

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

**DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND
MIKROTECHNIKINDUSTRIE**

1. JANUAR 2017

**GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)
DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND
MIKROTECHNIKINDUSTRIE**

zwischen

dem Arbeitgeberverband
der Schweizerischen Uhrenindustrie

und

Syna – die Gewerkschaft

1. Januar 2017

INHALTSVERZEICHNIS

Nr.	Beschreibung	Seite
Gesamtarbeitsvertrag und gesamtarbeitsvertragliche Einrichtungen		
1.	Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2017	7
2.	Mediation bei Kollektivkonflikten	21
3.	PREVHOR	23
4.	Personalkommission und Gewerkschaftsvertreter	25
5.	Mitarbeit von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern in der Verhandlungsdelegation und in den gewerkschaftlichen Organen ...	35
Arbeitnehmerschutz		
6.	Beschäftigungspolitik	39
7.	Arbeitsbedingungen	45
8.	Gleichstellung im Arbeitsverhältnis	49
9.	Persönlichkeitsschutz	51
10.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Integration von Behinderten	53
11.	Datenschutz	55
12.	Kündigungsschutz	57
Arbeitszeit, Ferien und Feiertage		
13.	Arbeitszeit	61
14.	Arbeitszeitgestaltung	65
15.	Bezahlte Ferien	67
16.	Bezahlte Feiertage	73
Entlohnung		
17.	Lohnpolitik und Mindestlöhne	77
18.	Teuerungsausgleich	79
19.	Dreizehnter Monatslohn	87
Zulagen		
20.	Familienzulagen	91
21.	Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Krankenpflegeversicherung	93

Entlöhnung bei Abwesenheiten	
22. Krankheit und Unfall	97
23. Mutterschafts- und Familienschutz	103
24. Schweizer Militärdienst	109
25. Berechtigte Absenzen	110
Aus- und Weiterbildung	
26. Berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung	113
27. Kurse und Urlaube für die Ausbildung auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung	117
Vorzeitige Pensionierung	
28. Etappenweise Pensionierung und AHV-Überbrückungsrente	123
Sonderstatute	
29. Lehrlingsstatut	129
30. Kaderstatut	133
Anhang 1: Statuten und Reglemente der Stiftung Prevhor	
Anhang 2: Protokollnotizen*	
Alphabetisches Inhaltsverzeichnis	
Adressen	
	136
	149
	154
	157

**GESAMTARBEITSVERTRAG UND
GESAMTARBEITSVERTRAGLICHE
EINRICHTUNGEN**

GESAMTARBEITSVERTRAG VOM 1. JANUAR 2017

zwischen einerseits

dem Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie

namens der nachstehend aufgeführten Arbeitgeberorganisationen (im Folgenden: die Arbeitgeberorganisationen) sowie später sich noch anschliessender Verbände:

- Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM), Biel
- Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah), La Chaux-de-Fonds
- Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV), Genf
- The Swatch Group Industries, Arbeitgebervereinigung von Unternehmen der Swatch Group, Biel
- Association des fabricants suisses d'aiguilles de montres, Neuenburg

und andererseits

Syna – die Gewerkschaft

ist im Bestreben, die durch die Vereinbarungen vom 1. November 1944, 1. Oktober 1957, 1. Oktober 1965, 1. Oktober 1970, 1. Oktober 1977, 6. Dezember 1980, 1. Juni 1986, 1. Januar 1997, 1. Januar 2002, 1. Januar 2007 und 1. Januar 2012 auf der Basis von Treu und Glauben aufgebauten Beziehungen aufrechtzuerhalten, vereinbart worden:

I Geltungsbereich

Art. 1.1 ¹Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für alle den unterzeichneten Arbeitgeberorganisationen angehörenden Unternehmen mit Sitz in der Schweiz sowie für deren in der Gewerkschaft Syna organisierten Arbeitnehmer, ungeachtet ob sie im Betrieb

selbst oder in Heimarbeit beschäftigt werden und ungeachtet des Lohnzahlungsmodus.

²Unter dem Begriff «Arbeitnehmer» ist sowohl weibliches wie männliches Personal zu verstehen.

II Vertragsfreiheit

Art. 1.2 ¹Der Arbeitgeberverband und die Arbeitgeberorganisationen behalten sich das Recht vor, mit anderen Arbeitnehmerverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. In diesem Fall verpflichten sie sich, die Gewerkschaft Syna und deren Mitglieder in den Genuss aller dort eingeräumten Vorteile gelangen zu lassen.

²Aus dem Arbeitgeberverband austretende Arbeitgeberorganisationen bleiben diesem GAV noch während dessen ganzer Gültigkeitsdauer unterstellt.

³Tritt ein Unternehmen während der Geltungsdauer des vorliegenden Vertrags aus seiner Arbeitgeberorganisation aus, bleibt es diesem bis zu seinem Ablauf unterstellt.

⁴Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Syna bemühen sich, die Mitgliederwerbung zu verstärken, um den Geltungsbereich des vorliegenden GAV auszuweiten. Zu diesem Zweck finden regelmässige Beratungen statt, insbesondere, um die Unterstellung weiterer Betriebe unter den GAV zu fördern und die Ausübung gewerkschaftlicher Aufgaben im Zusammenhang mit Information und Werbung zu erleichtern. Zu diesem Zweck können Gewerkschaft, Betrieb und Arbeitgebersekretär Vereinbarungen treffen bezüglich des Zugangs zum Betrieb und dessen Bedingungen.

⁵Wenn die Gewerkschaft Syna eine Aktion zur Vertragsunterstellung einer Nichtvertragsfirma unternehmen will, hat sie den Arbeitgeberverband über diesen Schritt zu informieren. Diesbezüglich stützt sich die Gewerkschaft Syna auf die Liste der

Nichtvertragsfirmen, die ihr regelmässig vom Arbeitgeberverband zugestellt wird.

⁶ Die Parteien untersuchen gemeinsam, ob im Zweifelsfall ein Betrieb auf dieser Liste stehen soll oder nicht.

⁷ Nach Erhalt dieser Information, unternehmen der Arbeitgeberverband, die zuständige Arbeitgeberorganisation sowie die Gewerkschaft Syna gemeinsam Schritte, um den Betrieb in die zuständige Arbeitgeberorganisation zu überführen.

⁸Ergeben diese Massnahmen im Verlaufe von sechs Monaten nach Erhalt dieser Information kein greifbares Resultat, kann die Gewerkschaft Syna gegenüber der Nichtvertragsfirma im Hinblick auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zusätzliche Schritte in die Wege leiten. Absicht ist es, mit diesem Betrieb – gegebenenfalls mit etappenweisem Vollzug – einen Firmenvertrag abzuschliessen, dessen Kosten insgesamt denjenigen entsprechen, die im Rahmen des vorliegenden GAV anfallen.

⁹Firmenverträge mit einzelnen Unternehmen sind dem Arbeitgeberverband zur Kenntnis zu bringen.

III Arbeitsfrieden

Art. 1.3 ¹ Zur Vermeidung sozialer Konflikte, die sich gegen die Interessen des Landes und der von dieser Vereinbarung betroffenen Bevölkerung auswirken könnten, verpflichten sich der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und deren Mitglieder einerseits, die Gewerkschaft Syna und deren Mitglieder andererseits, während der Dauer des vorliegenden GAV auf jede Massnahme zu verzichten, welche die guten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stören könnte.

² Insbesondere verpflichten sie sich, weder von Aussperrung noch Streik – in welcher Form auch immer – Gebrauch zu machen.

³Sollte trotzdem Gefahr bestehen, dass derartige Konflikte ausbrechen, oder sind sie bereits ausgebrochen, befassen sich der Arbeitgeberverband, die betroffenen Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Syna unverzüglich damit und setzen sich für deren Beilegung ein. Mediations- und Schiedsgerichtsverfahren bleiben vorbehalten.

IV Koalitionsfreiheit – Vertragsfreiheit

Art. 1.4 ¹Im Sinne der Übereinkommen 87 und 98 IAO über die Koalitionsfreiheit und der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen wird dem Personal die Koalitionsfreiheit sowohl in der Schweiz wie auch in Tochtergesellschaften von Schweizer Betrieben im Ausland zugesichert.

²Es darf insbesondere keine Massnahme irgendwelcher Art gegen einen Arbeitnehmer ergriffen werden, weil er einer Gewerkschaft angehört.

³Dem Arbeitnehmer wird zugesichert:

- dass er sein Arbeitsverhältnis gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen auflösen;
- ein neues Arbeitsverhältnis eingehen und seine Stelle ohne Hindernis wechseln kann.

V Löhne

Art. 1.5 Lohnfragen werden speziell geregelt (siehe Art. 1.8, Art. 17 und 18).

VI Vollzug des GAV

Art. 1.6 Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Syna vereinbaren, gemeinsam alle Fragen zu prüfen, die von allgemeinem Interesse sind für die Arbeitnehmer aller diesem GAV unterstellten Betriebe oder für die Arbeitnehmer

der diesem GAV unterstellten Betriebe eines Industriezweigs oder eines Teils eines solchen.

Art. 1.7 Die in diesem GAV nicht vorgesehenen Sonderfälle werden von den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären geregelt.

Art. 1.8 ¹ Regionale und/oder lokale Vereinbarungen können nur für die folgenden Gebiete abgeschlossen werden:

- Wahl der Feiertage im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen, wobei die Gesamtzahl der bezahlten Feiertage derjenigen dieses GAV entsprechen muss;
- berufliche Aus- und Weiterbildung;
- Mindestlöhne gemäss Art. 17.2;
- Anwendung kantonaler und kommunaler Erlasse.

²Die Aufnahme von Verhandlungen für den Abschluss von Vereinbarungen gemäss Absatz 1 untersteht der vorgängigen Zustimmung des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft Syna. Die Parteien bezeichnen die verhandlungsberechtigten Arbeitgeberorganisationen oder Personen. Das Verhandlungsergebnis muss vom Arbeitgeberverband und von der Gewerkschaft Syna genehmigt werden.

Art. 1.9 ¹ Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Syna sind einzeln befugt, für alle Vertragsfirmen und alle Arbeitnehmer die Einhaltung der vorliegenden Vereinbarung zu verlangen.

²Die umfassende und wirksame Kontrolle des richtigen Vollzugs des vorliegenden GAV und der dazugehörigen Vereinbarungen fällt in die Kompetenz der zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretäre. Wenn ein Sekretär sich betreffend den Vollzug des vorliegenden GAV beschwert, richtet er seine begründete Beschwerde an den anderen Sekretär.

³Diese Kontrolle soll es dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Syna ermöglichen, sich schnell und vollständig über den Vollzug des vorliegenden GAV zu informieren.

⁴Die Kontrolle wird wie folgt durchgeführt:

- Die Arbeitgeberorganisationen überwachen die Einhaltung der Bestimmungen des GAV durch ihre Mitglieder;
- Wenn sich die Gewerkschaft Syna berechtigt glaubt, an der korrekten Anwendung der geltenden Bestimmungen zu zweifeln, kann sie von der Arbeitgeberorganisation die Durchführung einer Kontrolle verlangen.

Art. 1.10 ¹Sollte ein Betrieb im Falle kriegerischer Ereignisse oder schwerwiegender wirtschaftlicher Störungen ausserstande sein, die im vorliegenden GAV vorgesehenen finanziellen Verpflichtungen einzuhalten, hat er den zuständigen Arbeitgebersekretär zu informieren.

²Der Arbeitgebersekretär, die Gewerkschaft Syna und der betroffene Betrieb können gewisse vom GAV abweichende Bestimmungen vereinbaren; zwingende gesetzliche Vorschriften bleiben vorbehalten.

³Die Abweichungen müssen schriftlich vereinbart werden; die genaue Art der vereinbarten Abweichungen sowie ihre zeitliche Dauer sind festzulegen; die Vereinbarung ist dem Arbeitgeberverband zur Annahme vorzulegen.

⁴Die Gewerkschaft Syna, der Arbeitgeberverband sowie der Arbeitgebersekretär und der betroffene Betrieb können einzeln bei der Fiduciaire horlogère suisse (nachfolgend FHS) ein Gutachten verlangen.

VII Mediation

Art. 1.11 ¹Gelingt es dem Arbeitgeber- und dem Gewerkschaftssekretär nicht, einen Kollektivkonflikt zu verhindern bzw. beizulegen (Art. 1.9 Abs. 2), können sie sich an den zuständigen regionalen Mediator wenden, der auf der von den Parteien erstellten Liste figuriert.

²Die Anrufung des Mediators hat, wenn immer möglich, gemeinsam zu erfolgen; jeder der zuständigen Arbeitgeber- und

Syna-Sekretäre kann jedoch getrennt an den Mediator gelangen, unter gleichzeitiger Benachrichtigung des anderen Sekretärs. Art. 17.2 Abs. 8 bleibt vorbehalten.

³ In jedem Fall müssen die Zentralen des Arbeitgeberverbands und der Gewerkschaft sofort benachrichtigt werden. Nötigenfalls können sie gemeinsam einen ausserordentlichen Mediator bestimmen.

Art. 1.12 Der Mediator ist zuständig, um bei der Vermeidung oder Beilegung von folgenden gesamtarbeitsvertraglichen Konflikten mitzuwirken:

- a) Anwendung der vorliegenden Vereinbarung;
- b) in der vorliegenden Vereinbarung nicht geregelte Angelegenheiten;
- c) Anwendung der Einzelarbeitsverträge in Unternehmen.

Art. 1.13 ¹ Der Mediator eröffnet unverzüglich Verhandlungen, unter Berücksichtigung des vorliegenden GAV.

² Der Mediator verfügt eine sofortige Anhörung der Konfliktparteien, die den diesbezüglichen Vorladungen obligatorisch und ohne Vorbedingungen Folge zu leisten haben. Bei Scheitern der Mediation sind die Konfliktparteien im Rahmen eines künftigen Verfahrens nicht an die während des Mediationsverfahrens abgegebenen Erklärungen gebunden; besagte Erklärungen dürfen also nicht gegen die jeweilige Vertragspartei verwendet werden.

³ Der Mediator schlägt die geeigneten vorsorglichen Massnahmen vor.

⁴ Er ist zuständig für die Koordination, wenn nötig auch für den Entscheid über die inner- und ausserbetriebliche Information.

⁵ Wenn es ihm nicht gelingt, die Konfliktparteien zu einer Lösung des Streitfalles zu bewegen, kann der Mediator, mit der Einwilligung dieser Parteien, des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft Syna, den Fall nach Recht und Billigkeit entscheiden. In solchen Fällen wird immer eine Schiedsabrede getroffen.

⁶Der gefällte Entscheid kann nicht beim Schiedsgericht angefochten werden.

VIII Schiedsgericht

Art. 1.14 ¹Für die Beurteilung von Streitigkeiten wird für die gesamte Dauer der vorliegenden Vereinbarung ein Schiedsgericht bestellt, mit Sitz im Kanton Neuenburg.

²Der Präsident des Schiedsgerichts wird von den Parteien für die gesamte Vertragsdauer gemeinsam bestimmt. Können sich die Parteien diesbezüglich nicht einigen, wird der Präsident auf der Grundlage eines Antrags der ersthandelnden Partei durch die zuständige kantonale Stelle ernannt.

³Der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft Syna ernennen je zwei Richter und zwei Stellvertreter. Einer der Richter sowie dessen Stellvertreter sind Juristen; der andere Richter sowie dessen Stellvertreter sind Ökonomen. Kommen die Ernennungen nicht zustande, werden die fehlenden Richter und Stellvertreter durch die zuständige kantonale Stelle bestimmt, wenn die säumige Partei trotz vorgängig zugestellter Aufforderung binnen 15 Tagen ihrer Verpflichtung nicht nachkommt.

⁴Im Verhinderungsfall des Präsidenten wird er alternativ durch einen ordentlichen Richter, der Jurist ist, ersetzt.

⁵Die Richter, die Ökonomen sind, nehmen an den Verfahren betreffend Löhne gemäss Art. 18 GAV teil. Die Richter, die Juristen sind, nehmen an den anderen Verfahren teil. Auf Antrag einer Partei tagt das Schiedsgericht mit den beiden Richtern, die Juristen sind, sowie den beiden Richtern, die Ökonomen sind, in einer Zusammensetzung von fünf Mitgliedern.

⁶Vorbehältlich anderweitiger Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung legt das Gericht das anzuwendende Verfahren

selber fest, das einfach und schnell sein muss. Im Übrigen wendet das Gericht die Bestimmungen der Zivilprozessordnung an.

⁷ Grundsätzlich und vorbehaltlich besonderer Umstände steht den Parteien nur ein einmaliger Schriftenwechsel zu (Klage und Erwiderung); gegebenenfalls wird dieser Austausch durch ein Erscheinen vor Gericht ergänzt.

⁸ Das Schiedsgericht kann Experten oder berufliche Fachleute aufbieten, wenn es technische Auskünfte benötigt.

⁹ Grundsätzlich entscheidet das Schiedsgericht binnen dreier Monate. Unter Vorbehalt einer gegenteiligen Übereinkunft der Konfliktparteien teilt das Gericht seine Erwägungen im Verlaufe des dem Schiedsspruch folgenden Monats mit.

¹⁰ Das Schiedsgericht urteilt letztinstanzlich, vorbehaltlich der Artikel 389 ff. der Zivilprozessordnung.

Art. 1.15 ¹ Das Schiedsgericht kann vom Arbeitgeberverband oder von der Gewerkschaft Syna angerufen werden. Der Arbeitgeberverband kann seine Befugnisse an eine Arbeitgeberorganisation delegieren.

² Das Schiedsgericht darf jedoch nur angerufen werden, wenn die Streitigkeit nicht auf dem Verhandlungsweg beigelegt werden konnte.

Art. 1.16 ¹ Das Schiedsgericht ist zuständig, um über die Auslegung und Anwendung vorliegender Vereinbarung tatsächlich und rechtlich zu befinden.

² Das Schiedsgericht bestimmt die Konventionalstrafen, die Höhe des durch die Verstöße entstandenen Schadens sowie die Modalitäten der Wiedergutmachung.

³ Das Schiedsgericht befindet nach Billigkeit über sämtliche Streitfälle, die vom Arbeitgeberverband, der Gewerkschaft Syna und den weiteren am Streit beteiligten Parteien gemeinsam

eingereicht worden sind, auch wenn es sich hierbei um eine von vorliegender Vereinbarung nicht geregelte Angelegenheit handeln sollte. In diesem Falle wird eine Schiedsabrede getroffen.

⁴Das Schiedsgericht kann auf Ersuchen einer der Parteien vorsorgliche Massnahmen anordnen.

⁵Das Schiedsgericht ist allein zuständig für Streitsachen über die Ausarbeitung eines obligatorischen Sozialplans nach Art. 335h ff. OR.

IX Verstösse gegen den GAV; Konventionalstrafen

Art. 1.17 ¹Die aufgrund einer Vertragsverletzung erhobene Schadenersatzklage wird gegen den Verursacher erhoben.

²Die Gewerkschaft Syna kann die in den zuständigen Arbeitgeberorganisationen organisierten Unternehmen für den Schaden gerichtlich belangen, der den Arbeitnehmern aufgrund einer Vertragsverletzung zugefügt worden ist.

³Desgleichen können die Arbeitnehmer, die gegen den vorliegenden Vertrag verstossen, vom Arbeitgeberverband beim Schiedsgericht eingeklagt werden.

⁴Dem Arbeitgeberverband, den Arbeitgeberorganisationen oder der Gewerkschaft Syna steht das Recht zu, jederzeit in das Gerichtsverfahren einzugreifen. In diesem Falle können sie nur zur solidarischen Übernahme der Gerichtskosten verpflichtet werden.

Art. 1.18 ¹Die aufgrund einer Vertragsverletzung erhobene Klage auf Zahlung einer Konventionalstrafe wird gegen den Verursacher erhoben.

²Vor Schiedsgericht eingeklagt werden können nicht nur der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft Syna, sondern auch die Arbeitgeberorganisationen, deren Mitglieder sowie die Mitglieder der Gewerkschaft Syna.

³Die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaft Syna können für die Bezahlung der Konventionalstrafe sowie für die Übernahme der den jeweiligen Mitgliedern auferlegten Gerichtskosten schiedsgerichtlich belangt werden; das Regressrecht gegen die Mitglieder bleibt vorbehalten. Die gegen die Arbeitgeberorganisationen oder gegen die Gewerkschaft Syna erhobene Klage hat im Rahmen des gegen die jeweiligen Mitglieder eröffneten Verfahrens zu erfolgen.

⁴Dem Arbeitgeberverband, den Arbeitgeberorganisationen sowie der Gewerkschaft Syna steht das Recht zu, jederzeit in das Gerichtsverfahren einzugreifen. In diesem Falle können sie zur solidarischen Übernahme der Konventionalstrafe und der Gerichtskosten verurteilt werden.

Art. 1.19 ¹Verletzungen dieses GAV durch den Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen oder die Gewerkschaft Syna können mit einer Konventionalstrafe von Fr. 500.– bis Fr. 10 000.– geahndet werden. Wenn der Arbeitgeberverband und die Arbeitgeberorganisation an demselben Verstoß beteiligt sind, verhängt das Schiedsgericht nur eine Strafe.

²Verletzungen dieses GAV durch Mitgliederfirmen der Arbeitgeberorganisationen können pro Unternehmen mit einer Konventionalstrafe von Fr. 500.– bis Fr. 10 000.– geahndet werden.

³Verletzungen dieses GAV durch Arbeitnehmer können pro Arbeitnehmer mit einer Konventionalstrafe von Fr. 50.– bis Fr. 500.– geahndet werden. Die Höchststrafe ist auf Fr. 10 000.– pro Fall festgelegt.

⁴Im Wiederholungsfall können die Strafen verdoppelt werden.

⁵Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Fehlbaren nicht von der Einhaltung sämtlicher Punkte des vorliegenden GAV.

⁶Die verhängten Konventionalstrafen fallen der «Association suisse de recherches horlogères» in Neuenburg zu.

⁷Der Arbeitgeberverband, die Arbeitgeberorganisationen und deren Mitglieder sowie die Gewerkschaft Syna und deren Mitglieder haften für jeden Schaden, der vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht worden ist.

Art. 1.20 Jede der unterzeichnenden Organisationen ist legitimiert, Klage zu erheben und die erforderlichen Vorkehrungen zur Eintreibung der vom Schiedsgericht ausgesprochenen Bussen und Entschädigungen zu treffen.

Art. 1.21 Die Bezahlung der Strafe gibt dem Fehlbaren nicht das Recht, vom vorliegenden GAV zurückzutreten.

X Schlussbestimmungen

Art. 1.22 ¹Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2021 gültig.

²Wird er nicht vier Monate vor Ablauf gekündigt, gilt er für ein weiteres Jahr als erneuert und ebenso in der Folgezeit.

³Die nachfolgenden Art. 2 bis 30 sowie Anhang 1 (Statuten und Reglemente der Stiftung Prevhor) und 2 (Protokollnotizen *) sind integrierende Bestandteile dieses GAV. Des Weiteren stimmt die Gewerkschaft Syna den Protokollnotizen im Anhang 2 zu.

⁴Der französische Originaltext ist massgebend.

