 21.2 Die Feier- und Ruhetage, für welche eine Entschädigung bezahlt werden soll, sind im Voraus durch Verständigung zwischen Unternehmen und Belegschaft festzusetzen.
- 21.3 Als Entschädigung ist der volle Lohn, der an diesen Tagen hätte verdient werden können, zu bezahlen, und zwar jeweils mit dem laufenden Zahltag.
- 21.4 Die Entschädigung ist nicht auszurichten, wenn Arbeitnehmende unmittelbar vor oder nach dem Feier- oder Ruhetag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.
- 21.5 Ausnahmsweise im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern ist auf dem Grundlohn und allfälligen Überzeitzuschlägen in jedem Fall eine Feiertagsentschädigung von 3.59 % zu bezahlen.

Art. 23 Kündigung während der Probezeit

- 23.1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der der Kündigung folgenden Woche gekündigt werden.
- 23.2 Als Probezeit gilt der erste Monat nach Arbeitsaufnahme.

Art. 24 Kündigung nach der Probezeit

- 24.1 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
- 24.2 Im 2. bis 6. Dienstjahr kann mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, ab 7. Dienstjahr mit einer solchen von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 24.3 Die Kündigung muss vor dem Beginn der Kündigungsfrist im Besitze der respektiven Empfänger sein.

Art. 25 Kündigung zur Unzeit durch das Unternehmen

- 25.1 Nach Ablauf der Probezeit darf das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) (...)
 - b) während Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 60 Tagen, ab zweitem Dienstjahr bis und mit fünftem Dienstjahr während 120 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 240 Tagen.
Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Kündigung statthaft, sofern sichergestellt ist, dass die gesetzlichen und vertraglichen Versicherungsleistungen bis zur Genesung bzw. bis zur Erschöpfung der Genussberechtigung ohne Mehrkosten für die gekündigte Person weiterlaufen,
 - c) (...)
 - d) (...)
- 25.2 Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 25.3 Fällt die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht mit einem Kündigungstermin zusammen, verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Kündigungstermin.

Art. 29 Betriebskommissionen

- 29.1 Auf Wunsch der Arbeitnehmenden können in Betrieben mit mehr als 40 dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden Betriebskommissionen gebildet werden. Das Mitwirkungsgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Unternehmen vom 1. Mai 1994 ist zu beachten.

- 29.2 Die Betriebskommission wird in einem Wahlverfahren, zu dem sämtliche dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden des Unternehmens mit gleichen Rechten und Pflichten zugelassen werden, gewählt und soll mindestens 3 Mitglieder umfassen.
- 29.3 Die Betriebskommission wird vom Unternehmen über alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen informiert. Die Betriebskommission hat die Aufgabe, sich aus dem GAV ergebende Fragen mit dem Unternehmen zu besprechen, und ist ermächtigt, die Arbeitnehmenden im Rahmen der einschlägigen Bestimmungen des GAV und des Arbeitsgesetzes zu vertreten und entsprechende Abmachungen zu treffen.
- 29.4 Bei Betriebsschliessungen bespricht die Geschäftsleitung des betroffenen Unternehmens mit der Betriebskommission so frühzeitig wie möglich die sich daraus ergebenden Probleme.
- 29.5 Gewählten Mitgliedern von Personalvertretungen, Mitgliedern der GAV-Verhandlungskommission, Mitgliedern der paritätischen Berufskommission, Stiftungsräten einer betrieblichen oder branchenweiten Personalvorsorgeeinrichtung sowie vorgängig gemeldeten und hierfür bezeichneten gewerkschaftlichen Vertrauensleuten kann wegen mit dieser Tätigkeit zusammenhängenden, rechtskonformen Handlungen nicht gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Artikel 336 bis 336b des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 30 Vertragsgemeinschaft

- 30.2 Den vertragsschliessenden Verbänden steht im Sinne von Artikel 357b OR ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmenden zu. ...

Art. 31 Gesundheitsschutz

- 31.1 Um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist das Unternehmen verpflichtet, alle Massnahmen zur Realisierung der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Gesundheitsschutz zu ergreifen. Die Arbeitnehmenden unterstützen das Unternehmen bei der Anwendung der zu ergreifenden Massnahmen. Sie befolgen die Instruktionen und benützen die Vorrichtungen für die Gesundheit und Sicherheit in korrekter Weise.
- 31.2 Die Paritätische Berufskommission setzt sich mit Fragen des Gesundheits- und Unfallschutzes auseinander.

Art. 32 Paritätische Berufskommission

- 32.1 Es besteht eine Paritätische Berufskommission, ...
- 32.2 Der Paritätischen Berufskommission obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden;
 - b) Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages;
 - c) Ausfällen und Inkasso von Konventionalstrafen, Verfahrens- und Kontrollkosten;
 - d) Überwachung des Inkassos und Verwaltung der Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeiträge.
- (...)

Art. 33 Konventionalstrafen

33.1 Unternehmen und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Unternehmen und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.