La Chaux-de-Fonds und Olten, den 1. Januar 2017

ARBEITGEBERVERBAND DER SCHWEIZERISCHEN UHRENINDUSTRIE

Die Präsidentin:
Elisabeth Zölch

Der Generalsekretär:
François Matile

SYNA – DIE GEWERKSCHAFT

Der Vizepräsident:
Mathias Regotz

Der Zentralsekretär:
Diego Frieden

MEDIATION BEI KOLLEKTIVKONFLIKTEN

In Anwendung von Art. 1.11 ff. vereinbaren die Parteien nachfolgende Bestimmungen:

Art. 2.1 Die ordentlichen Mediatoren werden für folgende Regionen von den Parteien gemeinsam bestimmt. Sie können im Falle von Unabkömmlichkeit durch Stellvertreter, nach vorgeschriebener Reihenfolge, ersetzt werden:

Kantone, Regionen	Amtsinhaber	Stellvertreter
1. Genf/Waadt/Wallis	GE VD VS	NE BE FR JU
2. Neuenburg/Bern/ Freiburg/Jura	NE BE FR JU	GE VD VS
3. Deutschschweiz	Deutschschweiz	TI
4. Tessin	TI	Deutschschweiz

Art. 2.2 Die Parteien nehmen mit den Mediatoren gemeinsam Kontakt auf. Diese werden auch im beidseitigen Einvernehmen ernannt.

PREVHOR

- Art. 3.1** Zur Verstärkung ihrer vertraglichen Bindungen haben die Gewerkschaft Syna und der Arbeitgeberverband zusammen mit der Gewerkschaft Unia eine Stiftung der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie für Vorsorge (Prevhor) errichtet.
- Art. 3.2** Die Stiftung unterliegt den Statuten, die integrierender Bestandteil des vorliegenden GAV sind (Anhang 1).
- Art. 3.3** Die Stiftung bezweckt die Ausgabe von Prevhor-Zertifikaten an berechnigte Arbeitnehmer. Darüber hinaus kümmert sie sich um den Einzug, die Verwaltung und die Auszahlung der jährlichen Beträge zur Deckung eines Teils der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung der dem GAV unterstellten Betriebe und Arbeitnehmerorganisationen.
- Art. 3.4** Die Stiftung erhält für die Dauer der vorliegenden Vereinbarung vom Arbeitgeberverband jährlich einen Betrag in Höhe von Fr. 5 828 000.–, wovon Fr. 4 828 000.– für die Gewerkschafts- und die Arbeitgeberzertifikate und Fr. 1 000 000.– für die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung verwendet werden.
- Art. 3.5** Die Gelder für berufliche Aus- und Weiterbildung kommen zu den dem GAV unterstellten Betrieben und zu den Arbeitnehmerorganisationen zu.
- Art. 3.6** Das Prevhor-Sekretariat stellt den dem GAV unterstellten Betrieben und den Arbeitnehmern alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung.

PERSONALKOMMISSION UND GEWERKSCHAFTSVERTRETER

Art. 4.1 Personalkommission

¹Eine Personalkommission (nachstehend «Kommission» genannt) wird in allen Betrieben eingesetzt, sofern dies vom Personalbestand her begründet ist (grundsätzlich bei mehr als 50 Arbeitnehmern) oder von der Mehrheit des Personals verlangt oder von der Betriebsleitung vorgeschlagen wird.

²Die Reglemente der Kommissionen dürfen keine dem vorliegenden GAV widersprechenden Bestimmungen enthalten.

³Die Kommissionsmitglieder werden vom Betriebspersonal aus seiner Mitte vorgeschlagen und von ihm gewählt; sie können auch anderen Sonderkommissionen angehören.

Art. 4.2 Reglement der Personalkommission – Inkraftsetzung oder Änderung

¹Das vom Betrieb aufgestellte Kommissionsreglement wird vor seiner Inkraftsetzung oder Änderung den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären unterbreitet, die sich innert nützlicher Frist dazu äussern.

²Bei Streitigkeiten kann das im Vertrag vorgesehene Verfahren eingeleitet werden.

Art. 4.3 Reglement der Personalkommission – Mindestinhalt

In dem vom Betrieb aufgestellten Reglement müssen zwingend die folgenden Bestimmungen enthalten sein:

Art. 4.3.1 Aufgaben

¹Die Kommission ist ein betriebsinternes, von den vertragschliessenden Parteien anerkanntes Organ.

²Sie vertritt und verteidigt die materiellen und nicht materiellen (ideellen) Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Betriebsleitung.

³Mit Ausnahme von Problemen und Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem GAV kümmert sich die Kommission in Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung um Fragen der Arbeit im Betrieb und um die Suche nach Lösungen.

⁴Die Kommission prüft die vom Personal oder von der Betriebsleitung vorgebrachten Anregungen, Wünsche und Vorschläge, die im Zusammenhang mit dem internen Betriebsgeschehen stehen.

⁵Die Kommission ist verantwortlich für den Informationsaustausch zwischen Personal und Betriebsleitung.

⁶Die Betriebsleitung erleichtert die Durchführung der von ihr und der Kommission als notwendig erachteten Personalversammlungen.

Art. 4.3.2 Befugnisse: Recht auf Information – Konsultation – Anträge

¹Die Betriebsleitung informiert die Kommission regelmässig über die Lage und die Politik der Industrie sowie des Unternehmens.

²Die Kommission wird rechtzeitig über wichtige, das Personal betreffende Entscheide der Betriebsleitung informiert, wie:

- Anwendung neuer Lohnsysteme, Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung;
- Anwendung einer zwischen den Vertragspartnern getroffenen Vereinbarung über Lohnanpassungen;
- für das Personal sich ergebende Konsequenzen eines Zusammenarbeits- oder Fusionsvertrages mit einem anderen Unternehmen oder des Übergangs des Betriebs sowie die dahinter stehenden Beweggründe;

- bedeutende Personaleinstellungen oder -entlassungen. Im letzteren Fall wird die Kommission gemäss Art. 6 über die Gründe und Bedingungen wirtschaftlich bedingter Entlassungen informiert.

³Die Kommission kann wenn nötig über bestimmte Punkte entsprechende Informationen verlangen.

⁴Kein Informationsrecht besteht in Bezug auf vertrauliche Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnisse.

⁵Die Konsultation betrifft Fragen, Vorschläge, Einwände und Anträge, die insbesondere im Zusammenhang stehen mit:

- der Anwendung des Arbeitsrechtes und des GAV im Betrieb;
- der allgemeinen Arbeitsorganisation;
- der Arbeitszeit inkl. der Notwendigkeit der Anordnung von regelmässiger oder erheblicher Überstundenarbeit, während im Betrieb Arbeitslosigkeit herrscht;
- der Sicherheit, der Hygiene und der Gesundheit der Arbeitnehmer;
- der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Betrieb;
- den Vorsorge- und Fürsorgeeinrichtungen des Betriebes;
- dem Personaltransport;
- dem Empfang neu angestellter Arbeitnehmer;
- dem Vorschlagswesen;
- den Sportveranstaltungen und der Freizeitgestaltung.

⁶Die Betriebsleitung muss ihre Beschlüsse begründen, falls sie den an den Sitzungen von der Kommission zum Ausdruck gebrachten Wünschen nicht entspricht, unter Vorbehalt von vertraulichen Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnissen.

⁷Die Kommission besitzt ein Antragsrecht in allen Fragen, die das Personal direkt betreffen.

⁸Die Betriebsleitung hat die Anträge der Kommission innert nützlicher Frist zu beantworten.

Art. 4.3.3 Dienstweg

Die Kommission ist kein Ersatz für den Dienstweg; sie kann jedoch intervenieren, falls Letzterer nicht funktioniert oder der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt.

Art. 4.3.4 Aktives und passives Wahlrecht

¹ Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer und Lehrlinge des Betriebes, die über 18 Jahre alt sind und seit mindestens einem Jahr ununterbrochen im Dienst des Unternehmens stehen; ausgenommen ist das leitende Personal (von den Parteien zu bezeichnen) sowie das in Heimarbeit beschäftigte Personal.

² Alle Wahlberechtigten sind auch wählbar.

³ Die Personalkommissionen werden für die Dauer von drei Jahren gewählt; ihre Mitglieder sind mindestens einmal wieder wählbar. Tritt ein Mitglied während der Amtsdauer zurück, wird sein Nachfolger bis zum Ende der Amtsdauer gewählt.

Art. 4.3.5 Wahlen – Stimmzettel

Am Wahltag erhält jeder Wahlberechtigte einen Stimmzettel mit den in alphabetischer Reihenfolge aufgeführten Namen der Kandidaten seines Wahlkreises. Name und Vorname des Kandidaten dürfen lediglich durch die Angabe seiner Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation eines GAV der Uhrenindustrie ergänzt werden. Auf dem Wahlzettel ist die Anzahl der zu wählenden Kommissionsmitglieder aufzuführen.

Art. 4.3.6 Kommissionssitzungen

¹ Die ordentlichen Kommissionssitzungen finden zu den zwischen dem Kommissionsausschuss und der Betriebsleitung bestimmten Zeiten statt.

² Die aufgewendete Zeit wird bis höchstens vier Stunden pro Monat bezahlt, sofern die entsprechenden Sitzungen in die normale

Arbeitszeit des Unternehmens fallen. Ein Übertrag nicht ausgeschöpfter Stunden auf den Folgemonat erfolgt nicht.

³ Der Kommission wird für ihre Sitzungen ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt.

Art. 4.3.7 Besprechungen Betriebsleitung/Kommission

¹ Die Kommission wird von der Betriebsleitung empfangen, so oft es die Umstände erfordern, sei es auf Einladung der Betriebsleitung oder auf Verlangen des Kommissionspräsidenten. Im letzteren Fall muss die Betriebsleitung die Kommission unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen, empfangen.

² Für die während der Arbeitszeit stattfindenden Besprechungen wird die aufgewendete Zeit angerechnet und bezahlt.

Art. 4.3.8 Beziehungen Kommission/Personal

¹ Die Kommission kann die Arbeitnehmer versammeln, um sie über die in Sitzungen mit der Betriebsleitung geführten Gespräche und dort gefassten wichtigen Beschlüsse zu informieren. Sie benutzt zudem die ihr im Betrieb zur Verfügung gestellten Anschlagbretter.

² Wenn die Versammlungen im Einvernehmen mit der Betriebsleitung einberufen werden, können sie während der Arbeitszeit stattfinden. Die entsprechende Zeit wird angerechnet und bezahlt.

Art. 4.3.9 Status der Kommissionsmitglieder

¹ Die Kommissionsmitglieder haben Zugang zu den Arbeitsräumen ihres Wahlkreises, soweit dies für die Ausübung ihrer Funktion notwendig ist.

² Mit dem Einverständnis ihres Vorgesetzten sind sie berechtigt, zur Erledigung wichtiger und dringender Geschäfte ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Diese zur Ausübung ihrer Funktion beanspruchte Zeit wird bezahlt.

³Überdies hat der Präsident Zugang zu allen Arbeitsräumen, soweit die Ausübung seiner Funktion dies erfordert.

⁴Damit der Erfolg der Gespräche gesichert ist, sind die Kommissionsmitglieder in ihrer Meinungsäusserung völlig frei; ihre Stellung im Betrieb darf durch ihre Äusserungen nicht beeinflusst werden.

⁵Eine Kandidatur und eine Einsitznahme in die Kommission geben weder Anrecht auf spezielle Vorteile noch dürfen sie, auch nach Mandatsende, Nachteile nach sich ziehen.

⁶Die Mitglieder der Personalkommission dürfen aus Gründen, die mit ihrer Tätigkeit als Kommissionsmitglieder zusammenhängen, nicht entlassen werden; Fälle von Missbrauch bleiben vorbehalten. Wenn es sich um Mitglieder der Gewerkschaft Syna handelt, werden die Fälle vorgängig zwischen dem Arbeitgebersekretär, dem Gewerkschaftssekretär und der Betriebsleitung besprochen.

⁷Die Kommissionsmitglieder sind in vertraulichen Angelegenheiten und in Bezug auf Geschäftsgeheimnisse zu absoluter Verschwiegenheit verpflichtet.

⁸Mitteilungen an die Öffentlichkeit durch Presse, Radio, Fernsehen oder in anderer Weise dürfen nur im Einverständnis zwischen der Personalkommission und der Betriebsleitung erfolgen.

⁹Die Kommissionsmitglieder haben Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub gemäss den folgenden Bestimmungen:

- den Kommissionsmitgliedern wird bezahlter Bildungsurlaub gewährt, um ihnen die Ausübung ihres Mandates im Sinn und Geist des vorliegenden GAV zu erleichtern;
- zwischen der Betriebsleitung und der Kommission wird periodisch gemeinsam ein Bildungsplan aufgestellt (Programm, Dauer, Teilnehmer);
- bei der Aufstellung des Bildungsplanes werden insbesondere die paritätischen Kurse Arbeitgeberverband/Gewerkschaft Syna berücksichtigt. Die Teilnahme eines oder mehrerer Kommissionsmitglieder an paritätischen Kursen, die nicht im Bildungsplan vorgesehen sind, liegt in der Kompetenz der Betriebsleitung.

Art. 4.4 Reglement der Personalkommission – Fakultative Bestimmungen

In das vom Betrieb erstellte Reglement können weitere Bestimmungen eingeführt werden, beispielsweise auf der Grundlage des zwischen den Parteien vereinbarten und in den Sekretariaten aufliegenden Musters.

Art. 4.5 Betriebe ohne Personalkommission

¹ Wenn keine Kommission besteht, können die auf Betriebsebene auftretenden Probleme zwischen der Betriebsleitung und dem Personal, im Sinne der in Art. 4.3 aufgeführten Bestimmungen, behandelt werden.

² Bei Meinungsverschiedenheiten erledigen die zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretäre den Streitfall aufgrund der in Art. 4.3 vorgesehenen Minimalbestimmungen.

Art. 4.6 Gewerkschaftsvertreter

¹ Die Gewerkschaft Syna kann in folgenden Fällen einen Gewerkschaftsvertreter bestimmen:

- in Betrieben mit einer Personalkommission: Der Gewerkschaftsvertreter wird aus der Mitte der Personalkommission bestimmt; er wird aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt, wenn die Personalkommission keinen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zählt oder unter den Organisierten keiner die Aufgabe des Gewerkschaftsvertreters übernehmen will oder dazu nicht imstande ist;
- in Betrieben ohne Personalkommission: Hier wird der Gewerkschaftsvertreter aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt.

² Die Gewerkschaft Syna kann mehrere Gewerkschaftsvertreter oder Stellvertreter bestimmen:

- einen Gewerkschaftsvertreter pro Produktionsstätte sowie einen Gewerkschaftsvertreter pro Schicht, wenn die Firma im Dauerbetrieb arbeitet und die Schicht aus mindestens 5 Arbeitnehmern besteht;

- einen Stellvertreter pro 200 Arbeitnehmer, wenn der Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Fall nimmt einzig der amtierende Gewerkschaftsvertreter am Empfang der neuen Arbeitnehmer teil.

³Der Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter werden von der Gewerkschaft Syna bestimmt, im Einvernehmen mit der Betriebsleitung. Sind sie Mitglieder der Personalkommission, ist die Dauer ihrer Amtszeit gleich geregelt wie diejenige der Mitglieder der Personalkommission.

⁴Der Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter halten sich an die Vorschriften über das vertragliche Vorgehen.

⁵Der amtierende Gewerkschaftsvertreter ist befugt, während der Arbeitszeit mit dem Syna-Sekretär Kontakt aufzunehmen.

⁶Im Einvernehmen mit der Betriebsleitung und dem Kommissionspräsidenten orientiert der amtierende Gewerkschaftsvertreter während der Arbeitszeit die neu eintretenden Arbeitnehmer über den Inhalt des vorliegenden GAV sowie über alles, was mit den vertraglichen Beziehungen in Zusammenhang steht. Er erhält den normalen Lohn für die als Gewerkschaftsvertreter während der Arbeitszeit aufgewendeten Stunden.

⁷Nach eingeholter Zustimmung der Betriebsleitung kann der amtierende Gewerkschaftsvertreter an gemeinsam bestimmten Stellen Gewerkschaftsinformationen anschlagen. Im Einverständnis mit der Betriebsleitung und sofern dies den Betriebsablauf nicht beeinträchtigt, kann er Publikationen der Gewerkschaft Syna wie Informationsbulletins, Broschüren usw. zur Verfügung stellen.

⁸Der amtierende Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter haben Anrecht auf dieselben Bildungsurlaube wie die Mitglieder der Personalkommission, und auch zu den gleichen Bedingungen.

⁹Der amtierende Gewerkschaftsvertreter und die Stellvertreter dürfen aus Gründen, die mit ihrer Tätigkeit als Gewerkschaftsvertreter

im Zusammenhang stehen, nicht gekündigt werden; Fälle von Missbrauch bleiben vorbehalten. Solche Fälle werden zwischen dem Arbeitgebersekretär, dem Gewerkschaftssekretär und der Betriebsleitung besprochen.

Art. 4.7 Vertrauliche Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnisse

¹Die Gewerkschaft Syna verpflichtet sich zu absoluter Diskretion betreffend vertrauliche Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens.

²Sie macht zu solchen Fragen keine offiziellen Aussagen.

**MITARBEIT VON GEWERKSCHAFTLICH
ORGANISIERTEN ARBEITNEHMERN IN
DER VERHANDLUNGSDELEGATION UND
IN DEN GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANEN**

- Art. 5.1** Der Arbeitgeber gewährt Betriebsangehörigen, die von der Gewerkschaft Syna in ihre Verhandlungsdelegation, deren Subkommissionen und Arbeitsgruppen sowie in paritätische Kommissionen berufen werden, die für die Ausübung ihres Mandates notwendige Zeit.
- Art. 5.2** Der Arbeitgeber gewährt auch den Arbeitnehmenden, die als Delegierte der Uhrenindustriekonferenz und der Delegiertenversammlung des Sektors Industrie der Gewerkschaft Syna gewählt sind, die für die Ausübung ihres Mandats notwendige Zeit. Grundsätzlich ist dies nicht mehr als ein Tag pro Jahr.
- Art. 5.3** Die Zeit für die Freistellung wird bezahlt und darf weder vom Ferienanspruch noch von den Leistungen gemäss Art. 324a OR oder den entsprechenden Bestimmungen des GAV in Abzug gebracht werden.
- Art. 5.4** Die Gewerkschaft Syna achtet darauf, dass Arbeitnehmer, deren Mithilfe sie beansprucht, auf verschiedene Betriebe verteilt sind, und dass das Ausmass ihrer Belastung mit ihrer Arbeit im Unternehmen vereinbar bleibt.
- Art. 5.5** Der Betrieb muss mindestens zwei Wochen im Voraus über Absenzen gemäss Art. 5.1 und 5.2 informiert werden.

ARBEITNEHMERSCHUTZ

BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Präambel

Im Bestreben, die technische Entwicklung und die zur Erhaltung einer konkurrenzfähigen Uhrenindustrie nötigen Strukturänderungen zu fördern, gleichzeitig aber allfällig daraus resultierenden sozialen Folgen entgegenzuwirken,

im Bestreben, nach Möglichkeit die negativen Folgen – ökonomischer und sozialer Art – zu mildern, die sich aus wirtschaftlich bedingten, gänzlichen oder teilweisen Betriebsschliessungen, Personalabbau, Lohneinbussen usw. ergeben,

verpflichten sich die Vertragsparteien, die Versetzung in andere Unternehmen der Branche sowie die Umgruppierung oder Umschulung von Arbeitnehmern zu erleichtern, die ihren Arbeitsplatz wegen wirtschaftlich bedingter Arbeitslosigkeit, Produktionsrationalisierung oder technologisch bedingter Arbeitslosigkeit infolge erheblicher struktureller Änderungen im Betrieb verlieren. Sie verpflichten sich zudem, den Umständen entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Entlassungen aufgrund einer der oben erwähnten Ursachen gelten im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen als wirtschaftlich bedingte Entlassungen.

Art. 6.1 Information der Sozialpartner

¹Da die sachliche Information der Arbeitnehmer von grosser Bedeutung ist, wenn im Zusammenhang mit wirtschaftlich, technisch oder strukturell bedingter Arbeitslosigkeit Schwierigkeiten auftreten, wird vereinbart, dass in solchen Fällen die Betriebe das Sekretariat ihrer Arbeitgeberorganisation so rasch wie möglich über alle Massnahmen orientieren, die sie im Sinne dieser Bestimmungen treffen wollen; die Arbeitgeberorganisation ihrerseits stellt sofort den Kontakt mit der Gewerkschaft Syna der Region bzw. in der betreffenden Branche her.

²Werden Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ins Auge gefasst, haben die Unternehmen das Sekretariat ihrer

Arbeitgeberorganisation in der Regel einen Monat vorher, wenn möglich sogar noch früher zu informieren.

Art. 6.2 Diskussion mit den Sozialpartnern

Jede Herabsetzung der Arbeitszeit, die eine Lohneinbusse zur Folge hat, jede Einführung von Kurzarbeit für einen Teil oder das gesamte Personal eines Unternehmens, jede Betriebsschliessung oder -verlegung, ebenso wirtschaftlich bedingte Entlassungen, müssen vorher mit den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären besprochen werden.

Art. 6.3 Wirtschaftliche und soziale Massnahmen

¹Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen, Betriebsschliessungen und -verlegungen setzen der Arbeitgeber gemeinsam mit den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären von Fall zu Fall ein Dokument auf, welches alle wirtschaftlichen und sozialen Massnahmen vorsieht, die aufgrund von Beschlüssen für das betroffene Personal anwendbar sind.

²Diese Leistungen sind unter gerechter Berücksichtigung des Alters, der Dienstjahre sowie sozialer Kriterien auszurichten.

³Arbeitnehmer, denen eine gleichwertige Stelle in einem Betrieb der Region und im selben Konzern angeboten wird, kommen grundsätzlich nicht in den Genuss dieser Leistungen, es sei denn, die neue Anstellung habe weniger als drei Monate gedauert. Was unter gleichwertiger Arbeit, Region und Konzern zu verstehen ist, bestimmen die Parteien von Fall zu Fall.

⁴Können wegen einer Nachlassstundung mit Vermögensabtretung oder wegen Konkurses keine Leistungen vereinbart werden, haben die 55-jährigen und älteren Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung, die zwei Monatslöhnen entspricht.

⁵Die Abgangsentschädigungen im Sinne von Art. 339b ff. OR sind zu entrichten. Diese Leistungen sind nicht geschuldet,

wenn der Arbeitnehmer Ersatzleistungen im Sinne von Art. 339d OR erhält.

Art. 6.4 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Wenn wirtschaftlich bedingte Entlassungen unvermeidlich werden, halten sich die Vertragsparteien an gerechte Sozialkriterien, die sie gemeinsam aufstellen. Härtefälle werden wohlwollend geprüft.

Art. 6.5 Berücksichtigung der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft

Im Sinn und Geist des GAV unterlässt es der Betrieb, in erster Linie und bei gleichwertiger beruflicher Qualifikation gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer zu entlassen oder in Arbeitslosigkeit zu versetzen (vorbehalten bleiben Sonderfälle, die während der Verhandlungen auftauchen).

Art. 6.6 Interne Versetzungen

¹ Bevor eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen wird, hat der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer jede Möglichkeit von Versetzung und Umschulung für einen anderen oder neuen, gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb anzubieten.

² Während der Umschulungszeit und gemäss der in Kraft stehenden Arbeitszeit garantiert der Arbeitgeber den betroffenen Personen während drei Monaten den Lohn, den sie in den drei der Versetzung vorangegangenen Monaten verdient haben.

Art. 6.7 Externe Versetzungen

¹ Die Parteien bemühen sich im Rahmen des Möglichen, den entlassenen Arbeitnehmern in der Region eine gleichwertige Arbeit zu vermitteln.

² Wenn nötig, bemühen sich die Vertragsparteien, in den Uhrenindustrieregionen, allenfalls gemeinsam mit den zuständigen Behörden:

- berufliche Umschulungs- und Einführungskurse zum Erlernen neuer industrieller Techniken zu organisieren, um die Wiedereingliederung der Arbeitskräfte zu erleichtern;
- einen paritätischen Stellenvermittlungsdienst einzurichten.

Art. 6.8 Kurzarbeit

¹ Bei Kurzarbeit – normale Mutationen sowie technische und wirtschaftliche Erfordernisse des Unternehmens vorbehalten – dürfen in einer Betriebsabteilung im Sinne von Art. 52 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung (AVIV) vom 31.8.1983 für gleichwertige Arbeitsplätze keine Neuanstellungen vorgenommen und auch keine Überstunden geleistet werden.

² Der Betrieb fördert, bei Bedarf mit Unterstützung der Sozialpartner, die Einführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Art. 6.9 Kündigungsfristen

¹ Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen betragen die Kündigungsfristen mindestens:

- einen Monat für Arbeitnehmer mit weniger als einem Dienstjahr im Betrieb;
- zwei Monate für Arbeitnehmer mit mehr als einem Dienstjahr im Betrieb;
- drei Monate für Arbeitnehmer mit mehr als neun Dienstjahren im Betrieb.

² In Einzelarbeitsverträgen sowie in Art. 12.1 vorgesehene längere Kündigungsfristen bleiben vorbehalten.

³ Während der Kündigungsfrist verpflichten sich die Arbeitgeber:

- den Arbeitnehmer auf sein Verlangen freizustellen, um eine Probezeit in einem anderen Betrieb zu absolvieren, ohne deswegen das bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden;
- auf Verlangen des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis zu beenden, sobald er einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Art. 6.10 Arbeitslosenkasse – Empfehlung

Den Betrieben wird empfohlen, sich zur Regelung der von der Kurzarbeit bedingten Taggelder an die Arbeitslosenkasse der Gewerkschaft Syna zu richten.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Art. 7.1 Lohnzahlung

¹ Mit Ausnahme des in Heimarbeit beschäftigten Personals werden sämtliche vorliegender Vereinbarung unterstellten Arbeitnehmer auf Monatsbasis entlohnt, ohne Unterschied aufgrund des Geschlechts und der Arbeitsfunktion.

² Teilzeitbeschäftigte mit regelmässiger Arbeitszeit werden ebenfalls monatlich entlohnt.

³ Bei der Anstellung kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer für die drei ersten Dienstmonate die Entlohnungsform nach freiem Ermessen vereinbaren.

Art. 7.2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Abmachung auf drei Monate ausgedehnt werden.

² Kommt es während der Probezeit zu einer Arbeitsunterbrechung wegen Krankheit, Unfall oder Ausführung einer dem Arbeitnehmer obliegenden gesetzlichen Pflicht, ohne dass er letztere selber angebeht hätte, wird die Probezeit um dieselbe Zeitspanne verlängert.

³ Nach der Probezeit kann der Arbeitsvertrag von beiden Parteien gekündigt werden:

- im ersten Dienstjahr: frühestens auf das Ende des auf die Kündigungsmittelung folgenden Monats (einen Monat Kündigungsfrist);
- ab dem zweiten Dienstjahr: frühestens auf das Ende des zweiten der Kündigungsmittelung folgenden Monats (zwei Monate Kündigungsfrist);

- nach mehr als neun Dienstjahren: frühestens auf das Ende des dritten der Kündigungsmittelung folgenden Monats (drei Monate Kündigungsfrist).

Art. 7.3 Teilzeitarbeit

Für Arbeitnehmer, die es wünschen, prüft der Betrieb die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.

Art. 7.4 Befristete Arbeitsverträge

¹Die Unternehmen können befristete Arbeitsverträge nur dann abschliessen, wenn solche Verträge den klar umschriebenen und zeitlich abgegrenzten Bedürfnissen des Betriebes entsprechen.

²Befristete Arbeitsverträge können nicht für eine Dauer von mehr als 24 Monaten abgeschlossen werden. Sonderfälle bleiben vorbehalten.

³Ein befristeter Arbeitsvertrag kann im Rahmen der vierundzwanzig Monate gemäss Abs. 2 zweimal erneuert werden.

⁴Wird ein befristeter Arbeitsvertrag nach Ablauf der vierundzwanzig Monate stillschweigend verlängert oder wird innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neuer Vertrag abgeschlossen, gilt dieser als unbefristeter Arbeitsvertrag.

⁵Während der Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrags sind die Arbeitnehmer dem GAV unterstellt, und der Arbeitgeber muss ihnen dieselben Arbeitsbedingungen gewähren wie dem fest angestellten Personal (Absenzen, Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung usw.).

⁶Zwei Monate vor Ablauf von befristeten Verträgen unterrichten die Unternehmen die betroffenen Arbeitnehmer darüber.

Art. 7.5 Leiharbeit

¹Die obigen Bestimmungen (Art. 7.4 Abs. 1 und 2) betreffend befristete Arbeitsverträge gelangen ebenfalls zur Anwendung, wenn die Betriebe die Dienste von Leiharbeitnehmern beanspruchen.

²Wenn mit einer Temporärfirma ein Vertrag über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern abgeschlossen wird, setzt sich der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen dafür ein, dass auf die betroffenen Arbeitnehmer die Bestimmungen des GAV angewandt werden, mit Bezug auf den 13. Monatslohn, Mindestlohn, Ferien, bezahlte Feiertage, Arbeitszeit, Regelung der Überstunden.

³Zu diesem Zweck bemüht sich der Arbeitgeber insbesondere, Leiharbeitsverträge nur mit Temporärfirmen abzuschliessen, welche die oben genannten GAV-Bestimmungen einhalten.

⁴Eine paritätische Konsultativkommission Arbeitgeberverband/ Gewerkschaft prüft die Sonderfälle, die sich bei der Anwendung dieser Bestimmung ergeben.

Übergangsbestimmungen

¹Die Anwendung der Absätze 2, 3 und 4 wird ausgesetzt, sofern der GAV der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie mit dem Anhang 1 des GAV Personalverleih übereinstimmt. Diese freiwillige Übereinstimmung wird regelmässig überprüft. Die Sozialpartner können jederzeit auf eine solche Übereinstimmung verzichten. In diesem Fall treten die Absätze 2, 3 und 4 erneut in Kraft, sobald keine Übereinstimmung mit Anhang 1 mehr besteht.

²Die Vertragspartei, die keine Übereinstimmung mit dem Anhang 1 mehr wünscht, teilt dies der anderen Partei mit, die davon Kenntnis nimmt. Auf Wunsch einer der Parteien kann ein Gespräch zur Begründung der Entscheidung stattfinden. Innert einer Frist von 30 Tagen nach einer solchen Mitteilung muss die Aufhebung der Übereinstimmung mit Anhang 1 des GAV Personalverleih der paritätischen Kommission des GAV Personalverleih durch die Vertragsparteien gemeldet werden.

Art. 7.6 Heimarbeit

¹Das zur Ausführung in Heimarbeit ausgegebene Arbeitsvolumen soll ein durchschnittliches Wochenpensum, das ein Arbeitnehmer

in der Fabrik oder Werkstatt in der dort massgebenden Arbeitszeit bewältigt, nicht überschreiten; vergleichbare Verhältnisse nach Art und Qualität der Arbeit vorausgesetzt.

²Handelt es sich um Arbeit, die ausschliesslich in Heimarbeit ausgeführt wird, so ist die normale Wochenleistung sinngemäss zu ermitteln.

³Es ist dem Heimarbeiter untersagt, von verschiedenen Arbeitgebern mehr Arbeit anzunehmen, als eine Person wöchentlich von einem einzigen Arbeitgeber entgegennehmen darf.

⁴Die Heimarbeiter sind nach den gleichen Normen zu entlönnen wie die Arbeitnehmer in den Fabriken.

GLEICHSTELLUNG IM ARBEITSVERHÄLTNIS

- Art. 8.1** Es ist den Betrieben untersagt, Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt zu benachteiligen, insbesondere aufgrund ihres Zivilstandes, ihrer familiären Situation oder – bei Arbeitnehmerinnen – bei Schwangerschaft.
- Art. 8.2** Das Diskriminierungsverbot findet insbesondere auf folgende Bereiche Anwendung: Anstellung, Zuteilung von Arbeitsaufgaben, Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Beförderungen, Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- Art. 8.3** Massnahmen, die eine konkrete Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau bezwecken, stellen keine Diskriminierung dar.
- Art. 8.4** Die Parteien unterstützen die Nutzung von Systemen, die es gestatten, Lohnunterschiede zu eliminieren, die sich nicht u. a. durch Alter, Dienstjahre, Bildung, Funktion und Leistung begründen lassen.

PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ

Art. 9.1 Mobbing

Unter Mobbing ist ein missbräuchliches und einseitiges Verhalten zu verstehen, das sich auf wiederholte und schwerwiegende Weise in Worten, Handlungen, Gesten und Schriften äussert. Es handelt sich um ein Verhalten, das die Persönlichkeit, die Würde oder die Gesundheit des Arbeitnehmers verletzt, oder darauf ausgerichtet ist, den Arbeitsplatz einer Person zu gefährden, einen persönlichen beruflichen Vorteil zu erlangen oder das Arbeitsklima willentlich zu verschlechtern.

Art. 9.2 Sexuelle Belästigung

Unter sexueller Belästigung ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zu verstehen, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Art. 9.3 Bestimmung und Zuständigkeit einer Vertrauensperson

¹ In Betrieben, die über 50 Personen beschäftigen, wird eine Vertrauensperson gemeinsam von der Geschäftsleitung und von der Gewerkschaft Syna bestimmt. Klagen wegen sexueller Belästigung werden an diese Vertrauensperson gerichtet. Ist die Beschreitung des Dienstwegs für das Opfer ausgeschlossen, wird die oben genannte Vertrauensperson auch in Mobbing-Fällen aktiv.

² Im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitgebersekretären, Gewerkschaftssekretären und Betrieben kann eine einzige Vertrauensperson für mehrere Betriebe derselben Region bestimmt werden.

³Die Vertrauensperson wird aus der Mitte des betrieblichen Personals bestimmt. Sie kann auch ausserhalb des Betriebes bestimmt werden, wenn sie über genügend innerbetriebliche Kenntnisse verfügt.

⁴Wenn die Vertrauensperson im Betrieb angestellt ist, ist sie befugt, ihre Funktion während der betrieblichen Arbeitszeiten auszuüben. Sie hat Anspruch auf eine angemessene Ausbildung im Sinne der Bestimmungen von Art. 27.

⁵Die Vertrauensperson ist zu grösstmöglicher Diskretion verpflichtet. Wenn sie bei der Betriebsleitung vorstellig wird, hat sie auf die Namensangabe des Opfers sexueller Belästigung zu verzichten, es sei denn, dass sie von der betroffenen Person ausdrücklich zur Namensangabe ermächtigt worden ist.

Art. 9.4 Verpflichtungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber, bei dem die Vertrauensperson vorstellig geworden ist, ist gehalten, diejenigen Massnahmen in die Wege zu leiten, die sich im konkreten Fall aufdrängen, den Umständen angemessen sind und dem Arbeitgeber vernünftigerweise zugemutet werden können, um solchen Handlungen vorzubeugen oder diesen ein Ende zu setzen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Art. 10.1 Branchenlösung

¹ Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betriebe, die Personal beschäftigen, sind der Branchenlösung der Uhren- und Mikrotechnikindustrie unterstellt.

² Sonderfälle bleiben vorbehalten.

³ Die Betriebe wenden die Bestimmungen der Branchenlösung an; sie tragen zur Erreichung ihrer Ziele bei.

Art. 10.2 Sicherheitskoordinator

¹ Der Betrieb bestimmt nach Konsultation der Personalkommission oder, falls keine solche besteht, des Gewerkschaftsvertreters einen Sicherheitskoordinator. Er wird aufgrund seiner Fachkompetenzen, seiner Betriebskenntnisse und seines Interesses an solchen Aufgaben ausgewählt.

² Der Sicherheitskoordinator erhält die notwendige Ausbildung.

³ Der Sicherheitskoordinator fördert die Entwicklung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Er berät Betriebsleitung und Personal bei der Ausarbeitung und der Umsetzung der entsprechenden Massnahmen. Er informiert über die Richtlinien und die von der Betriebsleitung dazu getroffenen Beschlüsse.

Art. 10.3 Frühzeitige Wiedereingliederung

Sobald die Wiedereingliederung eines kranken oder verunfallten Arbeitnehmers vom medizinischen Zeitpunkt her möglich scheint, prüft der Betrieb objektiv, welche entsprechenden Massnahmen er treffen

kann. Dabei berücksichtigt er die Meinung des Arbeitnehmers, des Arztes, der betroffenen Versicherer und seine eigenen Möglichkeiten.

Art. 10.4 Regelkonforme Umsetzung

Bestimmungen über eine regelkonforme Umsetzung von Massnahmen in Sachen Gesundheitsschutz und Wiedereingliederung des Arbeitnehmers nach Unfall oder Krankheit finden sich in der Branchenlösung der Uhren- und Mikrotechnikindustrie.

Art. 10.5 Integration von Menschen mit Behinderung

¹ Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Büros und Werkstätten.

² Diese Integration wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der entsprechenden Person und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, vollzogen.

³ Wenn ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integration eines Menschen mit Behinderung auf Schwierigkeiten stösst, kann er den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär unterbreiten. Gemeinsam prüfen sie, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann.

DATENSCHUTZ

- Art. 11.1** Die Privatsphäre des Arbeitnehmers wird umfassend gewährleistet. Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags notwendig sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992.
- Art. 11.2** Werden Massnahmen für die frühzeitige Wiedereingliederung getroffen, erhält der Betrieb nur Einsicht in diejenigen medizinischen Daten, die für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit notwendig sind.
- Art. 11.3** Die Arbeitnehmer haben das Recht, alle ihre Person betreffenden Daten zu kennen und über deren Verwendung Auskunft zu erhalten; sie können verlangen, dass fehlerhafte Angaben korrigiert werden.
- Art. 11.4** Die Übermittlung persönlicher Daten an Dritte ist nur zulässig, wenn es das Gesetz vorschreibt oder wenn es der Arbeitnehmer ausdrücklich zulässt.
- Art. 11.5** Die Arbeitgeber sorgen mittels organisatorischer und technischer Massnahmen dafür, dass persönliche Daten vor unerlaubten Zugriffen, Änderungen und Weitervermittlungen geschützt sind.
- Art. 11.6** Am Ende des Arbeitsverhältnisses werden sämtliche Daten gelöscht, die der Arbeitgeber nicht von Gesetzes wegen aufbewahren muss.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Art. 12.1 Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

¹Nach acht Dienstjahren wird die gesetzliche Kündigungsfrist gemäss Art. 335c Abs. 1 OR bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeitnehmer um drei Monate verlängert, die im Zeitpunkt des Ablaufs der normalen vertraglichen Kündigungsfrist das 60. Altersjahr zurückgelegt haben. Ist dies nicht möglich, bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ausgleichsentschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen.

²Sind in Einzelarbeitsverträgen längere Kündigungsfristen vorgesehen, wird die Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist oder die Ausgleichsentschädigung anteilmässig gekürzt.

Art. 12.2 Kündigungen bei Krankheit oder Unfall

¹Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- in den ersten 56 Krankheits- oder Unfalltagen im ersten Dienstjahr. Die Frist wird im Falle einer Krankheit, die nach Ausspruch der Kündigung eintritt, auf 30 Tage herabgesetzt;
- in den ersten 112 Krankheits- oder Unfalltagen vom 2. bis zum 5. Dienstjahr;
- in den ersten 180 Krankheits- oder Unfalltagen vom 6. Dienstjahr an;
- in den ersten 720 Tagen Arbeitsunfähigkeit vom 10. Dienstjahr an.

²Die Bestimmungen von Art. 336c Abs. 2 und 3 OR sind sinngemäss anwendbar (Unterbruch oder Verlängerung der Kündigungsfrist). Jedoch darf bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit die maximale Schutzdauer insgesamt 720 Tage nicht überschreiten.

³Wenn der zu 100% arbeitsunfähige Arbeitnehmer ein Gesuch um eine IV-Rente eingereicht hat, endet das Arbeitsverhältnis automatisch am Tag der Eröffnung des Entscheids der kantonalen IV-Stelle. Es endet automatisch spätestens am 720. Tag einer Periode der Arbeitsunfähigkeit.

⁴Der Kündigungsschutz ändert nichts an der Zeitspanne, während welcher der Arbeitnehmer bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 22.3.1 Anspruch auf Lohnzahlung hat.

ARBEITSZEIT, FERIEN UND FEIERTAGE

ARBEITSZEIT

Art. 13.1 Wochenarbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Art. 13.2 Überstunden

¹ Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen in gegenseitigem Einvernehmen fest, ob die angeordnete Überstundenarbeit durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen oder aber für Arbeitnehmer in der Produktion von der ersten Stunde an mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt wird.

³ Abs. 2 ist auf den Ausgleich ausfallender Arbeitszeit (Art. 11 ArG) nicht anwendbar.

⁴ Unternehmen, die am 30.06.2016 noch keinen Anteil für den 13. Monatslohn auf Überstunden gezahlt haben, sind von dieser Zahlung befreit.

⁵ Eine solche Befreiung gilt zu den gleichen Bedingungen für Unternehmen, die nach dem 30.06.2016 einer Arbeitgeberorganisation beitreten.

Art. 13.3 Gleitende Arbeitszeit

¹ Als gleitende Arbeitszeit gilt jedes System, das dem Arbeitnehmer im Rahmen des Reglements die freie Festsetzung von Anfang und Ende seiner täglichen Arbeitszeit gestattet.

² Unternehmen, welche die gleitende Arbeitszeit einführen, senden den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären je ein Exemplar des Reglements.

Art. 13.4 Bandbreitenmodell

¹ Wenn die effiziente Führung und Organisation des Betriebs, insbesondere im Hinblick auf wiederholte Schwankungen im Bestellungseingang sowie als Antwort auf konjunkturelle Probleme, dies erfordern, können auf Betriebsebene Vereinbarungen abgeschlossen werden, die Abweichungen von der wöchentlichen Arbeitszeit vorsehen; der vertragliche Monatslohn unterliegt dabei keiner Veränderung.

² Solche Vereinbarungen können grundsätzlich nicht für Arbeitnehmer getroffen werden, auf die andere Vereinbarungen betreffend die Arbeitszeitgestaltung Anwendung finden (Art. 14).

³ Solche Vereinbarungen sind in Verhandlungen zwischen dem Betrieb sowie den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären zu treffen. Arbeitgeberverband und Syna-Zentralsekretariat werden von jeder getroffenen Verabredung vor deren Inkrafttreten in Kenntnis gesetzt.

⁴ Gelangen die Parteien zu keiner Übereinkunft, so ist das Verfahren gemäss GAV anwendbar.

⁵ Die Betriebe können an das Schiedsgericht gelangen, wenn die Gewerkschaft Syna zu Unrecht bestreitet, dass die zur Einführung einer abweichenden wöchentlichen Arbeitszeit unabdingbaren Bedingungen gegeben sind; desgleichen, wenn sie sich grundlos der Unterzeichnung der Vereinbarung widersetzt oder in ungerechtfertigter Weise eine abgeschlossene Vereinbarung aufkündigt.

⁶ Die Vereinbarungen sollen regeln:

- den persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich;
- die Bandbreite der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (höchstens 45 Stunden, mindestens 30 Stunden);

- die Gewährung eines Zeitzuschlags für geleistete Stunden, die über die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen;
- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden durch gleichwertige Freizeit in Form von halben oder ganzen Tagen zu kompensieren;
- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, die zu wenig geleisteten Stunden durch gleichwertige Arbeitszeit nach Absprache unter der Woche oder am Samstag zu kompensieren;
- die Abrechnungsperiode, in welcher die durchschnittliche Arbeitszeit erreicht werden muss, und die Abrechnungsmodalitäten;
- die Berechnungsmethode für Absenzen, insbesondere für Ferien, Feiertage, Militärdienst, Zivildienst, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, gerechtfertigte Absenzen usw.;
- die Fristen, innert welchen die effektiven Arbeitszeiten den betroffenen Arbeitnehmern mitzuteilen sind;
- den Abrechnungsmodus von Bonus und Malus bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sonderfälle bleiben vorbehalten.

ARBEITSZEITGESTALTUNG

Präambel

Im Bewusstsein der Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitsweise und die Arbeitnehmer selbst, und im Bewusstsein, dass gewisse Formen der Arbeitszeitgestaltung Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben, die letztlich mittels einer Verkürzung der Arbeitszeit ausgeglichen und nicht in Geld abgegolten werden sollen, treffen die Parteien folgende Vereinbarung:

Art. 14.1 Im Rahmen des GAV können betriebliche Abkommen betreffend Arbeitszeitgestaltung getroffen werden.

Art. 14.2 Beabsichtigt ein Unternehmen für den ganzen Betrieb oder Teile davon ein Produktionskonzept zu entwickeln, welches ununterbrochenen Betrieb, Schichtarbeit, Nachtarbeit oder andere Arbeitsformen mit sich bringt, die von der Normalarbeitszeit abweichen, muss diese Arbeitszeitgestaltung in einem Abkommen festgelegt werden, das zwischen dem Unternehmen und den zuständigen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären ausgehandelt wird.

Art. 14.3 Dieses Abkommen kann insbesondere Folgendes regeln:

- die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und/oder die monatlichen Lohnzuschläge, die zur Abgeltung von allfälligen Unannehmlichkeiten, die mit der Arbeitszeitgestaltung zusammenhängen, geleistet werden;
- die Modalitäten von generellen Arbeitszeitverkürzungen;
- der zeitliche Geltungsbereich;
- die Pausen und deren Bezahlung;
- die Vor- und Nachholzeiten für die Brücken;
- die Durchführung der ärztlichen Kontrollen;
- die den Arbeitnehmern angebotenen Möglichkeiten betreffend Transport und Verpflegung im Betrieb;
- die Gewährleistungen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung, der gewerkschaftlichen Tätigkeit und der Ausübung öffentlicher Ämter;

- die Möglichkeit einer Rückkehr zur Normalarbeitszeit aus gesundheitlichen oder altersbedingten Gründen.

Art. 14.4 Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz bei Schicht-, Nacht- oder ununterbrochener Arbeit sowie im Falle von verlängerten Arbeitswochen, Pikettendienst oder Sonntagsarbeit.

BEZAHLTE FERIEN

Art. 15.1 Berechnungsperiode (Ferienjahr)

Die Ferien werden pro Kalenderjahr berechnet. Betriebe, welche die Ferien beim Inkrafttreten des GAV noch aufgrund der Periode 1. Juli bis 30. Juni berechnen, können dabei bleiben. Für Betriebe, die den Wechsel zum Kalenderjahr beschliessen, gilt Art. 15.2.