Die Konventionalstrafe bemisst sich in deren Höhe nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der vom Unternehmen ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen sowie der nicht eingehaltenen gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne;
2. Verletzung der nicht-geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
3. einmalige oder mehrmalige sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
5. Grösse des Unternehmens;
6. Umstand, ob fehlbare Unternehmen oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise erfüllten;
7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Unternehmen von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

33.2 Die Paritätische Berufskommission kann Unternehmen und/oder Arbeitnehmenden, bei denen die Kontrolle ergeben hat, dass sie gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit der Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragter sowie seitens der Paritätischen Berufskommission) auferlegen.

33.3 Die Paritätische Berufskommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

Art. 34 Schlichtung von Streitigkeiten

- 34.1 In erster Linie sollen Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung dieses Vertrages im Unternehmen selbst behandelt und zu lösen versucht werden; wenn eine Arbeitnehmerkommission besteht, zwischen ihr und dem Unternehmen.
- 34.2 Lässt sich im Unternehmen selbst die Angelegenheit nicht ordnen oder betrifft die Meinungsverschiedenheit Fragen, die über den Rahmen des einzelnen Unternehmens hinausgehen oder die Auslegung einer Vertragsbestimmung, ist der Fall der Paritätischen Berufskommission zur Schlichtung ... zu unterbreiten.

Art. 36 Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag

- 36.1 Von allen ... unterstellten Unternehmen und Arbeitnehmenden wird ein Beitrag erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages und ein allfälliger Überschuss zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und für soziale Zwecke der ... unterstellten Beteiligten. Die nichtorganisierten Unternehmungen und Arbeitnehmenden sind gleich zu behandeln wie die organisierten Unternehmungen und Arbeitnehmenden.
- 36.2 Der Unternehmungsbeitrag ist jährlich jeweils bis Ende März der Paritätischen Berufskommission einzuzahlen und beträgt 500.– Franken pro Jahr, zuzüglich 120.– Franken pro beschäftigte, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellte Arbeitnehmende.

Für nicht ständig im räumlichen Geltungsbereich tätige Betriebe beträgt der Beitrag pro Monat $\frac{1}{12}$ der Jahresbeiträge.

- 36.3 Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt für:

	pro Jahr	pro Monat
Lohnkategorie A1	Fr. 324.–	Fr. 27.–
Lohnkategorie A2	Fr. 312.–	Fr. 26.–
Lohnkategorie B1	Fr. 276.–	Fr. 23.–
Lohnkategorie B2	Fr. 216.–	Fr. 18.–
Auszubildende	Fr. 60.–	Fr. 5.–

Die Inkassopflicht für die Arbeitnehmerbeiträge liegt beim Arbeitgeber. Ab Januar eines Jahres (bzw. mit Beginn einer Anstellung, die unter dem Jahr stattfindet) bringt der Arbeitgeber den der Lohnkategorie entsprechenden Beitrag monatlich auf der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers in Abzug. Bis 31. März eines Jahres stellt die Rechnungsstelle der Paritätischen Berufskommission Rechnung für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge aufgrund der eingereichten Arbeitnehmerlisten. Sämtliche Arbeitgeberbeiträge sind bis 30. April zu bezahlen. Die erste Hälfte der Arbeitnehmerbeiträge ist bis 30.4. und die zweite Hälfte ist bis 31.10. des Jahres zu bezahlen.

- 36.4 Zur Erhebung der Beiträge hat jedes Unternehmen der Rechnungsstelle der Paritätischen Berufskommission jährlich bis 31. Dezember ein Verzeichnis der im Folgejahr von ihm beschäftigten, dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden (mit Angabe von Funktion, Lohnkategorie und Adresse aller Arbeitnehmenden) einzureichen. Unterlässt das Unternehmen trotz zweimaliger Mahnung die Meldung, haftet es für die dadurch entgangenen Beiträge sowie für die den Arbeitnehmenden entgangenen Leistungen.
- 36.6 Der Vollzugskosten-, Weiterbildungs- und Sozialbeitrag wird durch die Paritätische Berufskommission verwaltet.

Art. 37 Friedenspflicht

Unternehmen und Arbeitnehmende unterstellen sich der Friedenspflicht für alle in diesem Vertrag geregelten Arbeitsbedingungen. Infolgedessen ist jede Störung des Arbeitsverhältnisses und jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik, Aussperrung oder Massregelung, ausgeschlossen.

Lohnstufen-Modell

Basis Stunden: 178

Kat.	18. Altersjahr		19. Altersjahr		20. Altersjahr 1. J Erfahrung		2. J Erfahrung		3. J Erfahrung		4. J Erfahrung		ab 5. J Erfahrung												
	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.											
Berufsleute																									
Berufsprüfung mit FA usw.	A1		4284.-		24.07		4493.-		25.24		4702.-		26.42		4963.-		27.88		5224.-		29.35				
Lehre mit EFZ usw.	A2				4042.-				23.23		4274.-		24.01		4367.-		24.53		4506.-		25.31		4646.-		26.10
Angeleitete mit Weiterbildung, Attest, Praktikanten Geleitete mit minderwertiger Fkt	B1	3725.-	20.93	3725.-	20.93	3807.-	21.39	3890.-	21.85	3973.-	22.32	4056.-	22.79	4139.-	23.25										
ungelernte Mitarbeiter Hilfskräfte	B2	3515.-	19.75	3515.-	19.75	3589.-	20.16	3700.-	20.79																