Art. 15.2 Wechsel zum Kalenderjahr

¹ Am 1. Januar des ersten Ferienjahres, das mit dem Kalenderjahr übereinstimmt, besitzen die Arbeitnehmer folgende Ferienansprüche:

- Allfälliger Feriensaldo per 30. Juni des Vorjahres,
- Ferienanspruch für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember des Vorjahres.

² Der Ferienanspruch aus der Zeit vor dem Übergang zum Kalenderjahr wird für jeden Mitarbeiter separat abgerechnet. Das entsprechende Ferienguthaben ist jederzeit überprüfbar und wird zu gemeinsam vereinbarten Zeitpunkten innerhalb von maximal drei Jahren bezogen.

³ Im Fall eines Übergangs zum Kalenderjahr informiert der betroffene Arbeitgebersekretär den Gewerkschaftssekretär.

Art. 15.3 Feriendauer

¹ Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- mindestens fünf Wochen Ferien;
- sechs Wochen Ferien nach vollendetem 50. Lebensjahr.

² Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- mindestens sieben Wochen Ferien nach vollendetem 17. Lebensjahr;

- mindestens sechs Wochen Ferien bis zum vollendeten 20. Lebensjahr.

³Die Lehrlinge, die einen Fähigkeitsausweis oder ein Eidgenössisches Berufsattest vorbereiten, haben Anspruch auf:

- sieben Wochen Ferien während des ersten Ausbildungsjahres;
- sechs Wochen Ferien ab dem zweiten Ausbildungsjahr.

⁴Die von Jugend und Sport veranstaltete Sportwoche wird im Rahmen der oben genannten Ferienwochen bezogen.

⁵Die Urlaubswoche für ausserschulische Jugendaktivitäten, die Arbeitnehmern bis zum 30. Lebensjahr gemäss Art. 329e OR zu- steht, wird zusätzlich zu den Ferien gewährt. Sie ist nicht bezahlt.

⁶Auf Wunsch kann der Arbeitnehmer drei aufeinander folgende Ferienwochen beziehen.

⁷Änderungen in der Dauer des Ferienanspruchs gelten ab dem 1. Tag des auf das Ereignis folgenden Monats, das die Änderung bedingt (Geburtstag oder zusätzliche Ausbildungsjahre).

Art. 15.4 Ferienbezug

¹Die Unternehmen können zwischen den beiden folgenden Systemen wählen:

- a) Allgemeine Betriebsferien während drei oder vier Wochen, wovon:
 - zwei oder drei Wochen grundsätzlich in die letzten zwei oder drei Wochen des Monats Juli fallen sollen, und;
 - eine Woche unmittelbar vor oder nach diesen zwei bzw. drei Wochen anzusetzen ist, dies gemäss der Empfehlung des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitgeberorganisationen;
- b) Keine Betriebsferien. Die Arbeitnehmer beziehen ihre Ferien in diesem Fall individuell. Der Zeitpunkt wird vom Arbeitgeber festgesetzt unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers, sofern diese mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar sind.

²Der Ferienkalender muss in jedem Fall spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres erstellt sein.

³Ferien ausserhalb der Betriebsferien werden im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell bezogen. Der Zeitpunkt des Bezuges muss bis spätestens am 31. März festgelegt sein.

⁴Der Betrieb kann:

- den Bezug von höchstens drei Ferientagen während der Jahresendbrücke anordnen, und zwar wenn er sonst keine Betriebsferien anordnet oder wenn die Betriebsferien nur zwei Wochen dauern;
- den Bezug von höchstens zwei Ferientagen während der Jahresendbrücke anordnen, wenn die Betriebsferien drei Wochen dauern.

Der Betrieb kann keinen Bezug von Ferientagen während der Jahresendbrücke anordnen, wenn die Betriebsferien vier Wochen dauern.

Als Jahresendbrücke gilt die vom Betrieb wegen der Festtage am Jahresende verfügte ununterbrochene Betriebsschliessung. Macht der Betrieb von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, kann er die zwei oder drei Ferientage einer anderen Feiertagsbrücke zuordnen.

⁵Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien Militärdienst leisten, krank sind, einen Unfall erleiden oder Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub beziehen, legen den Ferienbezug gemeinsam mit dem Arbeitgeber fest.

Art. 15.5 Ferienlohn

¹Für Arbeitnehmer im Monatslohn bemisst sich der Ferienlohn nach dem letzten vollen Lohn entsprechend ihrer vollen Arbeitszeit.

²Für Arbeitnehmer mit variablem Lohn (Stundenlohn, Stücklohn oder Akkord) bemisst sich der Ferienlohn nach dem Durchschnittslohn, berechnet aufgrund der drei letzten der Ferienperiode vorgegangenen Monate.

³Der Ferienlohn wird zu dem Zeitpunkt ausbezahlt, in dem der Arbeitnehmer die Ferien antritt.

Art. 15.6 Kürzung des Ferienanspruchs

¹Wenn die Absenzen während des Ferienjahres drei Monate überschreiten, kann der Ferienanspruch für jeden zusätzlichen Monat um $\frac{1}{2}$ gekürzt werden. Dauert die Krankheit oder der Unfall ohne Unterbruch länger als ein Jahr, wird die Karenzfrist nur einmal gewährt.

²Die wegen Arbeitslosigkeit, Militärdienst und Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub anfallenden Absenzen werden bei der Kürzung des Ferienanspruchs nicht berücksichtigt.

³Leistet der Arbeitnehmer einen Zivildienst von mehr als 180 Tagen, werden die dafür in Anspruch genommenen Ferien von seinem jährlichen Ferienanspruch im Unternehmen abgezogen.

Art. 15.7 Heimarbeiter

Im Moment ihres Ferienbezugs haben die in Heimarbeit beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf:

- 10,7 % des während des Ferienjahres bezogenen Bruttolohnes für fünf Wochen Ferien;
- 13,2 % des während des Ferienjahres bezogenen Bruttolohnes für sechs Wochen Ferien.

Art. 15.8 Feiertage

Bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 15.9 Stellenwechsel während des Ferienjahres

¹Wechselt der Arbeitnehmer während des Ferienjahres (Art. 15.1) die Stelle, werden Ferienanspruch und Ferienlohn pro rata entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses festgelegt.

² Im Fall eines Austritts zufolge Entlassung wird der Ferienlohn für das laufende Ferienjahr in bar ausbezahlt, wenn im Zeitpunkt der Entlassung nicht etwas anderes schriftlich vereinbart wird.

³ Beträgt die Kündigungsfrist mehr als einen Monat und erfolgt eine sofortige Freistellung ab Kündigung, kann ein Drittel der Kündigungsfrist an den Feriensaldo angerechnet werden.

Art. 15.10 Jugendliche nach Abschluss der Ausbildung

Beim ersten Stellenantritt haben Jugendliche nach Abschluss der Lehre oder der Schulausbildung Anrecht auf:

- die Ferien, die den Betriebsferien entsprechen, sofern die Stelle vor denselben angetreten wird;
- die vollen Ferien des folgenden Jahres, wenn die Arbeit unmittelbar nach den Betriebsferien aufgenommen wird und der Betrieb als Berechnungsperiode das branchenübliche Geschäftsjahr der Uhrenindustrie verwendet.

FERIENANSPRUCH IN ZWÖLFTELN BERECHNET

gemäss Art. 15.6 und 15.9

Rechnungsbeispiel in Zwölfteilen:

Jährlicher Ferienanspruch	Anspruch für einen Monat
5 Wochen	= 25 Tage $25 : 12 = 2,08$ Tage
6 Wochen	= 30 Tage $30 : 12 = 2,5$ Tage
7 Wochen	= 35 Tage $35 : 12 = 2,92$ Tage

* * *

Beispiel:

Arbeitnehmer, der den Betrieb am 30. September verlässt:
Ferienanspruch für die Zeit von Januar bis September

Durchschnittliche monatliche Arbeitszeit:

40-Stundenwoche = $173 \frac{1}{3}$ Stunden

Monatslohn: Fr. 4455.–

Stundenlohn = Fr. 25.70

Tageslohn:
(40 Std.: 5 = 8 Std.) = Fr. $25.70 \cdot 8 =$ Fr. 205.60

Anspruch auf $\frac{1}{12}$ von fünf Wochen Ferien
Fr. $205.60 \cdot 2,08 \cdot 9 =$ Fr. 3848.80

Anspruch auf $\frac{1}{12}$ von 6 Wochen Ferien
Fr. $205.60 \cdot 2,50 \cdot 9 =$ Fr. 4626.–

BEZAHLTE FEIERTAGE**Art. 16.1 Anzahl Feiertage**

¹ In der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie werden insgesamt neun Feiertage bezahlt, zu denen immer der 1. August zählt; sie werden gemäss der kantonalen Gesetzgebung und regionalen Gepflogenheiten festgelegt.

² Wo der 1. Mai nicht als Feiertag gilt, ist er trotzdem arbeitsfrei.

Art. 16.2 ¹ Feiertage werden nur bezahlt, wenn ein tatsächlicher Lohnausfall eintritt.

² Feiertage werden nicht ersetzt:

- wenn sie auf einen arbeitsfreien Samstag oder einen Sonntag fallen;
- wenn sie in eine Zeit fallen, während welcher der Arbeitnehmer im Sinne vom Art. 324a OR arbeitsunfähig ist.

Art. 16.3 Ein vertraglich bezahlter Feiertag, der in eine Ferienperiode fällt, gilt nicht als Ferientag.

Art. 16.4 Ist der Arbeitnehmer am Tag vor oder nach dem Feiertag der Arbeit ohne triftigen Grund ferngeblieben, verliert er seinen Lohnanspruch für den Feiertag.

Art. 16.5 ¹ Im Stundenverhältnis entlohnte Arbeitnehmer erhalten den ihrer normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn. Als Berechnungsgrundlage gilt dabei der während der drei letzten Monate ausbezahlte Lohn.

² Heimarbeiter erhalten einen Lohn, der $\frac{1}{5}$ des gesamten Bruttogehalts während der drei Monate vor dem Feiertag entspricht.

ENTLÖHNUNG

LOHNPOLITIK UND MINDESTLÖHNE

Art. 17.1 Lohnpolitik

¹Die Lohnpolitik ist Sache der Betriebe. Der der Arbeitsstelle entsprechende Monats- oder Stundenlohn wird individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

²Die Lohnpolitik der Betriebe und die individuelle Festlegung des Lohns zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden eingeschränkt durch:

- Art. 17.2: Mindestlöhne;
- Art. 18: Teuerungsausgleich;
- Art. 22 AuG.

Art. 17.2 Mindestlöhne

¹Jedes Jahr bestimmen die Vertragsparteien die Mindestlöhne des vorliegenden GAV. Grundsätzlich folgen diese Verhandlungen denjenigen über den Teuerungsausgleich, sofern dies eine Partei verlangt.

²Die mit Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens sowie der begleitenden Massnahmen eingeführten Mindestlöhne stellen einen Grenzwert dar, unterhalb dessen Lohndumping im Sinne von Art. 360a OR vorliegt.

³Bei der Festlegung der Mindestlöhne berücksichtigen die Parteien insbesondere folgende Elemente:

- Ergebnis der Verhandlungen über den Teuerungsausgleich;
- Differenz zwischen Mindestlohn und medianem Lohn in der Uhrenindustrie;
- jährliche Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik;
- Lohnentwicklung in der Uhrenindustrie im Verlaufe der letzten Jahre;

- Lohnentwicklung in den anderen Industriebranchen;
- Entwicklung von Export, Bestellungseingang und Bestells-
vorrat in der Uhrenindustrie;
- Situation des Arbeitsmarktes.

⁴Die Mindestlöhne und der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens werden pro Kanton oder Region festgelegt*.

⁵Die Verhandlungen finden zwischen den betroffenen Arbeitgebersekretären und Gewerkschaftssekretären statt. Diese können Experten beiziehen.

⁶Mindestlöhne werden für folgende Personalkategorien festgelegt:

- ungelernte Arbeitnehmer;
- gelernte Arbeitnehmer.

Auf kantonaler oder regionaler Ebene können mit dem Einverständnis der betroffenen Arbeitgeber- und Syna-Sekretäre für weitere Personalkategorien Mindestlöhne festgelegt werden.

⁷Die Verhandlungsergebnisse werden vom Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie und vom Zentralsekretariat der Gewerkschaft Syna genehmigt.

⁸Bei Uneinigkeit versuchen die Parteien, mit der Unterstützung des Arbeitgeberverbandes der Schweizerischen Uhrenindustrie und dem Zentralsekretariat der Gewerkschaft Syna eine Lösung zu finden. Kommt es zu keiner Einigung, wird gemäss den Artikeln 1.11, 1.12 und 1.13 des vorliegenden GAV der Mediator beigezogen. Die Anrufung des Mediators erfolgt, wenn immer möglich, gemeinsam durch die Zentralen der Arbeitgeber und der Gewerkschaft, sofern sie am Verfahren beteiligt waren.

TEUERUNGS AUSGLEICH

Art. 18.1 Grundsätze

¹Die Verhandlungsdelegationen des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft Syna treffen sich jedes Jahr im September, um über die Anpassung der Löhne an die Teuerung per 1. Januar des folgenden Jahres zu verhandeln.

²Die Verhandlungen betreffen die Anpassung der Löhne an die Teuerung gestützt auf die Beurteilungskriterien gemäss Art. 18.2, ausgedrückt in Franken und in Prozenten.

³Gelangen die Parteien zu einer Einigung, gilt die Teuerung des laufenden Jahres als vollständig ausgeglichen.

Art. 18.2 Beurteilungskriterien

Anlässlich ihrer Verhandlungen nehmen die Delegationen Kenntnis vom medianen Lohn in der Uhrenindustrie und von der zwischen dem 31. August des Vorjahres und dem 31. August des laufenden Jahres eingetretenen Änderung des Landesindex der Konsumentenpreise und prüfen die allgemeine Wirtschaftslage der Gesamtheit der dem GAV unterstellten Betriebe. Desgleichen wird der Einfluss von indirekten Abgaben auf die Teuerung berücksichtigt, soweit deren Erhöhung oder Einführung nicht direkt der Finanzierung von Sozialversicherungen dient.

Art. 18.3 Berechnung des medianen Lohnes in der Uhrenindustrie

¹Der letztbekannte mediane Lohn der Uhrenindustrie wird auf der Grundlage der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik berechnet. Die in der Erhebung erfassten Lohnzuschläge (Überstunden, Prämie für erhöhte Arbeitsbelastung, Anteil 13. Monatslohn, Sonderzahlungen/Boni) werden dabei nicht berücksichtigt. Er wird um die für das laufende Jahr ausbezahlte Teuerungszulage erhöht.

² Ist die im Zweijahres-Rhythmus erstellte Lohnstrukturhebung nicht verfügbar, beziehen sich die Parteien auf die entsprechenden Daten des vorangegangenen Jahres. Nach Abzug der Lohnzuschläge werden diese Angaben um die Lohnerhöhung der von der Lohnstatistik des Bundesamtes für Statistik festgelegten Branche erhöht, desgleichen um die für das laufende Jahr ausbezahlte Teuerungszulage.

Art. 18.4 Zahlungsmodalitäten

Die Betriebe zahlen die Teuerungszulage wie folgt aus:

- entweder in Rappen pro Stunde oder in Franken pro Monat auf der Grundlage des letzten medianen Lohnes der Uhrenindustrie (sowie in Prozenten für das in Heimarbeit beschäftigte Personal);
- oder als Prozentsatz, berechnet auf dem Lohn jedes Arbeitnehmers. Dieser Prozentsatz findet auf sämtliche Löhne Anwendung, die in einer Bandbreite von +/- 20 % des letztbekannten medianen Lohns in der Uhrenindustrie angesiedelt sind. Die Höchst- und Mindestbeträge der so berechneten Teuerungszulage werden auf jene Löhne angewendet, welche den Oberwert der Bandbreite überschreiten bzw. unterhalb der unteren Schwelle der Bandbreite angesiedelt sind.

Art. 18.5 Verfahren bei Uneinigkeit zwischen den Parteien

¹ Können sich die Parteien über eine Lohnanpassung auf der Grundlage der in Art. 18.2 aufgelisteten Beurteilungskriterien nicht einigen, wird das Schiedsgericht von der einen oder anderen Partei – Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft Syna – oder von beiden Parteien angerufen.

² Auch wenn das Schiedsgericht die Gesamtheit der dem GAV unterstellten Betriebe ganz oder teilweise von der Ausrichtung des Teuerungsausgleichs befreit, gilt die Teuerung für das laufende Kalenderjahr durch diesen Entscheid als voll ausgeglichen. Der Arbeitgeberverband empfiehlt jedoch den Unternehmen, welche dies als tragbar und opportun erachten, die fragliche Lohnanpassung trotzdem voll oder teilweise vorzunehmen. Ist die Gewerkschaft Syna der Meinung, dass einem befreiten Unternehmen die volle oder teilweise Anpassung trotz allem zugemutet werden darf, hat sie das Recht, mit diesem Unternehmen diesbezüglich Verhandlungen aufzunehmen.

Bei Scheitern dieser Verhandlungen besteht keine Möglichkeit, den Mediator oder das Schiedsgericht anzurufen.

³ Im Hinblick auf die Aufnahme von Verhandlungen mit dem fraglichen Unternehmen, gegebenenfalls mit dem Arbeitgeberverband und dem Zentralsekretariat der Gewerkschaft Syna, kontaktiert der zuständige Syna-Sekretär den verantwortlichen Arbeitgebersekretär innerhalb von 30 Tagen seit Eröffnung des Schiedsspruches.

Art. 18.6 Verfahren bei Verhandlungen auf Betriebsebene

¹ Vertritt ein Unternehmen die Meinung, es sei nicht imstande, die von den Parteien oder vom Schiedsgericht beschlossene Lohnanpassung voll oder teilweise auszurichten, oder macht es besondere Umstände geltend, meldet es dies seiner Arbeitgeberorganisation, und zwar innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten der zwischen den Parteien getroffenen Verabredung oder der Eröffnung des Schiedsspruches. Der Arbeitgeberverband sorgt für die Aufnahme von Verhandlungen mit dem zuständigen Syna-Sekretär, gegebenenfalls auch mit dem Arbeitgeberverband und dem Zentralsekretariat der Gewerkschaft Syna.

² Kommt keine Einigung zustande, wird das Schiedsgericht innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Inkrafttreten der Verabredung (spätestens aber bis zum 31. Januar des folgenden Jahres) oder der Eröffnung des Schiedsspruches angerufen, und zwar:

- von der Gewerkschaft Syna, wenn das Angebot des Unternehmens 50% der beschlossenen Lohnanpassung erreicht oder übersteigt;
- vom Unternehmen in den anderen Fällen.

Art. 18.7 Expertise

Ordnet das Schiedsgericht eine Expertise an, so muss diese ein evolutionäres Bild der wirtschaftlichen Lage der dem GAV unterstellten Unternehmen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft vermitteln; die Kriterien werden vom Arbeitgeberverband und von der Gewerkschaft Syna in einem Anhang zum Reglement des Schiedsgerichtes festgelegt; dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Jahr	Lohn Durchschnitt/ Median (ab 1996)	Index im Aug. (Dez. 2015 = 100) (in Punkten)	Anstieg des Indexes (in %)	Erhöhung		
				in Franken		in %
				im Monat	in der Stunde	(Heimarbeiter und gemäss Art. 18.4)
1995	4289	89,1	0,50	21	0,12	0,50
1996	4365	90,9	1,98	75	0,43	1,72
1997	4455	91,4	0,58	26	0,15	0,58
1998	4524	91,9	0,48	22	0,13	0,48
1999	4529	92,0	0,10	5	0,03	0,10
2000	4587	92,9	0,90	41	0,24	0,90
2001	4729	93,9	1,30	61	0,35	1,30
2002	4829	94,9	1,10	53	0,31	1,10
2003	4889	95,3	0,50	24	0,14	0,50
2004	4952	95,8	0,50	25	0,14	0,50
2005	5197	96,8	1,00	52	0,30	1,00
2006	5250	97,7	1,00	53	0,30	1,00
2007	5514	99,2	1,50	83	0,48	1,50
2008	5604	99,6	0,40	22	0,13	0,40
2009	5715	102,5	2,90	140	0,81	2,45
2010	5941	101,7	-0,80	0	0	0
2011	5883	102,0	0,30	18	0,10	0,30
2012	5942	102,2	0,2	12	0,07	0,2
2013	5298	101,7	-0,5	0	0	0
2014	5301	101,7	0	0	0	0
2015	5012	101,7	0,1	5	0,03	0,1
2016	5098	100,3	-1,4	0	0	0
2017	-	-	-	-	-	-
2018	-	-	-	-	-	-
2019	-	-	-	-	-	-
2020	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-	-

ANHANG

REGLEMENT DES SCHIEDSGERICHTS

I ALLGEMEINES

- Art. 1** *Das Schiedsgericht legt das anzuwendende Verfahren, das einfach und kurz sein muss, selber fest.*
- Art. 2** *Zur Beschlussfassung legt das Schiedsgericht die gegenwärtige und absehbare Situation der schweizerischen Uhrenindustrie fest. Wenn das Gericht der Ansicht ist, dass ein Gutachten sich als unabdingbar erweist, gibt es die entsprechende Arbeit in Auftrag und legt auch ihren Umfang fest. Zu diesem Zwecke wird das Erhebungsformular benützt, das dem vorliegenden Reglement beigelegt wird.*
- Art. 3** *Die Betriebe füllen das Erhebungsformular selbstständig aus. Die beigelegte Jahresrechnung und der dazugehörige Revisionsstellenbericht sind massgebend.*
- Art. 4** *Bedarf das Schiedsgericht für die Erfüllung seiner Aufgabe der Dienste einer Treuhandgesellschaft, wendet es sich an die Fiduciaire horlogère suisse (FHS). Dieser werden sämtliche von den betroffenen Betrieben erstellten Erhebungsformulare zugestellt. Sie stellt sicher, dass die eingegangenen Antworten vollständig sind und keine offensichtlichen Irrtümer enthalten. Notfalls werden die notwendigen Korrekturen nach telefonischer oder schriftlicher Kontaktnahme mit dem betreffenden Betrieb vorgenommen.*
- Art. 5** *Das Gutachten wahrt die Geschäftsgeheimnisse.*
- Art. 6** *Sämtliche Prozessakten (Verfahren und Schiedsspruch) werden beim Archiv des Kantonsgerichts Neuenburg hinterlegt.*
- Art. 7** *Im Übrigen gelangen die Bestimmungen von Art. 1.14 GAV zur Anwendung.*

II ANWENDUNG VON ART. 18.6 ABS. 2 ÜBER DEN TEUERUNGS AUSGLEICH

Art. 1 ¹ Wenn das Verfahren durch die Gewerkschaft Syna eingeleitet wird, ist die entsprechende Klage dem Schiedsgericht in fünf Exemplaren einzureichen.

² Das Schiedsgericht stellt dem Betrieb die Klage und das Erhebungsformular zu und setzt ihm eine Frist, binnen derer das Formular korrekt ausgefüllt zurückzusenden ist.

³ Wird das Verfahren durch den Betrieb eingeleitet, ist die entsprechende Klage dem Schiedsgericht in fünf Exemplaren einzureichen. Das korrekt ausgefüllte Erhebungsformular ist beizulegen.

⁴ Auf Klagen, die dem Schiedsgericht nicht binnen der von Art. 18.6 Abs. 2 GAV festgelegten Frist eingereicht werden, wird nicht eingetreten.

⁵ Notfalls ist das Schiedsgericht befugt, dem Betrieb zwecks Ausfüllung oder Ergänzung des Erhebungsformulars eine zusätzliche Frist einzuräumen, desgleichen, um die Klage zu ergänzen, falls der Betrieb als Kläger auftritt.

⁶ Die Einreichung der Klage hat aufschiebende Wirkung.

Art. 2 Durch Anrufung des Schiedsgerichts anerkennen der Betrieb als Kläger und die Gewerkschaft Syna die vom Gericht festgelegten Verfahrensregeln. Desgleichen anerkennen sie den Gerichtsstand Neuenburg.

Art. 3 Falls der Betrieb als Kläger auftritt, stellt das Schiedsgericht die Klage ohne Beilage des Erhebungsformulars der Gewerkschaft Syna zu. Gleichzeitig setzt ihr das Schiedsgericht eine Antwortfrist.

Art. 4 Das Schiedsgericht kann die Treuhandgesellschaft FHS mit der Überprüfung der vom Betrieb gemachten Aufgaben beauftragen.

Art. 5 Bei Empfang des Erhebungsformulars entnimmt das Schiedsgericht diesem unter Wahrung des Geschäftsgeheimnisses die wichtigsten inhaltlichen Angaben, und erstellt eine schriftliche Zusammenfassung ohne Angabe von Zahlen; diese wird gegebenenfalls dem Betrieb zugestellt bei gleichzeitiger Ansetzung einer kurzen Frist zur Anbringung von Bemerkungen. Auf der

Grundlage dieser Kommentare entscheidet das Schiedsgericht in eigener Kompetenz, ob die Zusammenfassung abzuändern ist. Diese Zusammenfassung wird sodann der Gewerkschaft Syna zugestellt bei gleichzeitiger Festsetzung einer kurzen Frist zur Anbringung von Bemerkungen.

Art. 6 *Das Schiedsgericht fällt seinen Schiedsspruch auf der Grundlage dieser Unterlagen. Falls nötig, wird eine Verhandlung angesetzt. Der Schiedsspruch wird den Parteien per Einschreiben zugestellt.*

Art. 7 *Die Erhebungskosten gehen zulasten des Betriebes. Die Schiedsgerichtskosten werden von der unterlegenen Partei übernommen.*

Art. 8 *Sämtliche Prozessakten (Verfahren und Schiedsspruch) werden beim Archiv des Kantonsgerichts Neuenburg hinterlegt.*

DREIZEHNTER MONATSLOHN

Art. 19.1 Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Arbeitnehmer, inklusive Heimarbeiternehmer, erhalten einen 13. Monatslohn.

Art. 19.2 Die Arbeitnehmer erhalten diesen 13. Monatslohn im Dezember. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

Art. 19.3 Als Lohn für die Berechnung des 13. Monatslohnes gilt:

- für Arbeitnehmer im Monatslohn: normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Familienzulagen, Überzeitemtschädigung usw.;
- für Arbeitnehmer im Stundenlohn: Durchschnittsstundenlohn der ersten zehn Monate des Kalenderjahres, inklusive Ferienlohn, aber ohne Familienzulagen, Überzeitemtschädigung usw., multipliziert mit 173,33, entsprechend einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden;
- für Arbeitnehmer im Leistungslohn: der Stundenlohn, berechnet auf dem während der ersten zehn Monate des Kalenderjahres erzielten Durchschnittsverdienstes, inklusive Ferienlohn, aber ohne Familienzulagen, Überzeitemtschädigung usw., multipliziert mit 173,33, entsprechend einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden;
- der 13. Monatslohn des in Heimarbeit beschäftigten Personals entspricht 8,33 % des während des Kalenderjahres erzielten Verdienstes.

Art. 19.4 Bei Abwesenheit im Lauf des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig aufgrund des vertraglich bezahlten Lohns berechnet.

ZULAGEN

FAMILIENZULAGEN

Art. 20.1 Die Familienzulagen bestimmen sich aufgrund der von den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen.

Art. 20.2 Die Höhe der Zulagen und die Modalitäten ihrer Ausrichtung werden entsprechend den reglementarischen Bestimmungen der ALFA-Kasse einheitlich festgesetzt.

Art. 20.3 ¹ Die Familienzulagen betragen:

- Kinderzulage (in der Schweiz und im Ausland): Fr. 200.– pro Kind und pro Monat;
- Zulage für berufliche Weiterbildung: Fr. 250.– pro Monat bis zum vollendeten 25. Lebensjahr;
- Ergänzende Zulage zur Kinderzulage und zur Berufsausbildungszulage: Fr. 82.50 pro Monat;
- Geburtzulage: Fr. 1 000.–.

² Vorteilhaftere kantonale Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Art. 20.4 Die aus der Leistung dieser Zulagen für die Arbeitgeber resultierende Belastung ist Gegenstand eines Lastenausgleichs. Die «Ausgleichskasse für Familienzulagen der Uhrenindustrie» (ALFA-Kasse) in La Chaux-de-Fonds wird von den Vertragsparteien als Institution zur Durchführung des Ausgleichs – gemäss ihren Statuten, Reglementen und Weisungen – anerkannt.

ARBEITGEBERBEITRAG AN DIE PRÄMIEN DER KRANKENPFLEGEVERSICHERUNG

Art. 21 ¹ Den für Arzt-, Arznei- und Spitalkosten versicherten Arbeitnehmern steht ein Arbeitgeberbeitrag von monatlich Fr. 175.– zu.

² Der Arbeitgeberbeitrag ist betragsmässig fix. Er wird bei Lohnreduktionen wegen Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Militärdienst nicht angepasst. Der Arbeitgeberbeitrag wird bei Arbeitnehmern, die freiwillig weniger als 50% der normalen betrieblichen Arbeitszeit leisten, um die Hälfte reduziert.

³ Die Zahlung des Arbeitgeberbeitrags ist an die Auszahlung eines Lohnes oder einer Erwerbsersatzentschädigung gebunden.

⁴ In Abweichung von Abs. 1 erhalten Heimarbeiter einen Arbeitgeberbeitrag, der 2,1 % des Lohnes entspricht, maximal aber Fr. 175.– monatlich.

ENTLÖHNUNG BEI ABWESENHEITEN

KRANKHEIT UND UNFALL

Art. 22.1 Grundsätze

¹ Wird der Arbeitnehmer unverschuldet aus Gründen, die gemäss Art. 324a OR in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert, so hat dies – ungeachtet der im Betrieb geltenden Arbeitszeitregelung – keine Lohnabzüge zur Folge. Solche Abwesenheiten werden auch nicht kompensiert.

² Hat der Betrieb Gleitarbeitszeit eingeführt, erfolgt die Entschädigung für die effektiv verlorenen Stunden auf der Grundlage der normalen täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

³ Die Betriebe sind ermächtigt, im Hinblick auf krankheits- und unfallbedingte Absenzen Kontrollen einzuführen. Die Parteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten.

Art. 22.2 Ambulante Behandlungen

¹ Für Arbeitsverhinderungen wegen ambulanter ärztlicher Behandlung oder Blutspende gelten Art. 22.1 Abs. 1 und 2 GAV.

² In Unternehmen mit gleitender Arbeitszeit fällt die erste Arztkonsultation nicht unter den Begriff der ambulanten Behandlung.

³ Für Arbeitsverhinderungen aufgrund dringend notwendiger Zahnbehandlungen gelten Art. 22.1 Abs. 1 und 2 GAV.

Art. 22.3 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

Art. 22.3.1 Allgemeines

¹ Für die Periode, während welcher dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall der volle Lohn zusteht, ist die ununterbrochene

Anstellungsdauer im Betrieb im Zeitpunkt des Krankheits- oder Unfallereignisses massgeblich:

- während des ersten Dienstjahres ein Monat
- nach einem Dienstjahr zwei Monate
- nach drei Dienstjahren drei Monate
- nach acht Dienstjahren vier Monate
- nach zehn Dienstjahren fünf Monate
- nach zwanzig Dienstjahren sechs Monate

dies in einer Zeitspanne von zwölf aufeinander folgenden Monaten ab Eintritt der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit. Der Lohnanspruch erlischt, wenn er ausgeschöpft ist und der Arbeitnehmer die Arbeit nicht wieder aufnimmt.

² Die Dauer des Lohnanspruchs wird für jeden Krankheitsfall – und für jede Niederkunft, sofern die Arbeitnehmerin die Bedingungen für den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung des Bundes nicht erfüllt – getrennt berechnet, desgleichen für jedes Unfallereignis. Der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs wird gesondert behandelt.

³ Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Anspruchsdauer entsprechend, d. h. bis der volle Lohnanspruch erreicht ist.

⁴ Der Arbeitnehmer, der während Kurzarbeit erkrankt, erhält den Lohn, den er auch ohne Krankheit erhalten würde, zuzüglich der ihm zustehenden Arbeitslosenentschädigung. Das Total dieser Leistungen darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Arbeitnehmer ausbezahlt worden wäre, wenn er ausserhalb einer Periode von Kurzarbeit erkrankt wäre.

⁵ Die obgenannten Bestimmungen gelangen bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Mutterschaft zur Anwendung, wenn die Arbeitnehmerin die Bedingungen für den Anspruch der Mutterschaftsentschädigung des Bundes nicht erfüllt.

Art. 22.3.2 Kollektivversicherungen

¹Die vom Betrieb abgeschlossene Kollektivversicherung muss zumindest für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz die Möglichkeit vorsehen, zu einem späteren Zeitpunkt in eine individuelle Versicherung überzutreten. Die Arbeitnehmer müssen schriftlich über diese Möglichkeit informiert werden.

²Das Taggeld muss mindestens 80% des Bruttolohnes entsprechen, 13. Monatslohn inbegriffen. Die Versicherungsleistungen werden während mindestens 720 Tagen innerhalb einer Zeitspanne von 900 Tagen ausgerichtet.

³Der Betrieb bezahlt mindestens die Hälfte der Prämie. Des Weiteren muss er die Versicherungsleistungen ergänzen, damit der Arbeitnehmer in der in Art. 22.3.1 Abs. 1 festgelegten Zeitspanne 100% seines Nettolohnes erhält. Diese Ergänzung ist nicht geschuldet, wenn der Betrieb insgesamt bessere finanzielle Bedingungen bietet.

⁴Die Kollektivversicherung muss die vor Ablauf des Arbeitsvertrags aufgetretenen Krankheitsfälle bis zur Erschöpfung der 720 Tage abdecken.

⁵Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird während der in Abs. 2 vorgesehenen Zeitdauer ein entsprechend reduziertes Taggeld ausgerichtet. Die Versicherungsdeckung wird für die reduzierte Arbeitsfähigkeit für einen allfälligen weiteren Krankheitsfall aufrechterhalten, der nicht im Zusammenhang steht mit dem Fall, der die Leistungen ausgeschöpft hat.

⁶Arbeitnehmern, die mit einem Vorbehalt aufgenommen wurden, ist für die Krankheit, für welche der Vorbehalt gilt, ausschliesslich der Nettolohn zu 100% für die in Art. 22.3.1 Abs. 1 festgelegte Zeit geschuldet. Vorbehalte fallen nach fünf Jahren dahin.

⁷Ein solcher Vorbehalt gilt nur, wenn er dem Arbeitnehmer bei seinem Eintritt in den Betrieb schriftlich zur Kenntnis gebracht

worden ist und wenn er Anfang und Ende seiner Gültigkeit sowie die betreffende Krankheitsart nennt.

⁸Werden im gleichen Fall zusätzliche Versicherungsleistungen ausgerichtet, muss die Höchstgrenze der Überversicherung 100 % des Nettolohnes ohne Sozialleistungen betragen.

⁹Die Taggelder der SUVA oder der vom Betrieb abgeschlossenen privaten Unfallversicherung fliessen dem Arbeitgeber zu.

Art. 22.3.3 Einzelversicherungen der Arbeitnehmer im Monatslohn

¹Hat der Betrieb keine Kollektivversicherung abgeschlossen, müssen die im Monatslohn bezahlten Arbeitnehmer eine Taggeldversicherung mit aufgeschobener Leistung abschliessen; diese Versicherung muss mindestens 80% des Lohnes (inklusive 13. Monatslohn) abdecken, und zwar ab dem Tage, an welchem kein Lohnanspruch gemäss Art. 22.3.1 Abs. 1 mehr besteht. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend reduziertes Taggeld für die gleiche Zeitdauer wie oben bezahlt. Die Versicherungsdeckung muss für die reduzierte Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten bleiben für den Fall eines neuen Versicherungsfalles ohne Zusammenhang mit dem Fall, für welchen die Leistungen bereits ausgeschöpft worden sind.

Art. 22.3.4 Einzelversicherungen für Arbeitnehmer im Stundenlohn oder Heimarbeiter

¹Hat der Betrieb keine Kollektivversicherung abgeschlossen, müssen sich Arbeitnehmer im Stundenlohn oder Heimarbeiter für ein Taggeld versichern, das mindestens 80% des jeweiligen Lohnes deckt, inklusive 13. Monatslohn. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Tagen in einer Zeitspanne von 900 Tagen vom ersten oder zweiten Krankheitstag an ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend reduziertes Taggeld für die gleiche Zeitdauer wie oben bezahlt. Die Versicherungsdeckung muss für die reduzierte

Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten bleiben für den Fall eines neuen Versicherungsfalls ohne Zusammenhang mit dem Fall, für welchen die Leistungen bereits ausgeschöpft worden sind.

² Arbeitnehmer im Stundenlohn oder Heimarbeiter haben Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag in der Höhe von 2% des Lohnes inklusiv 13. Monatslohn, wenn sie individuell versichert sind.

³ Dieser Beitrag wird bei Verdienstaufschlag infolge Krankheit, Unfall, Niederkunft, Adoption, Arbeitslosigkeit oder Militärdienstleistung in der Schweiz nicht herabgesetzt.

⁴ Er ist auf den vom Bundesrat für die Arbeitslosenversicherung festgelegten Höchstlohn beschränkt.

⁵ Der Arbeitgeberbeitrag wird solange ausgerichtet, wie das Arbeitsverhältnis andauert. Dieser Betrag ist nicht mehr geschuldet, wenn die Taggeldleistungen der Krankenkasse oder der Unfallversicherung durch eine ganze Invalidenrente abgelöst werden.

⁶ Durch vorliegende Bestimmungen wird der Arbeitgeber von der obligatorischen Lohnfortzahlung bei Krankheit im Sinne von Art. 324a OR entbunden.

Art. 22.3.5 Information und Kontrolle

¹ Die Arbeitgeber haben ihr Personal über die Bestimmungen zu informieren, die bei Krankheit, Unfall und Niederkunft zur Anwendung gelangen; desgleichen über die Verpflichtung, bei fehlender Kollektivversicherung eine Taggeldversicherung abzuschliessen.

² Bei fehlender Kollektivversicherung haben die Arbeitgeber periodisch zu überprüfen, ob die Arbeitnehmer ihre Taggeldversicherungsprämien bezahlen. Den Nachweis der Taggeldversicherung hat der Arbeitnehmer zu erbringen. Wenn ein Arbeitnehmer seine Taggeldversicherung kündigt, muss er dies seinem Arbeitgeber sofort mitteilen.

Art. 22.4 Geltungsbereich

Alle in Art. 22 GAV enthaltenen Bestimmungen gelten auch für Lernende.

MUTTERSCHAFTS- UND FAMILIENSCHUTZ

Art. 23.1 Schutz von Mutterschaft und Adoption

Art. 23.1.1 Kündigungsverbot

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in der Zeitspanne von sechzehn Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c OR). Während des zehnwöchigen Adoptionsurlaubs darf er das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht kündigen.

Art. 23.1.2 Mutterschaftsurlaub

¹ Bei der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf sechzehn Wochen Mutterschaftsurlaub, dies unter der Voraussetzung, dass sie Anspruch auf Mutterschaftserwerbsersatz hat. Mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub müssen nach der Niederkunft bezogen werden.

² Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen, auch wenn sie ihre Arbeit nachher nicht wieder aufnimmt. Im zweitgenannten Fall ist die Arbeitnehmerin indessen verpflichtet, ihre Entscheidung dem Betrieb spätestens 30 Tage nach erfolgter Niederkunft mitzuteilen, sonst wird nur die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung bezahlt. Im Fall verspäteter Mitteilung erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des gekürzten Mutterschaftsurlaubs. Der Feriensaldo wird ausbezahlt.

³ Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von achtzehn Wochen, falls sie sich spätestens 30 Tage nach erfolgter Niederkunft schriftlich dazu verpflichtet, das Arbeitsverhältnis in den auf den verlängerten Mutterschaftsurlaub folgenden 12 Monaten nicht auf eigenen Wunsch hin zu beenden. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls Anspruch auf die Rückerstattung zu viel gezahlter Beträge.

⁴ Sobald der Arbeitnehmerin die Schwangerschaft bekannt ist, spätestens aber zu Beginn des vierten Schwangerschaftsmonats, informiert sie den Betrieb mittels eines Arztzeugnisses, welches das mutmassliche Datum der Niederkunft enthält. Der Betrieb und die Arbeitnehmerin legen einvernehmlich Beginn und Ende des Mutterschaftsurlaubs fest.

⁵ Während des Mutterschaftsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin den vollen Lohn.

⁶ Für in Heimarbeit beschäftigte Arbeitnehmerinnen wird der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen berechnet.

⁷ Der Mutterschaftsurlaub wird ohne Unterbruch bezogen.

⁸ Kommt es infolge von Krankheit oder Unfall während des Mutterschaftsurlaubs zu einer Arbeitsunfähigkeit, wird der Urlaub weder unterbrochen noch verlängert.

⁹ Arbeitnehmerinnen, die während einer ferienbedingten Betriebschliessung in den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen, sind berechtigt, die entsprechenden Ferien nach Absprache mit dem Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt zu beziehen.

¹⁰ Auf Verlangen des Arbeitgebers führt die Arbeitnehmerin die Person, die sie während des Mutterschaftsurlaubs ersetzen soll, in die entsprechenden Aufgaben ein.

¹¹ Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs bei Drittpersonen einer bezahlten Arbeit nachgehen, kann vom Arbeitgeber die Entrichtung des Lohns verweigert bzw. die Rückerstattung des Gehalts verlangt werden, falls der entsprechende Betrag bereits zur Auszahlung gelangt ist.

¹² Sind zwei verschiedene Regelungen bei Mutterschaft anwendbar, gilt für den Mutterschaftsurlaub die vorteilhaftere.

¹³ Muss das Neugeborene länger als drei Wochen hospitalisiert werden, kann der Mutterschaftsurlaub aufgeschoben werden, bis das Kind nach Hause zurückkehrt.

Art 23.1.3 Vaterschaftsurlaub

Die Arbeitgeber gewähren den Arbeitnehmern bei der Geburt eines Kindes: 5 Tage für den Vater. Ab dem zweiten Kind oder im Falle von Mehrlingsgeburten: 10 Tage für den Vater, diese 5 bzw. 10 Tage können innert eines Monats ab dem Tag der Geburt aufgeteilt werden.

Art. 23.1.4 Adoptionsurlaub

¹ Wird ein Kind im Hinblick auf eine Adoption platziert, hat die zukünftige Adoptionsmutter oder der zukünftige Adoptionsvater Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zehn aufeinander folgenden Wochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Platzierung mindestens zehn Monate bestand. Der Adoptionsurlaub wird nach der Platzierung bezogen. Arbeiten beide Elternteile in der Uhrenindustrie, ist eine Kumulierung verboten.

² Die zukünftige Adoptionsmutter oder der zukünftige Adoptionsvater hat Anspruch auf einen Adoptionsurlaub, wenn das adoptierte Kind weniger als sechs Jahre alt ist und es sich nicht um das Kind des Partners handelt (gemäss Art. 264a Abs. 3 ZGB).

³ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zehn Wochen, auch wenn er seine Arbeit nicht wieder aufnimmt. Im zweitgenannten Fall ist der Arbeitnehmer indessen verpflichtet, den Betrieb spätestens zwei Wochen nach der Platzierung des Kinds zu informieren. Andernfalls ist der Arbeitgeber berechtigt, den bezahlten Urlaub auf einen Monat zu kürzen.

⁴ Sobald das Adoptionsgesuch gestellt ist, informiert der Arbeitnehmer den Betrieb darüber. Er muss über die Bewilligung verfügen, ein Kind zu adoptieren.

⁵ Während des Adoptionsurlaubs bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vollen Lohn. In der vom Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivversicherung fliessen die von der Versicherung entrichteten Taggelder dem Arbeitgeber zu. Wird eine gesetzliche Zulage ausgerichtet, kann der Arbeitgeber diese vom Lohn abziehen.

⁶ Für in Heimarbeit beschäftigte Arbeitnehmer wird der Lohnanspruch während des Adoptionsurlaubs auf der Grundlage des durchschnittlichen Gehalts der sechs Monate vor Beginn des Adoptionsurlaubs berechnet.

⁷ Der Adoptionsurlaub wird ohne Unterbruch bezogen.

⁸ Kommt es infolge von Krankheit oder Unfall während des Adoptionsurlaubs zu einer Arbeitsunfähigkeit, wird der Urlaub weder unterbrochen noch verlängert.

⁹ Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien in den Genuss des Adoptionsurlaubs kommen, beziehen die entsprechenden Ferien nach Absprache mit dem Arbeitgeber zu einem anderen Zeitpunkt.

¹⁰ Auf Verlangen des Arbeitgebers führt der Arbeitnehmer die Person, die sie während des Adoptionsurlaubs vertritt, in ihre Arbeit ein.

¹¹ Geht der Arbeitnehmer während des Adoptionsurlaubs bei Drittpersonen einer bezahlten Arbeit nach, kann der Arbeitgeber die Bezahlung des Lohns während des Adoptionsurlaubs verweigern bzw. die Rückerstattung des Lohnes verlangen, falls er bereits zur Auszahlung gelangt ist.

Art. 23.2 Familienschutz

Art. 23.2.1 Urlaub zur Pflege eines in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedes

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das Recht einzuräumen, der Arbeit fernzubleiben, um seinen Ehepartner, die Familienmitglieder in direkter Linie sowie die in seiner Familiengemeinschaft lebenden Brüder und Schwestern zu pflegen. Die Pflege durch den Arbeitnehmer muss dringlich sein, eine ernsthafte Erkrankung betreffen und mangels einer anderen Lösung unumgänglich sein. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jene Massnahmen zu ergreifen, die es ihm ermöglichen, seine Arbeit möglichst schnell wieder aufzunehmen.

² Bestehen Zweifel mit Bezug auf das Vorliegen oder die Dringlichkeit des Falls, insbesondere bei Wiederholungen, ist der Arbeitgeber ermächtigt, ein Arztzeugnis zu verlangen.

³ Sind die in Abs. 1 festgelegten Bedingungen gegeben, beträgt der Urlaub höchstens drei Tage pro Fall, wobei dieser Urlaub bezahlt wird.

⁴ Unbezahlte Urlaubstage, die über die Zeitspanne von drei bezahlten Tagen hinausgehen, können in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kompensiert werden.

⁵ Für den Ferienanspruch wird der obgenannte Urlaub der Zeitspanne von drei Monaten pro Jahr (Krankheit, Unfall) gemäss Art. 15.6 Abs. 1 GAV angerechnet.

Art. 23.2.2 Erziehungsurlaub

¹ Auf Verlangen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (Vater oder Mutter) einen Erziehungsurlaub von drei bis zwölf Monaten zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer bei Gesuchstellung seit mindestens einem Jahr im Betrieb beschäftigt ist. Für die Mütter wird dieser Urlaub nach dem Mutterschaftsurlaub gewährt; für die Väter wird dieser Urlaub bei Geburt des Kindes oder nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs der Mutter gewährt. Bis zum Alter von acht Jahren wird die Adoption der Geburt gleichgestellt.

² Der Arbeitnehmer hat sein Urlaubsgesuch sechs Monate im Voraus zu stellen. Beginn und Ende des Erziehungsurlaubs, der ohne Unterbruch zu beziehen ist, sind durch den Betrieb und den Arbeitnehmer schriftlich festzulegen, desgleichen die Modalitäten betreffend die Sistierung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse sowie bei anderen Versicherungen.

³ Das Arbeitsverhältnis ruht während der Dauer des Erziehungsurlaubs. Der Arbeitnehmer hat keinerlei Anspruch auf Lohnzahlung, Ferien und sonstige Sozialleistungen seitens des Betriebes. Desgleichen ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, einer anderweitigen Erwerbsarbeit nachzugehen.

⁴ Bei Beendigung des Erziehungsurlaubs hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erneut in seiner vorherigen Stelle zu beschäftigen bzw. in einer ähnlichen Stelle mit einem gleichwertigen Lohn. Die Rückkehr in den Betrieb ist indessen ausgeschlossen, wenn:

- dies von den Parteien in gegenseitigem Einvernehmen festgelegt worden ist;
- der Arbeitnehmer nicht die Absicht hat, seine Arbeit wieder aufzunehmen und den Arbeitgeber diesbezüglich unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist informiert, ansonsten Art. 337d OR sinngemäss zur Anwendung gelangt;
- der Arbeitgeber nach Treu und Glauben den Nachweis erbringt, dass sich die Lage des Betriebes so verändert hat, dass dem Arbeitnehmer keine Stelle mehr angeboten werden kann und dies der betroffenen Person drei Monate vor Beendigung des Erziehungsurlaubs eröffnet wird.

Art. 23.2.3 Betreuungsstrukturen für Kinder

¹ Zum Wohle ihrer Mitarbeiter sind die Betriebe bestrebt, Betreuungsstrukturen für Kinder im Vorschulalter bzw. im frühen Schulalter einzurichten oder an der Einrichtung solcher Strukturen mitzuwirken.

² Auf entsprechendes Verlangen begleiten die Arbeitgeberorganisationen die Betriebe in diesen Bestrebungen, insbesondere zwecks Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten oder im Hinblick auf die Aushandlung von Verträgen betreffend den erleichterten Zugang zu den Betreuungsstrukturen.

³ Die Betriebe sind nicht verpflichtet, sich an den Betreuungskosten für Kinder zu beteiligen. Verfügt ein Betrieb über seine eigenen Betreuungsstrukturen, sind Rechtsform und Haftpflicht einvernehmlich festzulegen.

Art. 23.3 Geltungsbereich

Alle Bestimmungen von Art. 23 GAV gelten auch für Lernende.

SCHWEIZER MILITÄRDIENTST

Art. 24.1 Die Betriebe gewähren den Arbeitnehmern während ihres obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, eingeschlossen der militärische Frauendienst, aber unter Vorbehalt des Aktivdienstes, folgende Zulagen:

Rekrutenschule

- Ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 50 % des Lohnes.
- Verheiratete Rekruten und ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 75 % des Lohnes.

Übrige Instruktionsdienste

- Ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 100 % des Lohnes für die ersten 30 Tage, 50 % des Lohnes ab dem 31. Tag.
- Verheiratete Rekruten sowie ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 100 % des Lohnes für die ersten 30 Tage, 80 % des Lohnes ab dem 31. Tag.

Wiederholungskurse

- 100 % des Lohnes.

Art. 24.2 Dem Arbeitgeber fliessen die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen zu. Ist die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung verglichen mit den oben erwähnten Ansätzen höher, zahlt der Arbeitgeber die Differenz aus.

Art. 24.3 Zivilschutz, Zivildienst, Dienst im Roten Kreuz sowie der von der zuständigen Bundesbehörde angeordnete Dienst im Ausland sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.

Art. 24.4 Alle Bestimmungen von Art. 24 GAV gelten auch für Lernende.

BERECHTIGTE ABSENZEN

Art. 25.1 Heirat, Todesfall, Umzug

Die Betriebe gewähren den Arbeitnehmern folgende bezahlte Urlaubstage:

- a) Heirat des Arbeitnehmers: zwei Tage, unabhängig vom Heiratsdatum;
- b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder eines Elternteils: bis zu drei Tage;
- c) Tod der Schwiegereltern oder eines Geschwisters:
 - sofern diese Personen in Familiengemeinschaft mit dem Arbeitnehmer gelebt haben: bis zu drei Tage;
 - andernfalls bis zu einem Tag;
- d) Umzug, sofern dieser nicht in Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel steht: ein Tag pro Kalenderjahr.

Art. 25.2 Militärische Inspektion

Die Betriebe gewähren ebenfalls:

- im Falle von Waffen- und Ausrüstungsinspektionen: einen halben Tag;
- wenn der Inspektionsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann: einen Tag.

Art. 25.3 Entschädigung der Absenttage

Für Absenzen infolge Todesfall, Militärinspektion und Umzug wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, für die effektiv ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn ausgerichtet. Fällt eine Absenz beispielsweise auf einen Sonntag, einen arbeitsfreien Samstag, einen Feiertag oder in die Ferien, wird keine Entschädigung ausgerichtet.

AUS- UND WEITERBILDUNG

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG, UMSCHULUNG

Präambel

Im Bestreben, im Sinn und Geist des Bundesgesetzes über die Berufsbildung die berufliche Grundausbildung, die Weiterbildung, die permanente Schulung und die Umschulung durch eine koordinierte Zusammenarbeit zu fördern, haben die Parteien Folgendes vereinbart:

Art. 26.1 Aus- und Weiterbildung

¹Die Parteien ermuntern die Betriebe:

- Massnahmen zur Förderung der Grundausbildung derjenigen Arbeitnehmer zu ergreifen, die über keinen anerkannten Abschluss verfügen;
- den Lehrlingen den Besuch einer höheren Berufsschule zur Erlangung einer Berufsmatur zu ermöglichen, damit sie Zugang zu einer Fachhochschule erhalten;
- die Weiterbildung und die Vielseitigkeit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Unter Vielseitigkeit wird die Fähigkeit eines Arbeitnehmers verstanden, an verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb eines Betriebs tätig zu sein und dabei vergleichbare Leistungen hinsichtlich Qualität oder Quantität zu erbringen.

²Die Betriebe bestätigen die absolvierten Aus- und Weiterbildungen und die Erfahrungen, die die Arbeitnehmer erworben haben. Diese Bestätigung wird auf Wunsch des Betriebs oder des Arbeitnehmers regelmässig ergänzt und bildet einen Anhang des Arbeitszeugnisses.

Art. 26.2 Bildungsurlaub

¹Arbeitnehmer, die drei aufeinander folgende Jahre im selben Betrieb oder Konzern beschäftigt sind, haben Anspruch auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von jährlich maximal drei Tagen. Dieser bezahlte Urlaub wird gewährt, wenn die besuchte Ausbildung die berufliche Tätigkeit oder die für die Berufsausübung nützlichen Sprachen betrifft.

²Der Arbeitgeber muss mit Kursinhalt und Zeitpunkt der Abwesenheit ausdrücklich einverstanden sein. Insbesondere darf der geregelte Betriebsablauf nicht gestört werden.

³Die Arbeitnehmer müssen den Besuch der Kurse belegen.

⁴Arbeitnehmer, die den Besuch einer internen Ausbildung verweigern oder die das Recht auf Bildung missbraucht haben, haben keinen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub.

⁵Anstelle eines Urlaubs kann der Arbeitnehmer die Übernahme der gesamten oder eines Teils der Kurskosten beantragen, wenn der Kurs in der Freizeit besucht wird.

Art. 26.3 Berufsbildungskommission

¹Die Gewerkschaft Syna bestimmt drei Vertreter in die Berufsbildungskommission des Arbeitgeberverbandes; diese Vertreter nehmen mit beratender Stimme teil; die Kommission kann ohne ihre Zustimmung keine für die Gewerkschaft Syna verpflichtende Entscheide treffen.

²Die Vertreter der Gewerkschaft Syna nehmen an den Besprechungen und Beschlussfassungen bezüglich der Finanzierung der Kommission des Arbeitgeberverbandes sowie Bildungs- oder Informationsaktionen, wofür der Arbeitgeberverband die Verantwortung alleine tragen will, nicht teil.

³Sofern die Berufsbildungskommission im Beisein der Vertreter der Gewerkschaft Syna tagt, hat sie den Auftrag, den Parteien alle nützlichen Vorschläge über Aus- und Weiterbildungsfragen, die gemeinsam geprüft und gelöst werden sollten, vorzulegen.

⁴Sie schlägt ihnen insbesondere vor:

- die als notwendig erachteten Aus- und Weiterbildungsprogramme;
- die zu beachtenden Prioritäten bei der Verwirklichung dieser Programme;
- die notwendigen Mittel und Wege;
- die Finanzierung.

Das Unternehmen: _____ in: _____ überreicht folgende

AUSBILDUNGSBESTÄTIGUNG

An Herrn/Frau

Name: _____ Vorname: _____ Geboren am: _____

Adresse: _____

Heimatort: _____ Muttersprache: _____

Eintrittsdatum: _____ Austrittsdatum: _____

Funktion bei Anstellung: _____

Absolvierte Ausbildungen vor der Anstellung

Art der Ausbildung	Ort der Ausbildung	Diplom/Zertifikat	erhalten am ...

Tätigkeit im Unternehmen (während mindestens zwei Monaten)

Art der Tätigkeit	Abteilung	Von ... bis ...

Absolvierte Ausbildungen und Kurse; erworbene Berufskennnisse während der Tätigkeit im Betrieb

Art der Ausbildung, des Kurses, Beschreibung der Tätigkeit	Dauer	Beendet am	Zertifikat/Bestätigung

Ort: _____ Datum: _____ Unterschrift: _____

KURSE UND URLAUBE FÜR DIE AUSBILDUNG AUF DEM GEBIET DER SOZIALGESETZGEBUNG

Art. 27.1 Kursstoff

¹ Um die Kenntnisse der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung zu fördern und zu erweitern und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu vertiefen, werden den Arbeitnehmern (Anspruchsberechtigte siehe Art. 27.2) Bildungsurlaube gewährt.

² Diese Urlaube werden für Kurse gewährt, die insbesondere folgende Themen umfassen:

- Sozial- und Arbeitsgesetzgebung;
- Gesamtarbeitsverträge;
- berufliche Vorsorge;
- Lohnsysteme;
- Gesetzgebung über die Berufsausbildung;
- paritätische Einrichtungen;
- Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Persönlichkeitsschutz.

³ Diese Aufzählung ist nicht abschliessend; es können auch weitere Themen ähnlicher Art behandelt werden, sofern sie von der in Art. 27.3 hiernach bezeichneten Kommission gebilligt werden.

Art. 27.2 Anspruchsberechtigte

¹ Im Rahmen ihres Auftrages haben folgende Personen Anspruch auf solche Urlaube:

- die Mitglieder der Verhandlungskommissionen der Vertragsparteien;
- die Mitglieder der ständigen paritätischen Kommissionen;
- die Mitglieder der Lehrlings-Aufsichtskommissionen;
- die Mitglieder der Arbeitsgerichte;
- die Mitglieder der Personalkommissionen und die Gewerkschaftsvertreter;

- die Mitglieder von Stiftungsräten;
- die Sicherheitskoordinatoren;
- die Vertrauenspersonen in Sachen Persönlichkeitsschutz;
- die von einer der Vertragsparteien vorgeschlagenen Mitglieder in den kantonalen oder eidgenössischen Kommissionen, welche die unter Art. 27.1 Abs. 2 aufgeführten Themen behandeln.

²Die unter Art. 27.3 Abs. 1 vorgesehene paritätische Kommission kann diese Kurse je nach dem zu behandelnden Kursstoff auch für andere als die im vorigen Abschnitt erwähnten Personenkreise öffnen.

³Besteht in einem Unternehmen eine Personalkommission, kann die Ausbildung deren Mitglieder im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Kommission durchgeführt werden (Programme, Dauer, Teilnahme).

Art. 27.3 Paritätische Kommission

¹Eine aus vier Mitgliedern bestehende paritätische Kommission wird eingesetzt, um die Bildungskurse im Sinn und Geist der Gesamtarbeitsverträge auszuwählen und nötigenfalls zu genehmigen.

²Kommt keine Einigung zustande, werden die Vertragsparteien angerufen.

Art. 27.4 Kurse

¹Wenn die Kurse von der paritätischen Kommission genehmigt sind, werden sie entweder paritätisch, von den Vertragsparteien getrennt oder von einem aussenstehenden Bildungsträger durchgeführt. Sie geben Anrecht auf bezahlten Urlaub.

²Wird ein Kurs über ein in Art. 27.1 Abs. 2 erwähntes Thema von einem Arbeitgeber durchgeführt, hindert dies den Arbeitnehmer nicht an der Teilnahme an den von der Gewerkschaft Syna organisierten Kursen. Dasselbe gilt auch im umgekehrten Fall.

³Das Unternehmen fördert die Kursteilnahme der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer. Es gewährt ihnen dafür Bildungsurlaub.

⁴Dem Urlaubsgesuch zur Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Bildungskurs wird entsprochen, jedoch wird dieser Urlaub nicht bezahlt.

Art. 27.5 Allgemeine Bestimmungen

¹Die Gesamtdauer der Urlaube beträgt höchstens fünf Tage pro Jahr und Berechtigten.

²Die Bildungsurlaube dürfen den ordnungsgemässen Arbeitsablauf im Unternehmen nicht stören.

³Das Unternehmen, das die Kurskosten übernimmt (Kursgeld, Material-, Verpflegungs- und Reisekosten), muss diese Vergünstigungen allen Teilnehmern des Unternehmens gewähren.

VORZEITIGE PENSIONIERUNG

ETAPPENWEISE PENSIONIERUNG UND AHV-ÜBERBRÜCKUNGSRENTE

Art. 28.1 Keine Kumulation

Die Arbeitnehmer haben entweder Anspruch auf eine etappenweise Pensionierung oder auf eine AHV-Überbrückungsrente. Eine Kumulation ist nicht möglich.

Art. 28.2 Etappenweise Pensionierung

¹ Im Verlaufe der zwei Jahre vor Erreichung des offiziellen AHV-Rentenalters hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etappenweise Kürzung der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer muss diesen Anspruch ein Jahr vor Beginn der etappenweisen Pensionierung geltend machen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine etappenweise Pensionierung, wenn er:

- zehn Dienstjahre im Betrieb oder im Konzern zählt;
- zehn von insgesamt zwölf Dienstjahren in Betrieben zählt, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Diese Zeitspannen müssen der etappenweisen Pensionierung unmittelbar vorausgehen.

Falls die Verwirklichung dieses Anspruchs durch ausserordentliche Umstände verunmöglicht wird, kann der Arbeitnehmer an die Gewerkschaft Syna gelangen, damit zwischen dem Betrieb und den betroffenen Arbeitgeber- und Syna-Sekretären Verhandlungen eröffnet werden.

² Mit der etappenweisen Pensionierung kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit um höchstens 20% im ersten Jahr und höchstens 40% im zweiten Jahr kürzen.

³Der Lohn des Arbeitnehmers wird entsprechend der Hälfte der Arbeitszeitreduktion gekürzt.

⁴Der versicherte Lohn gemäss den Bestimmungen der zuständigen beruflichen Vorsorgeeinrichtung verbleibt auf der Höhe vor Einführung der etappenweisen Pensionierung.

⁵Die Gesamtheit der Beiträge (Arbeitgeberbeitrag und Arbeitnehmerbeitrag), die der beruflichen Vorsorgeeinrichtung auf der Grundlage der Differenz zwischen dem Lohn vor Beginn der etappenweisen Pensionierung und dem reduzierten Lohn geschuldet ist, wird vom Arbeitgeber übernommen.

⁶Die detaillierten Modalitäten der etappenweisen Pensionierung werden vom Betrieb und dem Arbeitnehmer vorgängig und schriftlich festgelegt.

⁷Vorbehalten bleiben jeweils vorteilhaftere Bestimmungen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

Art. 28.3 AHV-Überbrückungsrente

¹Im Jahr vor dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters hat der Arbeitnehmer, der jegliche entlohnte berufliche Aktivität aufgibt, das Recht auf eine AHV-Überbrückungsrente, wenn er im Zeitpunkt der ersten Rentenauszahlung folgende Bedingungen erfüllt:

- zehn Dienstjahre im Betrieb oder im Konzern, oder
- zehn Dienstjahre innerhalb von insgesamt zwölf Dienstjahren in einem dem GAV der Uhrenindustrie unterstellten Betrieb.

²Der Arbeitnehmer, der von diesem Recht Gebrauch machen will, teilt dies seinem Arbeitgeber zwölf Monate im Voraus mit. Auf jeden Fall kündigt er unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist.

³Die AHV-Überbrückungsrente beträgt Fr. 24000.– für ein Jahr. Hat der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers

während der in Art. 28.3.1 erwähnten Referenzzeit weniger als 100% betragen, wird die AHV-Überbrückungsrente anteilmässig gekürzt.

⁴Die Bezugsdauer der AHV-Überbrückungsrente beträgt ein Jahr. Auf schriftlichen, entsprechend begründeten Antrag, kann die Bezugsdauer auf zehn Monate gekürzt werden. Der Totalbetrag der Überbrückungsrente bleibt unverändert.

⁵Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen innerhalb der letzten zwölf Monate entlassen, bevor er Anspruch auf Ausrichtung der AHV-Überbrückungsrente hat, wird die Rente ab dem ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt; der Totalbetrag bleibt unverändert, auch wenn Leistungen der Arbeitslosenkasse bezogen werden.

⁶Die AHV-Überbrückungsrente wird vom Zeitpunkt an ausbezahlt, in dem die vorzeitige Pensionierung in Kraft tritt und bis zur Zahlung der AHV-Altersrente oder bis zum Ende des Monats, in welchem der Rentenbezüger verstirbt. Sie wird nicht mehr ausbezahlt, wenn der Arbeitnehmer wieder eine bezahlte Arbeit aufnimmt, eine ganze Rente der Invalidenversicherung oder der Unfallversicherung bezieht oder Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhält, unter Vorbehalt von Art. 28.3.5.

⁷Die AHV-Überbrückungsrente wird vom Arbeitgeber finanziert.

SONDERSTATUTE

LEHRLINGSSTATUT

Art. 29.1 Geltungsbereich

Es wird empfohlen, das vorliegende Statut anzuwenden:

- bei durch den Bund oder Kanton anerkannten Lehrverträgen in Bezug auf die vom Lehrmeister, vom Lehrling und seinem gesetzlichen Vertreter einzuhaltenden Bestimmungen;
- bei Berufslehren, die aufgrund eines von einem repräsentativen Berufsverband der Uhrenindustrie registrierten und anerkannten Vertrages absolviert werden.

Art. 29.2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Vorliegende Empfehlung ändert nichts an den gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, die auf die Lehrlinge zwingend angewandt werden (Ferien: Art. 15; Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Krankenpflegeversicherung: Art. 21; Krankheit und Unfall: Art. 22; Mutterschafts- und Familienschutz: Art. 23; Militärdienst: Art. 24).

Art. 29.3 Arbeitszeit

¹Die normale Arbeitszeit der Lehrlinge entspricht der geltenden vertraglichen Arbeitszeit, inklusive die Stunden für den obligatorischen Berufsunterricht.

²Der Lehrmeister sorgt dafür, dass die Lehrlinge während der normalen Arbeitszeit über genügend Zeit verfügen, um ihre Aufgaben und Prüfungen unter Aufsicht vorbereiten zu können.

³Zudem ist den Lehrlingen im ersten Lehrjahr ein zusammenhängender freier Halbtage Mitte der Woche zu gewähren, um ihnen die Integration in das Berufsleben zu erleichtern.

Art. 29.4 Lohn

¹ Lehrlinge stehen im Monatslohnverhältnis.

² Gemessen am medianen Lohn der Uhrenindustrie, der auf der Grundlage der Bestimmungen von Art. 18.3 ermittelt wird, betragen die Mindestansätze, alles inbegriffen:

im 1. Lehrjahr: 10 %–15 %

im 2. Lehrjahr: 15 %–20 %

im 3. Lehrjahr: 20 %–25 %

im 4. Lehrjahr: 25 %–30 %

(siehe Anhang)

³ In Betrieben, in denen der Lehrlingslohn mit einem Prämiensystem verbunden ist, müssen die in Art. 29.4 Abs. 2 festgelegten Ansätze erreicht werden.

Art. 29.5 Ärztliche Kontrolle

¹ Der Lehrling hat das Recht, sich während des ersten Lehrjahres einer ärztlichen Kontrolle zu unterziehen, ohne dass deswegen die Verpflichtung (Art. 29 Abs. 2 ArG) des Lehrmeisters dahinfällt, auf die Gesundheit des Lehrlings achten zu müssen.

² Die Kosten dieser Kontrolle (Arzthonorar, Lohnausfall) gehen zu Lasten des Arbeitgebers, sofern sie nicht von einer Krankenkasse übernommen werden.

Art. 29.6 Studientage

¹ Die in Art. 29.7 erwähnte paritätische Kommission bestimmt die Kurse, Konferenzen, Studienreisen, technische Besichtigungen und andere Veranstaltungen, die zur Erweiterung der allgemeinen und beruflichen Kenntnisse beitragen können und von den Unterzeichnerverbänden dieses Statuts durchgeführt werden.

² Es wird den Arbeitgebern empfohlen, den Lehrlingen die notwendige Zeit für diese Veranstaltungen zur Verfügung zu

stellen, in der Regel maximal drei Tage pro Jahr, vorausgesetzt, dass dadurch der Berufsschulunterricht nicht in Mitleidenschaft gezogen wird.

Art. 29.7 Paritätische Kommission

¹ Eine paritätische Kommission, bestehend aus je drei Vertretern der dieses Statut unterzeichnenden Parteien, und ist mit dessen Überwachung und Anwendung beauftragt.

² Sie kann den unterzeichnenden Parteien Vorschläge unterbreiten.

Art. 29.8 Revision und Kündigung

¹ Auf Verlangen einer der unterzeichnenden Parteien kann dieses Statut jederzeit revidiert werden.

² Es kann von jeder unterzeichnenden Partei auf das Ende eines Kalenderjahres – unter Beachtung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist – schriftlich gekündigt werden.

Art. 29.9 Andere Arbeitnehmerorganisationen

¹ Andere Arbeitnehmerorganisationen, die sich mit Lehrlingsfragen befassen, können sich dem vorliegenden Statut anschliessen.

² Die Zustimmung der unterzeichnenden Parteien vorausgesetzt, können sie in der paritätischen Kommission Einsitz nehmen.

ANHANG

LEHRLINGSSTATUT MONATLICHER LOHN

Jahr	Durchschnittslohn	1. Lehrjahr 10–15%	2. Lehrjahr 15–20%	3. Lehrjahr 20–25%	4. Lehrjahr 25–30%
2002	Fr. 4829.–	Fr. 483.– Fr. 724.–	Fr. 724.– Fr. 966.–	Fr. 966.– Fr. 1207.–	Fr. 1207.– Fr. 1449.–
2003	Fr. 4889.–	Fr. 489.– Fr. 733.–	Fr. 733.– Fr. 978.–	Fr. 978.– Fr. 1222.–	Fr. 1222.– Fr. 1467.–
2004	Fr. 4952.–	Fr. 495.– Fr. 743.–	Fr. 743.– Fr. 990.–	Fr. 990.– Fr. 1238.–	Fr. 1238.– Fr. 1486.–
2005	Fr. 5197.–	Fr. 520.– Fr. 780.–	Fr. 780.– Fr. 1039.–	Fr. 1039.– Fr. 1299.–	Fr. 1299.– Fr. 1559.–
2006	Fr. 5250.–	Fr. 525.– Fr. 788.–	Fr. 788.– Fr. 1050.–	Fr. 1050.– Fr. 1312.–	Fr. 1312.– Fr. 1575.–
2007	Fr. 5514.–	Fr. 551.– Fr. 827.–	Fr. 827.– Fr. 1102.–	Fr. 1102.– Fr. 1379.–	Fr. 1379.– Fr. 1654.–
2008	Fr. 5604.–	Fr. 560.– Fr. 841.–	Fr. 841.– Fr. 1121.–	Fr. 1121.– Fr. 1401.–	Fr. 1401.– Fr. 1681.–
2009	Fr. 5715.–	Fr. 572.– Fr. 857.–	Fr. 857.– Fr. 1143.–	Fr. 1143.– Fr. 1429.–	Fr. 1429.– Fr. 1715.–
2010	Fr. 5941.–	Fr. 594.– Fr. 891.–	Fr. 891.– Fr. 1188.–	Fr. 1188.– Fr. 1485.–	Fr. 1485.– Fr. 1782.–
2011	Fr. 5883.–	Fr. 588.– Fr. 882.–	Fr. 882.– Fr. 1177.–	Fr. 1177.– Fr. 1471.–	Fr. 1471.– Fr. 1765.–
2012	Fr. 5942.–	Fr. 594.– Fr. 891.–	Fr. 891.– Fr. 1188.–	Fr. 1188.– Fr. 1485.–	Fr. 1485.– Fr. 1783.–
2013	Fr. 5298.–	Fr. 530.– Fr. 795.–	Fr. 795.– Fr. 1060.–	Fr. 1060.– Fr. 1324.–	Fr. 1324.– Fr. 1590.–
2014	Fr. 5301.–	Fr. 530.– Fr. 795.–	Fr. 795.– Fr. 1060.–	Fr. 1060.– Fr. 1324.–	Fr. 1324.– Fr. 1590.–
2015	Fr. 5012.–	Fr. 501.– Fr. 752.–	Fr. 752.– Fr. 1002.–	Fr. 1002.– Fr. 1253.–	Fr. 1253.– Fr. 1504.–
2016	Fr. 5098.–	Fr. 510.– Fr. 765.–	Fr. 765.– Fr. 1020.–	Fr. 1020.– Fr. 1275.–	Fr. 1275.– Fr. 1529.–
2017					
2018					
2019					
2020					
2021					

KADERSTATUT

Art. 30.1 Umschreibung der Funktion

Unter den Begriff «zum Kader gehörende Arbeitnehmer» (in der Folge «Kader» genannt) fallen:

- an der Spitze einer Betriebsabteilung stehende Arbeitnehmer, die vom Unternehmen umschriebene menschliche oder technische Verantwortungen tragen und grösstenteils mit Funktionen in dieser Richtung beschäftigt sind;
- technische Angestellte mit einer Stabsfunktion, deren Verantwortung gleichwertig ist wie jene der oben aufgeführten Arbeitnehmer.

Art. 30.2 Koalitionsfreiheit

¹Das Kader hat das Recht, sich der Berufsorganisation seiner Wahl anzuschliessen.

²Die Zugehörigkeit des Kaders zu einer Berufsorganisation darf kein Hindernis sein, weder in seiner jetzigen Funktion noch für den künftigen beruflichen Aufstieg im Unternehmen.

Art. 30.3 Anstellungsbedingungen

¹Grundsätzlich besteht für das Kader ein schriftlicher Einzelarbeitsvertrag, der seine Funktion im Betrieb genau umschreibt.

²In materieller Hinsicht müssen die Arbeitsbedingungen mindestens gleichwertig sein wie diejenigen in den jeweils in der Uhrenindustrie geltenden Gesamtarbeitsverträgen.

Art. 30.4 Rechte

¹Die Kadermitarbeiter werden rechtzeitig informiert und angehört – sei es persönlich oder in Gruppen und soweit möglich als erste – über den Geschäftsgang und alle sie direkt betreffenden Massnahmen, so u. a. über:

- die Ordnung im Betrieb;
- Änderungen der Arbeitszeit;
- die Verlegung von Arbeitsplätzen;
- Personalentlassungen;
- die Einführung neuer technischer Anlagen oder Fabrikationsverfahren;
- die Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung;
- die sozialen Massnahmen bei Personalabbau;
- die Unfallverhütung.

²Nötigenfalls hat das Kader das Recht, die vorerwähnte Information zu verlangen.

Art. 30.5 Pflichten

¹Das Kader muss nach bestem Wissen und aufgrund seiner Erfahrung die Interessen seines Arbeitgebers und der Uhren- und Mikro-technikindustrie wahren.

²Demzufolge bemüht es sich, das ihm unterstellte Personal unparteiisch und gerecht zu führen und sich zu vergewissern, dass sich die Produktivität im Rahmen menschlich zumutbarer Grenzen hält, unter bestmöglicher Ausnützung der verfügbaren Produktionsmittel.

³Das Kader wird sich ganz besonders um Achtung und Förderung der Persönlichkeit der ihm anvertrauten Lehrlinge und jugendlichen Arbeitnehmer bemühen. Es macht sich zur Pflicht, ihre berufliche Ausbildung zu fördern.

⁴Das Kader bewahrt absolute Verschwiegenheit über Geschäfte und betriebseigene Fabrikationsvorgänge und -methoden.

Art. 30.6 Weiterbildung

¹Die Vertragsparteien bemühen sich, die Weiterbildung der Kader, die Verbesserung ihrer Qualifikation und gegebenenfalls ihre Neueinstufung zu fördern. Zu diesem Zweck wird eine entsprechende Kommission bestellt.

²Die Arbeitgeber fördern die Weiterbildung und die Neueinstufung ihrer Kader.

ANHANG 1: Statuten und Reglemente der Stiftung Prevhor

P R E V H O R

VORSORGESTIFTUNG DER SCHWEIZERISCHEN INDUSTRIE DER UHREN- UND MIKROTECHNIK (PREVHOR)

STATUTEN VOM 16. Januar 1971 (mit den Änderungen 1984, 1991, 2002, 2007 und 2014)

Art. 1 Zweck

¹ Um ihre gesamtarbeitsvertraglichen Beziehungen zu stärken, errichten die Gründerparteien und die von diesen zugelassenen Arbeitnehmerorganisationen eine Stiftung im Sinne von Artikel 80 ff. ZGB, unter dem Namen «Vorsorgestiftung der schweizerischen Industrie der Uhren- und Mikrotechnik» (PREVHOR).

² Gründerparteien sind die Convention Patronale de l'industrie horlogère suisse, die Gewerkschaften Unia und Syna sowie die von ihnen zugelassenen Arbeitnehmerorganisationen.

³ Die Stiftung bezweckt die Vorsorge für die in der Uhrenindustrie beschäftigten, von den Gründerparteien bezeichneten Arbeitnehmer bei Erreichen der Altersgrenze, bei Invalidität oder im Todesfall. Im Sinne eines Nebenzweckes kann sie zudem administrative Aufgaben erledigen, die der Stärkung der gesamtarbeitsvertraglichen Beziehungen dienen.

⁴ Die Stiftung verwaltet und verwendet die ihr anvertrauten Gelder gemäss den anwendbaren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags.

Art. 2 Stiftungskapital und Zuwendungen

¹ Das Anfangskapital stammt von den Gründerparteien, wobei die einzelnen Anteile vertraglich festgelegt worden sind.

²Die Stiftung erhält zudem Zuwendungen der Gründerparteien im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags.

Art. 3 Tätigkeit der Stiftung

a) Ausgabe von Zertifikaten

¹Zwecks Verteilung an die Destinatäre übergibt die Stiftung jährlich den Gründerparteien auf den Namen lautende Gewerkschafts- und Arbeitgeberzertifikate, welche einem Anteil am Stiftungsvermögen entsprechen und finanzielle Ansprüche der Inhaber gegenüber der Stiftung begründen.

²Die Aushändigung von Arbeitnehmerzertifikaten an eine Arbeitnehmerorganisation, die Gründerpartei ist, erfolgt nur, wenn diese Partei eines mit der Convention Patronale abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrags ist. Ist sie dies nicht mehr, werden ihr keine neuen Arbeitnehmerzertifikate ausgehändigt; bereits ausgegebene Zertifikate werden aber bei deren Fälligkeit ausbezahlt.

³Die Ausgabe von Arbeitgeberzertifikaten an die Mitglieder der Convention Patronale zwecks Verteilung an die nicht gewerkschaftlich organisierten Destinatäre erfolgt nur, wenn die Convention Patronale entsprechender Beiträge bezahlt. Es werden keine neuen Arbeitgeberzertifikate ausgegeben, wenn die Stiftung keine Gewerkschaftszertifikate mehr ausgibt; bereits ausgegebene Zertifikate werden aber bei deren Fälligkeit ausbezahlt.

⁴Der bei Fälligkeit den Zertifikatsinhabern auszahlende Betrag wird vom Stiftungsrat festgesetzt. Er kann von Jahr zu Jahr entsprechend der Entwicklung des Stiftungsvermögens schwanken.

⁵Die Auszahlungen erfolgen aufgrund von Namenslisten, welche die Gründerparteien der Stiftung einreichen.

⁶Die Gründerparteien machen der Stiftung die notwendigen statistischen Angaben, damit diese planen und die vorzunehmenden Auszahlungen budgetieren kann.

b) Aufgaben im Zusammenhang mit der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

¹ Gemäss Art. 1 Abs. 3, 2. Satz erhält die Stiftung jährlich einen Betrag, den sie an die Betriebe und die Arbeitnehmerorganisationen verteilt zwecks Subventionierung von angefallenen Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

² Der zur Verfügung stehende Betrag kommt zu drei Vierteln den dem GAV unterstellten Betrieben und zu einem Viertel den Arbeitnehmerorganisationen zu.

³ Eine Kommission bestehend aus einem neutralen Präsidenten, drei Arbeitgebervertretern und drei Gewerkschaftsvertretern bestimmt die Empfänger der Subventionen.

⁴ Nicht verteilte Mittel werden einer Reserve zugewiesen, bis diese dem Betrag eines jährlichen Subventionstotalentspricht. Darüber hinausgehende nicht verteilte Mittel werden für die in Art. 1 Abs. 3 Punkt 1 definierten Zwecke verwendet.

Art. 4 Vermögensanlage

Die Stiftung legt ihr Vermögen sicher und ertragsbringend an. Sie berücksichtigt dabei im Rahmen ihrer sozialen Zielsetzung und der Grundsätze eines soliden Finanzgebahrens sowohl die Interessen der schweizerischen Uhrenindustrie als auch regionale Bedürfnisse.

Art. 5 Der Stiftungsrat

¹ Der Stiftungsrat ist das oberste Organ der Stiftung.

² Der Stiftungsrat hat 24 Mitglieder, wovon zwölf Arbeitgeber- und zwölf Arbeitnehmervertreter, die aufgrund separater Vereinbarungen gewählt werden.

³ Der Stiftungsrat bezeichnet unter seinen Mitgliedern einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten für eine Amtsdauer von zwei

Jahren. Diese beiden Ämter werden abwechselungsweise von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt, wobei als vereinbart gilt, dass, wenn der Vorsitz einem Arbeitgebervertreter zufällt, das Amt des Vizepräsidenten von einem Arbeitnehmervertreter bekleidet wird, und umgekehrt. Der Präsident und der Vizepräsident haben Stimmrecht; bei Stimmgleichheit ist die Stimme des Präsidenten entscheidend.

Art. 6 Die Aufgaben des Stiftungsrats

Dem Stiftungsrat obliegen die folgenden Aufgaben:

- Erstellen von Reglementen betreffend die Geschäftsführung; diese Reglemente können im Rahmen des Stiftungszwecks und der Beschlüsse der Gründerparteien jederzeit revidiert werden; die Reglemente und ihre Änderung oder Aufhebung sind der Aufsichtsbehörde zur Kenntnis zu bringen;
- Wahl des Direktionskomitees und seines Präsidenten;
- Bezeichnung der Unterschriftsberechtigten;
- Abnahme von Jahresbericht, Bilanz und Jahresrechnung;
- Décharge-Erteilung an das Direktionskomitee;
- auf Antrag des Direktionskomitees: Festsetzung des Wertes der ausgegebenen und der fälligen Anteile;
- auf Antrag des Direktionskomitees: Wahl der Mitglieder der in Art. 3.3 Bst. b Abs. 3 vorgesehenen Kommission;
- Behandlung aller ihm vom Direktionskomitee vorgelegten Fragen;
- Bezeichnung der Kontrollstelle im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen.

Art. 7 Das Direktionskomitee

¹Dem Direktionskomitee gehören ein neutraler Präsident und höchstens je vier Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Die Mitglieder des Direktionskomitees müssen nicht dem Stiftungsrat angehören.

²Einer der Arbeitgebervertreter im Direktionskomitee vertritt obligatorisch eine Arbeitgebervertragspartei des GAV der deutschschweizerischen Uhrenindustrie.

³Die Wahl des Direktionskomitees wird jährlich vorgenommen; der Präsident und die Mitglieder sind wiederwählbar.

Art. 8 Die Aufgaben des Direktionskomitees

¹Das Direktionskomitee verfügt über alle Kompetenzen, die nach diesen Statuten nicht ausdrücklich anderen Organen vorbehalten bleiben. Es ist befugt, die Ausführung von Aufgaben, die in seine Kompetenz fallen, an Drittpersonen zu übertragen.

²Dem Direktionskomitee obliegen insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Es verwaltet die Mittel der Stiftung und tätigt zu diesem Zweck die notwendigen Anlagen;
- Es stellt den Gründerparteien die von diesen zu verteilenden Zertifikate zu;
- Es nimmt die Auszahlung fälliger Anteile vor, entsprechend dem vom Stiftungsrat genehmigten Reglement;
- Es erstellt den Jahresbericht, die Bilanz und die Jahresrechnung und unterbreitet diese dem Stiftungsrat zur Genehmigung.

Art. 9 Die Revisionsstelle

¹Eine Revisionsstelle gemäss Revisionsaufsichtsgesetz ist mit der Prüfung der Rechnung der Stiftung beauftragt und erhält zu diesem Zweck vom Direktionskomitee alle notwendigen Angaben.

²Sie schlägt dem Stiftungsrat die Genehmigung der Bilanz und der Jahresrechnung vor, nachdem sie deren Genauigkeit geprüft hat.

³Die Revisionsstelle unterbreitet der Stiftungsaufsicht eine Kopie ihres Berichts.

Art. 10 Geschäftsjahr

¹Das Geschäftsjahr endet am 31. Dezember. Der Stiftungsrat kann das Ende des Geschäftsjahres aus praktischen Gründen auf ein

anderes Datum verlegen. Diesfalls informiert er hierüber die Stiftungsaufsicht.

² Innert 6 Monaten seit dem Ende des Geschäftsjahres unterbreitet der Stiftungsrat der Stiftungsaufsicht:

- den Jahresabschluss, bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang,
- den Bericht der Revisionsstelle,
- den Geschäftsbericht,
- das Protokoll der Stiftungsratssitzung, in welcher der Jahresabschluss und der Geschäftsbericht genehmigt worden sind.

Art. 11 Änderung der Statuten

In den Grenzen der Beschlüsse, welche die Gründerparteien im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags fassen, ist der Stiftungsrat befugt, der Stiftungsaufsicht eine Änderung der Statuten zu beantragen (Art. 85, 86 und 86b ZGB).

Art. 12 Auflösung der Stiftung

¹ Der Stiftungsrat kann gemäss Art. 88 ZGB die Auflösung der Stiftung beschliessen, dies allerdings nur in den Grenzen der Beschlüsse, welche die Gründerparteien im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags fassen.

² Dem Stiftungsrat obliegt die Liquidation der Stiftung.

³ Ein Rückfluss des Stiftungsvermögens an die Gründerparteien ist ausgeschlossen.

⁴ Das Stiftungsvermögen wird vorab dafür verwendet, die Ansprüche aus den ausgegebenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberzertifikaten sicherzustellen, die auf eine steuerbefreite schweizerische Einrichtung der beruflichen Vorsorge zu übertragen sind. Bleibt nach der Bezahlung aller Schulden der Stiftung freies Vermögen

übrig, ist dies auf eine steuerbefreite Einrichtung zu übertragen, die analoge Zwecke verfolgt wie die Stiftung.

Art. 13 Stiftungsaufsicht

Die Stiftung unterliegt der Aufsicht durch die zuständige Behörde.

Art. 14 Sitz und Eintrag im Handelsregister

¹ Der Sitz der Stiftung liegt im Kanton Neuenburg. Der Ort wird durch den Stiftungsrat bestimmt. Eine Verlegung des Sitzes ausserhalb des Kantons Neuenburg bedarf der Zustimmung der Stiftungsaufsicht.

² Die Stiftung wird im Handelsregister des Sitzkantons eingetragen.

Die vorliegenden Statuten sind am 16. Januar 1971 beschlossen und letztmals am 25. November 2014 revidiert worden. Sie sind mit der Genehmigung der letzten Revision durch die Stiftungsaufsicht in Kraft getreten.

Massgebend ist allein die französische Fassung der Statuten.

Neuenburg, den 25. November 2014

Michael Peter
Der Generalsekretär

Elisabeth Zölch Bühler
Die Präsidentin des Stiftungsrates

VERWALTUNGSREGLEMENT I
vom 17. November 1971
(mit Änderungen aus den Jahren 1984, 1986 und 1991)

Art. 1 Die Stiftung wird durch den Direktionsausschuss verwaltet, der unter der Aufsicht des Stiftungsrates steht. Die Statuten sowie das vorliegende Reglement bestimmen den Tätigkeitsbereich des Direktionsausschusses.

Art. 2 ¹Die Geldmittel, welche aufgrund vertraglicher Abmachungen der Stiftung zufließen, werden jährlich durch Namenszertifikate in Anteile aufgeteilt.

²Die Anteile haben keinen Nominalwert, sondern die Destinatäre werden über den inneren Wert anlässlich der Emission informiert; diese besondere Mitteilung enthält auch eine Darstellung der Vermögenslage der Stiftung. Der Wert der ausgegebenen Anteile wird aufgrund des Wertes des Stiftungsvermögens am Emissionstag, dividiert durch das Total der in Zirkulation befindlichen Anteile, berechnet.

³Die Zahl der ausgegebenen Anteile wird festgestellt, indem der Totalwert der vertraglich jedes Jahr der Stiftung zugesprochenen Zuwendungen durch den Wert pro Anteil dividiert wird, wobei letzterer entsprechend obigem Ansatz zu berechnen ist.

⁴Jeder Destinatär erhält die gleiche Anzahl der ausgegebenen Anteilscheine. Der Saldo wird übertragen.

Art. 3 ¹Die Destinatäre werden von den Gründerparteien ermittelt und ihre Anzahl jährlich der Stiftung mitgeteilt. Die Zertifikate, welche den ausgegebenen Anteilen entsprechen, werden den Gründerparteien zugestellt; ihnen obliegt die Verantwortung für die Weiterleitung an die Destinatäre. Über die Anteilscheininhaber wird aufgrund der Angaben der Gründerparteien von der Stiftung eine Namenkartei geführt und à jour gehalten.

²Im ersten Emissionsjahr erhält jeder Destinatär ein Zertifikat entsprechend 20 Anteilen.

Art. 4 ¹Die Nettoeinnahmen der vertraglich der Stiftung zugewiesenen Gelder erhöhen das Stiftungsvermögen. Folglich geben die Anrechte keinen Anspruch auf einen Jahreszins oder eine Jahresdividende.

²Die Verwaltungskosten der Stiftung gehen zu deren Lasten.

Art. 5 ¹Die Stiftung verpflichtet sich, in den folgenden Fällen dem Anteilscheininhaber oder dessen Erben den Gegenwert der vorgewiesenen Anteilscheine auszuzahlen:

- a) wenn der Anteilscheininhaber Bezüger einer ganzen IV-Rente wird;
- b) wenn der Anteilscheininhaber das Begehren ausdrücklich stellt und das gesetzliche AHV-Alter erreicht hat, beziehungsweise fünf Jahre davon entfernt ist; sobald die Auszahlung der entsprechenden Anteilscheine erfolgt ist, büsst der Inhaber sämtliche Ansprüche gegenüber der Stiftung ein;
- c) beim Tode des Anteilscheininhabers;
- d) wenn der Anteilscheininhaber endgültig die Schweiz verlässt, um sich im Ausland niederzulassen; die Auszahlung erfolgt erst nach einer Frist von 13 Monaten ab Wegzug; sobald die Auszahlung der Anteilscheine erfolgt ist, büsst der Inhaber sämtliche Rechte gegenüber der Stiftung ein.

²Im Zeitpunkt der Rückzahlung ist der Wert der Anteile identisch mit dem Emissionswert des gleichen Jahres.

Art. 6 Der Direktionsausschuss verwaltet die der Stiftung zugewiesenen Geldmittel nach folgenden Grundsätzen:

- Die Anlagen haben sich nach den Grundsätzen der Sicherheit und der Rentabilität zu richten, unter Berücksichtigung der zur Verfügung zu haltenden flüssigen Mittel für die Auszahlung fällig werdender Anteile;
- Die verfügbaren Geldmittel werden im Rahmen von lit. a) sowohl in Immobilien angelegt (insbesondere in Mietliegenschaften, die Eigentum der Stiftung sein müssen) als auch in Finanzanlagen im Sinne von lit. d);

- Die Anlagen in Immobilien sollen über mehrere Jahre hin betrachtet, soweit möglich, geografisch der Herkunft der Geldmittel entsprechen;
- Die in Finanzanlagen investierten Gelder müssen bei schweizerischen Banken, die zur öffentlichen Rechnungslegung verpflichtet sind, in Hypothekendarlehen im ersten Rang auf Mietliegenschaften, in Anteilscheine schweizerischer Stiftungen für Kapitalanlagen der Sozialvorsorge sowie in Wertpapieren, die an Schweizer Börsen kotiert sind, angelegt werden.

Art. 7 ¹Über sämtliche Finanztransaktionen der Stiftung ist eine komplette, detaillierte und ständig à jour zu haltende Buchhaltung zu führen. Die Jahresrechnung wird jeweils am 31. Dezember abgeschlossen.

²Innert sechs Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres ist dem Stiftungsrat ein Tätigkeitsbericht vorzulegen, welcher im Besonderen die folgenden Dokumente, Angaben und dazugehörigen Erklärungen zu enthalten hat:

- a) eine Bilanz zu Verkehrswerten und eine Erfolgsrechnung;
- b) die Anzahl der während des Rechnungsjahres ausgegebenen und der zurückgekauften Anteile sowie die Anzahl der am Ende des Rechnungsjahres in Umlauf befindlichen Anteile;
- c) Inventar des Stiftungsvermögens zu Verkehrswerten und der daraus resultierende Wert der ausgegebenen Anteile am letzten Tag des Geschäftsjahres;
- d) Liste der während des Geschäftsjahres getätigten Anlagen in gekaufte oder im Bau befindliche Wohnungsbauten;
- e) Liste der laut Art. 6 lit. d) am Tage des Geschäftsabschlusses zu Buch stehenden Geldanlagen;
- f) Bericht der Kontrollstelle über die gemäss lit. a) bis e) hiervor zu erstattenden Angaben.

Art. 8 Das vorliegende, vom Stiftungsrat an seiner Sitzung vom 17. November 1971 gemäss Statuten angenommene Reglement tritt am gleichen Tag in Kraft.

VERWALTUNGSREGLEMENT II
vom 22. Januar 2002
(mit Änderungen 2006 und 2007)

- Art. 1** Die Gesuchsteller, Betriebe und Arbeitnehmerorganisationen, richten ihre Subventionsgesuche unter einem Mal vor dem 31. Mai an das PREVHOR-Sekretariat. Zu diesem Zweck übergeben sie der Stiftung die detaillierte Liste der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung, die sie im vorangegangenen Geschäftsjahr getragen haben. Zu dieser Liste gehören die Ausgabenbelege und eine Beschreibung der durchgeführten Aus- und Weiterbildungen.
- Art. 2** Einmal jährlich tagt auf Einladung des Präsidenten die Kommission und entscheidet über die Gesuche.
- Art. 3** Bei der Verteilung der Subventionen stützt sich die Kommission auf folgende allgemeine Kriterien:
- a) dem GAV unterstellte Betriebe
- Beträge: Die prozentualen Anteile sind für alle Betriebe gleich gross; die Subvention beträgt höchstens 50 % der berücksichtigten Kosten; die Summe, die ein Betrieb allein erhält, beträgt höchstens 5 % der jährlich insgesamt zur Verfügung stehenden Summe;
 - Interne Aus- und Weiterbildung: keine Subvention, ausser wenn es um die Kosten eines externen Ausbildners geht;
 - Ausbildung auf neuen Betriebsmitteln: keine Subvention, wenn sie intern stattfindet und/oder wenn sie sich aus vertraglichen Leistungen der Lieferanten ergibt;
 - Sprachkurse: Subventionen werden für das Erlernen der Grundlagen einer Landessprache gewährt oder wenn der Arbeitnehmer für seine Arbeit regelmässig eine Fremdsprache benützt;
 - Aus- oder Weiterbildung in den Bereichen Technik, Informatik, Personalleitung: grundsätzlich subventioniert.
- b) Arbeitnehmerorganisationen
- Übernahme von bis zu 100 % der effektiven Aus- und Weiterbildungskosten gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer, die in einem dem GAV unterstellten Betrieb beschäftigt sind; die

Aus- oder Weiterbildung muss dem dritten, vierten oder fünften Punkt von Bst. a) entsprechen.

Zudem legt die Kommission die Regeln fest, die für die Verteilung gelten, und gibt sie den Gesuchstellern schriftlich bekannt.

- Art. 4** Die Kommission kann jedes Jahr einen minimalen Subventionsbetrag pro Betrieb festlegen.
- Art. 5** Die Entscheide der Kommission werden den Gesuchstellern schriftlich mitgeteilt mit einer kurzen Begründung im Fall einer Ablehnung. Es besteht keine Rekursmöglichkeit.
- Art. 6** Die Mitglieder der Kommission sind zu strengem Stillschweigen über ihre Debatten und die bewilligten Subventionen verpflichtet.
- Art. 7** Die Auszahlung der Subventionen erfolgt spätestens im September des laufenden Jahres über das PREVHOR-Sekretariat auf Anweisung des Präsidenten der Kommission.
- Art. 8** Die jährlich zur Verfügung stehende Summe der Stiftung wird durch das PREVHOR-Sekretariat verwaltet. Die Konten werden in getrennten Kostenstellen der Buchhaltung der Stiftung geführt. Die Mittel werden so verwaltet, dass immer die notwendigen flüssigen Mittel verfügbar sind.

ANHANG 2: Protokollnotizen*

Accord 1 : Convention de base

Ch. 1.16 (CCT 1986 et 1991: ch. 1.17)

Ad Ch. 1.16.1 : concernant la question de savoir quand le TAH peut statuer en fait et quand il peut statuer en droit, il a été précisé que: «le TAH tranche en droit si une des parties le saisit. Il tranche en équité si les deux parties le saisissent». (Cf. PV groupe paritaire CP/FTMH «CCT proprement dite», du 28.04.86, p. 43).

Ad. Ch. 1.16.3, plan social. «L'élaboration d'un plan social n'est pas une question d'interprétation ou d'application de la CCT. C'est un conflit d'intérêt. Dans ce cas, le TAH n'est compétent que si les deux parties sont d'accord de lui soumettre le cas». (Cf. PV groupe paritaire CP/FTMH «CCT proprement dite» du 28.04.86, p. 43).

Ch. 1.19.3 (CCT 1986 et 1991: ch. 1.20.3):

«...mais au maximum Fr. 10 000.– par cas». Il est précisé que si, dans une entreprise, 100 travailleurs violaient la CCT dans un cas précis, l'amende maximum ne serait pas de Fr. 50 000.–, mais de Fr. 10 000.–. (Cf. PV CP/FTMH du 28.02.86, p. 257).

Accord 4 : Commission du personnel et délégué syndical (CCT 2002 : accord 5)

«**M. Bonnard** : nous tenons à déclarer pour le procès-verbal, que nous comprenons :

- 1) que les commissions du personnel n'ont pas de droits en ce qui concerne les salaires individuels de chaque travailleur ou la politique salariale de l'entreprise;
- 2) que les commissions du personnel n'ont pas de droits en ce qui concerne les qualifications des emplois ou la notation personnelle de chaque travailleur pris individuellement;

*Nur im französischen Text verfügbar

- 3) que les commissions du personnel n'ont pas de droits en ce qui concerne les affaires immobilières menées par l'entreprise, l'employeur ou les actionnaires;
- 4) que ces précisions ne portent pas atteinte aux droits qu'a la commission du personnel de demander des informations sur un point particulier, la réponse de l'entreprise étant donnée dans les limites de l'accord sur les commissions du personnel.

M. Tschumi : nous enregistrons vos déclarations». (Cf. PV CP/FTMH du 17.01.86, p. 221–222).

Concernant le ch. 7.2 CCT 1986 devenu art. 5.2 CCT 1997 puis art. 4.6 CCT 2007 (délégué syndical) l'interprétation suivante est verbalisée (cf. PV CP/FTMH du 28.02.86, p. 261) :

«La CP et la FTMH sont d'accord que le délégué syndical soit tenu à la plus grande discrétion en ce qui concerne la sphère confidentielle et le secret des affaires de l'entreprise, sauf à l'égard du secrétaire syndical».

Ad. art. 4.3.9, al. 3 (CCT 2002 : ch. 5.5.9 al. 3, CCT 1986 : ch. 7.5.2.2.2 al. 3)

L'accès au lieu de travail doit permettre au président de rencontrer le personnel de l'entreprise et de constater, cas échéant résoudre, les problèmes qui se posent à lui. Cette disposition ne lui donne pas accès aux lieux protégés en tant que tels – par exemple : équipements informatiques, locaux de stocks, ateliers stériles.

Ad. art. 4.3.9, al. 9 (CCT 2002 : ch. 5.5.9 al. 9, CCT 1986 : ch. 7.5.7.3)

Il est souhaité que la commission «Cours et congés de formation» détermine à l'avance son programme pour l'année, afin qu'il puisse être pris en considération par les commissions du personnel.

Cette note protocolaire figurait dans l'édition du 06.12.80 de la CCT (p. 24). Elle n'est plus imprimée en tant que telle dans l'édition 01.06.86, mais reprise ici, pour rappel, au même titre que les extraits de PV officiels de négociation CP/FTMH (décision du comité de rédaction du 14.05.86).

Article 7.4 : travail de durée déterminée

On entend par «cas spéciaux» les collaborateurs engagés pour des mandats de nature technique ou administrative, limités dans le temps, répondant à des besoins précis de l'entreprise, dont l'exécution nécessite des compétences professionnelles spécialisées et ne peut par conséquent être confiée au personnel fixe. (PV CP/Unia du 15.06.2016, p.12).

Article 7.5 : Location de services

L'employeur ne répond pas du non-respect de la convention collective par le locataire de services. (PV de toilettage du 04.09.06, p. 4; texte repris, avec modification rédactionnelle, du PV CP/ Unia du 10.03.06, p.7).

Article 12.2 : Protection contre les licenciements en cas de maladie et accident

Dans le cadre des règles de bonne pratique définies à l'article 10.3, le travailleur assuré entreprendra tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui pour réduire la durée et l'étendue de l'incapacité de travail et pour empêcher la survenance d'une invalidité.

Pour sa part, l'employeur veillera à la mise en œuvre d'une solution appropriée, s'inscrivant dans les limites du raisonnable, afin de permettre le maintien de l'emploi des assurés en incapacité de travail. (PV CP/Unia du 28.06.06, pp. 2–3).

Accord 16 : Jours fériés payés (CCT 1986 accord 26; CCT 1991, 1997 et 2002 accord 19)

– Fixation des jours fériés

Sans modifier la lettre de l'accord sur ce point, «les parties sont d'accord que la fixation de jours fériés et des ponts doit respecter les usages locaux». (PV CP/FTMH du 06.12.1985, p. 185).

– Maladie pendant les ponts

«Si un travailleur tombe malade durant le pont entre Noël et Nouvel-An, l'entreprise règlera le problème avec bienveillance et de cas en cas».
(Cf. PV CP/FTMH du 15.11.1985, p. 167).

Accord 22 : Salaire en cas de maladie et accident

Article 22.3.1 (CCT 2002 : art. 23.2.1) : règles générales

Il y a différentes façons d'interpréter la formule «au cours d'une période de douze mois consécutifs compter dès le début de l'incapacité de travail causée par la maladie ou l'accident». Les deux interprétations suivantes sont admises:

- Dès le début d'une maladie ou d'un accident commence à courir une période de référence de douze mois. Celle-ci ne sera pas interrompue par d'autres maladies ou accidents. Une nouvelle période de référence ne pourra commencer à courir que lors du premier cas survenant après l'expiration de ces douze mois. Si une maladie ou un accident se prolonge au-delà d'une période de référence, une nouvelle période de référence de douze mois suivra immédiatement la précédente. Le droit au salaire selon l'échelle de l'article 23.2.1 (CCT 2007 : 22.3.1) est valable pour chacune des périodes ainsi définies. Cette interprétation est la plus facile à appliquer et la plus favorable pour le travailleur.
- Chaque maladie ou accident déclenche une période de référence de douze mois. Ces périodes peuvent donc se chevaucher. Pendant chacune de celles-ci s'applique la règle selon laquelle le droit au salaire ne peut pas dépasser le temps limité défini selon l'échelle précitée. (cf. PV CP/FTMH du 07.11.2001, p. 11).

Lors de la séance de toilettage du 03.12.2001, le groupe de travail a choisi que ce texte, initialement appelé annexe à l'art. 23.2.1 (CCT 2007: 22.3.1) devienne une note protocolaire.

Art. 22.3.2, al. 3 : assurances collectives

Par conditions financières globalement supérieures, on entend :

- le paiement de la prime à 100 % par l'entreprise;
- le paiement du salaire à 100% pendant 180 jours dans tous les cas;
- le paiement des deux tiers de la prime et, simultanément, une couverture à 90 % du salaire.

(cf. PV CP/Unia du 07.04.06, page 12)

ALPHABETISCHES INHALTSVERZEICHNIS

A	Seite(n)
Absenzen	46, 63, 70, 87, 97, 110, 114
Abweichung von der normalen Arbeitszeit	65, 66
Adoption	69, 70, 101, 103, 105–107
AHV-Überbrückungsrente	123–125
Anschlag	29, 32
Arbeitsbedingungen	45–48, 49, 129, 133
Arbeitsfrieden	9–10
Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Krankenpflegeversicherung	93, 129
Arbeitslosigkeit	27, 39–42, 70, 93, 101, 125
Arbeitsunfähigkeit	57–58, 98, 99, 100, 104, 106
Arbeitszeit	22, 27, 29, 32, 40, 41, 45, 47, 48, 52, 61–63, 65, 66, 69, 72, 87, 93, 97, 123, 129, 134
Arztkonsultation	97
Aus- und Weiterbildung	11, 23, 27, 42, 49, 65, 91, 113–115, 135, 138, 147–148
Aussperrung	9
Ausübung gesetzlicher Pflichten oder öffentlicher Ämter	45, 65
B	
Bandbreitenmodell	62–63
Befristetes Arbeitsverhältnis	45, 46
Befristeter Arbeitsvertrag	45, 46
Behinderte	54
Belästigung am Arbeitsplatz	51
Berechtigte Absenzen	63, 110
Beschäftigungspolitik	39–43
Betriebsferien	68–69, 71, 106
Betriebsverlegung	40
Betreuungsstrukturen für Kinder	108
Bildungsurlaub	30, 32, 113–114, 117, 118, 119
Bildungskurse	118
D	
Datenschutz	55
Dreizehnter Monatslohn	46, 47, 61, 79, 87, 99–101
E	
Eltern (Erziehungsurlaub)	107–108
Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen	39–43
Entlassung von Syna-Mitgliedern	41
Erziehungsurlaub	107–108
Etappenweise Pensionierung	123–124
F	
Familienzulagen	91
Feiertage	11, 46, 47, 63, 70, 73
Ferien	35, 46–47, 63, 67–73, 87, 103, 104, 106, 107, 110, 129
Frühzeitige Pensionierung	123–125

G

Geburt	91, 105, 107
Gewerkschaftsvertreter	30, 31–33, 53, 54
Gleichstellung im Arbeitsverhältnis	49
Gleitende Arbeitszeit	61–62
Gesundheit	27, 51, 53, 130
Gewerkschaft	23, 39, 41, 136

H

Heimarbeit	48, 70, 73, 80, 87, 93, 100, 104, 106
Heirat	110

I

Im GAV nicht vorgesehene Sonderfälle	11, 12
--	--------

J

Jugendliche Arbeitnehmer	67–68, 134
--------------------------------	------------

K

Kader	133–135
Kinder (Erziehungsurlaub, Betreuungsstrukturen)	107–108
Koalitionsfreiheit	10
Konkurs/Konkordat	40
Krankheit	45, 54, 57–58, 63, 70, 93, 97–102, 104, 107, 129, 130
Kündigung des GAV	19
Kündigungsfrist	42, 45–46, 57–58, 71, 108
Kündigungsschutz:	
• bei Krankheit und Unfall	57–58
• während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs	103
• aus wirtschaftlichen Gründen	42, 57
Kürzung des Ferienanspruchs	70

L

Laufzeit des GAV	19
Lehrlinge	28, 67–68, 71, 102, 109, 113, 129–131, 134
Lehrlingslohn	134
Leiharbeit	46, 47
Lohn	10, 26, 39–42, 45–49, 57–58, 62, 69–72, 73, 77–83, 87, 91, 97–102, 103–108, 110, 124, 130–132
Lohnzahlung	45, 46, 58, 97

M

Mediation	12–14, 21, 78
Militärdienst	63, 70, 93, 101, 109
Militärische Inspektion	110
Mindestlöhne	11, 47, 77–78
Mobbing	51
Mutterschaft	63, 69, 98, 103, 104, 107
Mutterschaftsurlaub	69, 98, 103, 104, 107

P

Persönliche Daten	55
Persönlichkeitsschutz	51–52, 118

Personalkommission	25–33, 53, 54, 118
Prämien	79, 130
PREVHOR-Zertifikate	23, 136–142
PREVHOR	19, 23, 136–148
Probezeit	45, 57, 103

S	
Samstagsarbeit	63
Schichtarbeit	65–66
Schiedsgericht	14–19, 62, 80, 81, 83–85
Schwangerschaft	49, 103
Sexuelle Belästigung	51
Sicherheit	27, 53, 117
Sicherheitskoordinator	53
Schliessung oder Unternehmensfusion	26, 39, 40
Sozialplan (wirtschaftliche und soziale Massnahmen)	16, 40–41
Streik	9

T	
Taggeld	99–100
Teilzeitarbeit	46
Teuerung	77, 79–80, 84–85
Todesfall	110

U	
Überstunden	27, 42, 46, 61, 79
Umschulung, Neueinstufung	39, 41, 113, 135
Umzug	110
Unfall	45, 53, 54, 57, 63, 70, 93, 97–101, 104–106, 125, 129
Unfallverhütung	134
Unterstellung weiterer Betriebe	8–9
Urlaub zur Pflege eines in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedes	106–107

V	
Vaterschaftsurlaub	105
Verhandlungsdelegation	35
Verstösse gegen den GAV	15–16
Vertragsfreiheit	8, 10
Vertrauensperson bei Belästigungen	51–52
Vielseitigkeit	113

W	
Wochenarbeitszeit	61

Z	
Zahnbehandlung	97
Zivildienst	70, 109
Zivilschutz	63, 109

ADRESSEN

Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie – CP

Avenue Léopold-Robert 65, Case postale, 2301 La Chaux-de-Fonds

Tel.: 032 910 03 83, Fax: 032 910 03 84

E-Mail: info@cpih.ch, www.cpih.ch

apiah

Association patronale des industries de l'Arc-horloger

Av. Léopold-Robert 19, Case postale 2084, 2302 La Chaux-de-Fonds

Tel.: 032 344 46 00, Fax: 032 344 46 01

E-Mail: apiah@arc-horloger.ch, www.apiah.ch

APHM

Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique

Zentralstrasse 46, Postfach, 2501 Biel

Tel.: 032 328 80 00, Fax: 032 328 80 09

Association Swatch Group Industries

Seevorstadt 6, 2501 Biel

Tel.: 032 343 68 58, Fax: 032 343 69 24

Association des fabricants suisses d'aiguilles de montres

Rue St-Honoré 2, Case postale 2271, 2001 Neuchâtel

Tel.: 032 722 60 00, Fax: 032 722 60 09

UFGVV

Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais

Place Neuve 4, Postfach 5321, 1211 Genève 11

Tel.: 022 807 00 90, Fax: 022 807 00 99

E-Mail: ufgvv@ufgvv.ch, www.ufgvv.ch

ADRESSEN

Gewerkschaften

Zentralsekretariat Syna

Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, 4601 Olten

Tel.: 044 279 71 71, Fax: 044 279 71 72

E-Mail: horlogerie@syna.ch, www.syna.ch

Basel

Sekretariat Syna

Byfangweg 30, 4051 Basel

Tel.: 061 227 97 30, Fax: 061 227 97 31

E-Mail: basel@syna.ch, nordwestschweiz.syna.ch

Bellinzona (OCST)

Regionalsekretariat Bellinzona

Piazza Giuseppe Buffi 4, 6500 Bellinzona

Tel.: 091 821 41 51, Fax: 091 821 41 59

E-Mail: segretariato.bellinzona@ocst.ch, www.ocst.ch

Deutschfreiburg (Tafers)

Sekretariat Syna

Schwarzseestrasse 7, 1712 Tafers

Tel.: 026 494 50 40, Fax: 026 494 50 41

E-Mail: tafers@syna.ch, deutschfreiburg.syna.ch

Freiburg

Sekretariat Syna

Rte du Petit-Moncor 1a, Postfach 11, 1752 Villars-sur-Glâne

Tel.: 026 409 78 20, Fax: 026 409 78 25

E-Mail: fribourg@syna.ch, fribourg-neuchatel.syna.ch

Genf

Sekretariat Syna

Rue Caroline 24, Postfach 1512, 1227 Carouge

Tel.: 022 304 86 00, Fax: 022 304 86 01

E-Mail: geneve@syna.ch, geneve.syna.ch

Jura/Berner Jura (Delsberg)

Sekretariat Syna
Rue de l'Avenir 2, 2800 Delsberg
Tel.: 032 421 35 45
E-Mail: delemont@syna.ch, jura.syna.ch

Locarno (OCST)

Regionalsekretariat Locarno
Via Lavizzari 2, 6600 Locarno
Tel.: 091 751 30 52, Fax: 091 751 49 28
E-Mail: segretariato.locarno@ocst.ch, www.ocst.ch

Lugano (OCST)

Regionalsekretariat Lugano
Ostarietta – Via Cantonale, 6814 Lamone (Sottoceneri)
Tel.: 091 966 00 63 , Fax: 091 966 01 33
E-Mail: segretariato.luganese@ocst.ch, www.ocst.ch

Martinach (SCIV)

Regionalsekretariat Martigny
Rue des Finettes 20, Postfach 928, 1920 Martigny
Tel.: 027 722 44 15, Fax: 027 723 19 85
E-Mail: info.martigny@sciv.ch, www.sciv.ch

Mendrisio (OCST)

Regionalsekretariat Mendrisio
Via Lanz 25, 6850 Mendrisio
Tel.: 091 640 51 11, Fax: 091 646 74 52
E-Mail: segretariato.mendrisio@ocst.ch, www.ocst.ch

Monthey (SCIV)

Regionalsekretariat Chablais / Monthey
Place de l'Hôtel-de-Ville 9, Postfach 80, 1870 Monthey
Tel.: 024 475 71 71, Fax: 024 475 71 79
E-Mail: info.chablais@sciv.ch, www.sciv.ch

Neuenburg

Sekretariat Syna
Rue St Maurice 2, Case postale 3073, 2001 Neuchâtel 1
Tel.: 032 725 86 33, Fax: 032 725 86 34
E-Mail: neuchatel@syna.ch, fribourg-neuchatel.syna.ch

Oberwallis (Visp)

Sekretariat Syna
Kantonsstrasse 11, 3930 Visp
Tel.: 027 948 09 30, Fax: 027 948 09 35
E-Mail: visp@syna.ch, oberwallis.syna.ch

Olten

Sekretariat Syna
Römerstrasse 7, Postfach 1668, 4601 Olten
Tel.: 062 296 54 50, Fax: 062 296 54 23
E-Mail: olten@syna.ch, olten-solothurn.syna.ch

Siders, Leuk und Lötschental (SCIV)

Regionalsekretariat Siders
Rue Centrale 4, Postfach 878, 3960 Siders
Tel.: 027 452 26 26, Fax: 027 452 26 28
E-Mail: info.sierre@sciv.ch, www.sciv.ch

Sitten (SCIV)

Regionalsekretariat Sitten
Rue de la Porte-Neuve 20, Postfach 1312, 1950 Sion
Tel.: 027 329 60 60, Fax: 027 329 60 61
E-Mail: info.sion@sciv.ch, www.sciv.ch

Solothurn

Sekretariat Syna
Lagerhausstrasse 1, Postfach 1538, 4502 Solothurn
Tel.: 032 622 24 54, Fax: 032 622 52 07
E-Mail: solothurn@syna.ch, olten-solothurn.syna.ch

Waadt (Lausanne)

Sekretariat Syna
Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne
Tel.: 021 323 86 17, Fax: 021 323 64 17
E-Mail: vaud@syna.ch, vaud.syna.ch



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

syna

Die Gewerkschaft

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

SCHWEIZERISCHE UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE