UNIA

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Kommentar der Gewerkschaft Unia zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2018–30. Juni 2023

Impressum
Herausgeberin: Gewerkschaft Unia | **Verantwortlich:** Corrado Pardini | **Redaktion:** RA Sarah Wenger, Anwaltskanzlei Bürge & Janggen | **Mitarbeit:** Manuel Wyss, Matteo Pronzini, Philip Thomas | **Korrektorat:** Barbara Bringhen | **Grafik:** Carole Lonati | **Druck:** Valmedia | **Auflage:** 5000 Exemplare | **Zu beziehen bei:** Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15, mem@unia.ch, T +41 31 350 21 11 | Bern, April 2019, www.unia.ch

Kommentar der Gewerkschaft Unia zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2018 – 30. Juni 2023

Vorwort

Die Unia bietet auch zum neuen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie 2018-2023 wiederum einen umfassenden Kommentar. Mit diesem ausführlichen GAV-Kommentar wollen wir Vertrauensleuten, Betriebskommissionsmitgliedern, GewerkschaftssekretärInnen, JuristInnen, Personalverantwortlichen und anderen Interessierten eine umfassende Information und Interpretationshilfe zu allen Fragen der Umsetzung bieten. Er soll auch den sozialpartnerschaftlichen Dialog fördern und vertiefen.

Nach den Verhandlungen ist vor den Verhandlungen
Die letzten GAV-Verhandlungen der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) 2013 waren geprägt von einem hart geführten Konflikt um die Einführung von Mindestlöhnen. Die Unia setzte sich durch und erreichte Mindestlöhne in der Branche, erstmals überhaupt in der damals 76-jährigen Geschichte des GAV MEM.
Seit diesem Erfolg führte die Unia mit den Arbeitgebern einen Dauerkonflikt: Sie rekonstruierte die Verhandlungen 2013 schonungslos im Buch «Heavy Metall». Und sie führte eine lange juristische Auseinandersetzung um mehr Transparenz beim Solidaritätsbeitragsfonds, aus dem wichtige GAV-Aufgaben finanziert werden. Auch hier bekam die Unia Recht.

Ein umfassender Gesamtarbeitsvertrag
2018 war unser Ziel, aus dem GAV einen umfassenden, kompletten Vertrag zu schmieden, der den Weg in die Zukunft weist. Viel stand auf dem Spiel. Die Arbeitgeberseite wollte eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit durchdrücken. Die Unia leistete Widerstand. Mit Erfolg. Die 40-Stunden-Woche bleibt. Gleichzeitig setzte das Verhandlungsteam wichtige Verbesserungen im neuen Vertrag durch. Es sind dies beispielsweise:

- Automatischer Teuerungsausgleich auf den Mindestlöhnen (Art. 15.2 GAV)
- Flächendeckende Lohnkontrollen zur Durchsetzung der Mindestlöhne (Art. 15.2, Abs. 7 GAV)
- Besserer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende (Art. 25.5 GAV)
- Förderung der Frauen (Art. 25.4 GAV)
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Art. 26 GAV)
- Basierend auf dem Unia-Konzept «Berufspasserelle 4.0»: die «MEM-Passerelle 4.0» für eine lebenslange Berufsbildung in der digitalen Industrie (Art. 50 GAV)

Die Unia bleibt am Ball – für alle Arbeitnehmenden der MEM-Industrie!
Gemeinsam mit den Unia-Mitgliedern werden wir den Gesamtarbeitsvertrag umsetzen und weiterentwickeln. Wir werden uns weiter für die Stärkung der Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz einsetzen: für einen besseren Kündigungsschutz, für eine stärkere Mitbestimmung der Belegschaften, für bessere Arbeit, gerechte Löhne für Frau und Mann und vor allem für einen starken zukunftsträchtigen Industriestandort Schweiz – mit einer gemeinsamen Industriepolitik, die unsere Arbeitsplätze nachhaltig garantiert. Denn: «Wir sind die Industrie!»

Kollegiale Grüsse

Corrado Pardini
Sektorleiter Industrie

Manuel Wyss
Branchenleiter
MEM-Industrie

Matteo Pronzini
Stv. Branchenleiter
MEM-Industrie

Inhaltsverzeichnis

Grundsätze

Art. 1	Geltungsbereich	10
Art. 2	Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung	15
Art. 3	Koalitionsfreiheit	16
Art. 4	Solidaritätsbeiträge	17
Art. 5	Weiterbildungsbeiträge	21
Art. 6	Arbeitnehmervertretungen	23
Art. 7	Zusammenarbeit im Betrieb	25
Art. 8	Zusammenarbeit der Vertragsparteien	27
Art. 9	Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien	36
Art. 10	Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	38
Art. 11	Verhältnis zu anderen Abkommen	43

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 12	Arbeitszeit	44
Art. 13	Ferien	61
Art. 14	Feiertage	68
Art. 15	Lohn	68
Art. 16	Jahresendzulage (13. Monatslohn)	94
Art. 17	Kinderzulagen	96
Art. 18	Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft	97
Art. 19	Militärdienstentschädigung	108
Art. 20	Bezahlung von anderen Absenzen	110
Art. 21	Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit	112
Art. 22	Weiterbildung	113
Art. 23	Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung	114
Art. 24	Freistellung für Verbandstätigkeiten	116
Art. 25	Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie	117
Art. 26	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	130
Art. 27	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	132
Art. 28	Persönlichkeitsschutz	134
Art. 29	Personalinformations- und Überwachungssysteme	135
Art. 30	Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft	137
Art. 31	Personalvorsorge	138

Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit

Art. 32	Ferienlohn	139
Art. 33	Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen	139
Art. 34	Ausschluss des Firmenbeitrags	140
Art. 35	Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit	140

Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb

Art. 36	Ziele der Mitwirkung	141
Art. 37	Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich	141
Art. 38	Arbeitnehmervertretungen	142
Art. 39	Kommissionen für besondere Aufgaben	163

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Art. 40	Grundsätze	164
Art. 41	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung	165
Art. 42	Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang	166
Art. 43	Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR)	169
Art. 44	Information über Entlassungen	177
Art. 45	Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen	179
Art. 46	Verhandlungen über die Folgen	181

Aus- und Weiterbildung

Art. 47	Grundsatz	182
Art. 48	Berufliche Grundbildung / Weiterbildung	182
Art. 49	Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung	183
Art. 50	MEM-Passerelle 4.0: Zweitausbildung für Erwachsene	184
Art. 51	Stiftung «sfb Bildungszentrum»	186
Art. 52	Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter	187
Art. 53	Paritätische Prüfungsorganisationen	188

Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

Art. 54	Grundlagen dieses GAV	188
Art. 55	Arbeitszeitregelungen	188
Art. 56	Anpassung der Arbeitszeit	189
Art. 57	Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	189
Art. 58	Inkrafttreten	204

Anhänge zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Anhang 1	Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)	205
Anhang 2	Ausstellung von GAV-Bestätigungen	217

Einleitende Bemerkungen

Die Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (nachfolgend GAV) zwischen dem ASM (Swissmem-Mitgliedfirmen, die dem GAV unterstellt sind) und den Arbeitnehmendenorganisationen (Unia, Syna, Angestellte Schweiz, KFMV und SKO) wurden für die ersten zwei Verhandlungsrunden getrennt geführt (Unia-ASM, ASM-Syna, ASM-Angestellte Schweiz / KFMV / SKO). Dies ermöglichte es der Gewerkschaft Unia ab Ende Februar 2019 ihre Forderungen gegenüber dem ASM ins Zentrum zu stellen. Von der dritten bis zur abschliessenden sechsten Runde vom 1. Juni 2018 wurden die Verhandlungen im Plenum mit allen Vertragsparteien geführt.

Im Vergleich zum bisherigen Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Juli 2013 bis zum 30. Juni 2018 enthält der GAV vom 1. Juli 2018 einige wichtige Änderungen. Namentlich wurde die Definition der Mindestlohnkategorie für qualifizierte Arbeitnehmende präzisiert, ein automatischer Teuerungsausgleich auf den Mindestlöhnen eingeführt und zusätzlich eine Erhöhung der Mindestlöhne in der Region C um jährlich CHF 30 beschlossen. Neu wird die Einhaltung der Mindestlöhne jährlich und flächendeckend in allen dem GAV unterstellten Unternehmen durch externe Revisionsgesellschaften kontrolliert. Ein Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende wurde eingeführt, indem die Arbeitgeberseite mit dem neuen GAV jede beabsichtigte Entlassung einer Person über 55 Jahren individuell prüfen muss.

Im Weiteren trat ein neuer GAV-Artikel zur Förderung von Frauen, Nachwuchskräften, älteren Mitarbeitenden und Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung in Kraft. Von grosser Wichtigkeit ist auch der neue Artikel zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie die Beschränkung des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung über den neuen Anhang 1. Hinzu kommt die Verschärfung des sog. Krisenartikels, der Einbezug der Unia in die «Arbeitsgemeinschaft für die Ausbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen» (AAA) sowie die Neugestaltung der Artikel zu den Solidaritäts- und Weiterbildungsbeiträgen. Die allermeisten dieser Neuerungen werden sich im Sinne einer Drittwirkung als orts-, branchen- und berufsübliche Arbeitsbedingungen auch auf nicht ASM-Vertragsfirmen auswirken.

Besonders hervorzuheben gilt es schliesslich die «MEM-Passerelle 4.0»: Sie basiert auf einem Konzept der Gewerkschaft Unia und ist ein Novum in der schweizerischen Bildungslandschaft – also auch im GAV MEM. Gerade angesichts der Herausforderungen durch die Digitalisierung ist sie ein konkretes Instrument, das erwachsenen Arbeitenden Weiterbildung ermöglicht und ihnen dadurch neue persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet.

Ingress

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (welcher auch «Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie» genannt wird) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitnehmenden und Arbeitgeber beizutragen.

Er untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.

Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV
- die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen vertiefen, namentlich indem sie die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb stärken sowie die Beratungs-, Mitsprache- und Verhandlungsrechte der Vertragsparteien regeln
- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten vereinbaren
- die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern
- durch die Förderung von Innovationen und moderner Arbeitsorganisation den Werkplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen
- den Arbeitsfrieden wahren.

Der den Bestimmungen des GAV vorangestellte Ingress enthält die allgemeinen Zielsetzungen des GAV und weist auf die wichtigsten Bereiche hin, zu denen die Vertragsparteien Regelungen vereinbart haben. Der GAV bildet eine wesentliche Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM). Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einem vertrauenswürdigen und rücksichtsvollen Verhalten, das dem Grundsatz von Treu und Glauben entspricht. Dieser Ingress stellt ein klares Bekenntnis zu einer gelebten, gleichberechtigten Sozialpartnerschaft dar. Aus dem Zweckartikel können keine direkten Rechte abgeleitet werden, er dient jedoch zur Auslegung der einzelnen GAV-Bestimmungen bei Unklarheiten.

Grundsätze

Art. 1 Geltungsbereich

1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, die von den Mitgliedfirmen des ASM in der Schweiz, ungeachtet ihres Arbeitspensums, befristet oder unbefristet beschäftigt werden.

1bis Die Anhänge 1 und 2 bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV. Dabei gehen insbesondere die Bestimmungen über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung in Anhang 1 den einschlägigen Bestimmungen des GAV vor.

2 Grundsätzlich sollen alle Arbeitnehmenden im Sinne des Arbeitsgesetzes, ungeachtet ihrer Stellung und Funktion, dem GAV unterstellt werden, wobei seine Anwendung auf höhere Angestellte – mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mitwirkung – in den Firmen geregelt wird.

2bis Für höhere Angestellte, die mit dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart haben, gilt der Anhang 1 VAZE.

3 Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie auf Arbeitnehmende von Temporärfirmen sollen die Bestimmungen des GAV sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber dem GAV nicht.

4 Für Lernende gelten die Art. 13.1 Abs. 2 und 3, 36–39 sowie 48.1. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.

5 Austritte aus dem ASM werden den Vertragsparteien mitgeteilt.

Damit der GAV zur Anwendung kommen kann, müssen verschiedene Bedingungen erfüllt sein. Diese werden in Art. 1 dargelegt.

Abs. 1

Der Geltungsbereich des GAV erstreckt sich auf alle Firmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbands der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) sind, und auf alle Arbeitnehmenden, die von diesen Firmen in der Schweiz beschäftigt werden. Der Geltungsbereich des GAV impliziert, dass die Arbeitsverträge dem schweizerischen Recht unterstehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob Arbeitnehmende ein Vollzeit- oder Teilzeitpensum haben oder ob sie befristet oder unbefristet angestellt sind. Der GAV gilt auch für zeitweilig ins Ausland beorderte Arbeitnehmende.

Abs. 1 ist als sog. Ausdehnungsklausel zu bezeichnen, da die Mitgliedfirmen verpflichtet werden, den GAV auf alle ihre Arbeitsverhältnisse anzuwenden, ohne Rücksicht auf eine Mitgliedschaft der Arbeitneh-

menden bei einem Arbeitnehmerverband. Demnach müssen die Firmen die nicht organisierten Arbeitnehmenden ebenfalls dem GAV unterstellen. Mittels eines Verweises auf den GAV, im Einzelarbeitsvertrag, wonach dieser integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags ist, kann dies am effektivsten bewerkstelligt werden.

Im Gegensatz zu einem förmlichen Anschluss bewirkt die vorliegende Ausdehnung jedoch nicht, dass die betreffenden Arbeitnehmenden zu Beteiligten im Sinne von Art. 357 OR werden. Vielmehr werden die normativen Bestimmungen durch Verweis auf den GAV zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages. Dadurch entfalten sie aber keine normative Wirkung und sind weder unabdingbar noch unverzichtbar. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, alle Arbeitsverhältnisse dem GAV zu unterstellen, kann als indirekt-schuldrechtliche Regelung nur von den GAV-Vertragsparteien eingefordert werden. Dabei ist vor allem der ASM gehalten, auf seine Mitglieder entsprechend einzuwirken, sollten diese den GAV nicht auf sämtliche ihrer Arbeitsverhältnisse anwenden. Mangels eines förmlichen Anschlusses können einzelne Arbeitnehmende, die nicht Mitglied einer der vertragschliessenden Gewerkschaften sind, die Rechte aus diesem GAV nicht vor Gericht einklagen, da die GAV-Bestimmungen keine normative Wirkung entfalten. Mit anderen Worten können nur die Mitglieder von Unia, Syna, KFMV, SKO und Angestellte Schweiz Ansprüche aus diesem GAV auch gerichtlich durchsetzen. Zur grundsätzlichen Wirkungsweise von Ausdehnungsklauseln vgl. insbes. BGE 141 III 418 E. 2, 139 III 60 und bereits 123 III 129.

Wenn eine Firma ihre Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband kündigt und vor Ablauf der Vertragsperiode des GAV, d. h. vor dem 30. Juni 2023, aus dem ASM austritt, besteht die Bindung dieses Arbeitgebers an den GAV trotz dessen Verbandsaustritt bis zur Beendigung des GAV fort (vgl. dazu BGer 4C.7 / 1999 vom 13.06.2000 = JAR 2003, S. 407). Auch durch eine Änderungskündigung kann so nicht zu Lasten der Arbeitnehmenden vom GAV abgewichen werden.

Wird eine Firma, die Mitglied des ASM ist, durch eine andere Firma übernommen, die nicht Mitglied des ASM ist, so gilt der GAV gemäss Art. 333 Abs. 1bis OR während eines Jahres ab dem Tag des Betriebsübergangs für die Arbeitsbedingungen des Personals der übernommenen Firma weiter, sofern der GAV inzwischen nicht abläuft. Selbstverständlich ist eine solche neue Firma zum Beitritt zum ASM zu bewegen.

Abs. 1bis

Die anlässlich der GAV-Verhandlungen 2018 geschaffenen Anhänge 1 betreffend Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE) und 2 betreffend Ausstellung von GAV-Bestätigungen sind integrierende Bestandteile des GAV. Die Bestimmungen in den genannten Anhängen gelten somit grundsätzlich für alle vom Geltungsbereich des GAV erfassten Firmen (d. h. die Mitgliedfirmen des ASM) bzw. für die Arbeitnehmenden,

welche diese Firmen in der Schweiz beschäftigen. Art. 2 Anhang VAZE stellt zusätzliche Kriterien auf, welche erfüllt sein müssen, damit die Arbeitnehmenden in den Anwendungsbereich dieses Anhangs fallen (vgl. dazu die Ausführungen zu Art. 2 Anhang VAZE).

Im Sinne einer Kollisionsregel wird festgehalten, dass die Bestimmungen über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung in Anhang 1 den einschlägigen Bestimmungen des GAV vorgehen (vgl. dazu auch Art. 12.3 Abs. 6), sofern diese günstiger für die Arbeitnehmenden sind.

Abs. 2

Grundsätzlich soll der GAV für alle Arbeitnehmenden gelten, und zwar unabhängig von deren Stellung und Funktion in der Firma. Allerdings wird – mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mitwirkung – den Firmen überlassen, wie sie die Anwendung des GAV auf Kader regeln wollen (vgl. z. B. Art. 12.5 Abs. 5 GAV). Unter Kaderangestellten sind Personen zu verstehen, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben. Gemäss Art. 9 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) übt eine höhere leitende Tätigkeit aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann. Nach dem allgemeinen Anwendungsgrundsatz des Arbeitsgesetzes ist die höhere leitende Tätigkeit restriktiv auszulegen. Als Referenz dienen die Kriterien des vorliegenden Artikels und nicht die Qualifikation der Funktion im Arbeitsvertrag, in einem Gesamtarbeitsvertrag oder in einer Personalordnung. Ob eine Funktion als höhere leitende Tätigkeit eingestuft werden kann, lässt sich insbesondere auf Grund der Rechtsprechung des Bundesgerichts klären: BGE 98 Ib 344, bestätigt durch das Urteil BGE 126 III 337. Diese beiden Urteile beruhen auf altem Recht, doch die Erwägungen haben immer noch Gültigkeit. Ausschlaggebendes Kriterium ist laut diesen Urteilen die Befugnis, für den Betrieb oder einen Betriebsteil Entscheide treffen zu können, die den Geschäftsgang nachhaltig und massgeblich beeinflussen. Die Höhe des Einkommens, die Unterschriftsberechtigung für das Unternehmen und die Tatsache, dass der oder die Betroffene Angestellte unter sich hat, reichen nicht aus, um die Kriterien für eine höhere leitende Tätigkeit zu erfüllen.

Abs. 2bis

Gemäss Abs. 2bis gilt für höhere Angestellte, die mit dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart haben, der Anhang VAZE. Die gewählte Terminologie der «höheren Angestellten» ist dabei etwas verwirrlich. Gemeint sind an dieser Stelle – im Gegensatz zum Abs. 2 – nämlich nicht höhere leitende Angestellte i.S.v. Art. 9 ArGV 1 (vgl. zu dieser Kategorie von Angestellten die Ausführungen zu Art. 1 Abs. 2). Kadermitarbeitende i.S.v. Art. 9 ArGV 1 sind nämlich vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes weitgehend ausgenommen (vgl. Art.

3 Abs. 2 lit. d ArG), weshalb sie ihre Arbeitszeit von Vornherein nicht erfassen müssen. Unter diese Kategorie fällt nur ein äusserst kleiner Kreis höherer Kader.

Für alle übrigen Arbeitnehmenden, die zwar eine Kader- bzw. höhere Position innehaben, jedoch nicht die Voraussetzungen eines höheren leitenden Angestellten gemäss Art. 9 ArGV 1 erfüllen, hält Abs. 2bis ausdrücklich fest, dass sie ebenfalls unter den Anhang VAZE fallen, sofern sie mit dem Arbeitgeber den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung vereinbart haben. Selbstverständlich müssen diese Arbeitnehmenden auch die übrigen, in Art. 3 Anhang VAZE genannten Voraussetzungen erfüllen, damit sie in dessen Geltungsbereich fallen (vgl. dazu die Ausführungen zu Art. 3 Anhang VAZE). Es muss sich mithin um Arbeitnehmende handeln, welche bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungsautonomie verfügen, d. h. weitgehend selber bestimmen, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden. Eine solche Gestaltungsautonomie besitzen tendenziell das höhere Kader sowie Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft, wie etwa Projektleitende. Zusätzlich müssen diese Arbeitnehmenden die Freiheit geniessen, ihre Arbeits- und somit auch ihre Ruhezeiten mehrheitlich selber festsetzen zu können.

Abs. 3

Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie auf Arbeitnehmende von Temporärfirmen sollen die Bestimmungen des GAV sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber dem GAV nicht. Der GAV hält aber ausdrücklich fest, dass alle Vertragsbestimmungen auf Personen, welche vom persönlichen Geltungsbereich des Vertrages ausgeschlossen sind, «sinngemäss» angewendet werden sollen. Mit anderen Worten sind die Betriebe gehalten, die Bestimmungen des GAV auch auf die nicht vom Geltungsbereich erfassten anzuwenden, obwohl sie keine normative Wirkung für diese Personen haben.

Nach Art. 2 Mitwirkungsgesetz (SR 822.14) gelten die vertraglichen Bestimmungen über die Mitwirkung jedoch ausnahmslos für das gesamte Personal und dies unabhängig davon, ob sie vom Geltungsbereich des GAV erfasst sind oder nicht.

Bezüglich der Arbeitnehmenden von Temporärfirmen ist darauf hinzuweisen, dass für sie der als allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih gilt. Wenn Mitarbeitende von Temporärfirmen in Betrieben, die einem anderen GAV unterstellt sind, zum Einsatz kommen, stellt sich generell die Frage, welcher GAV für sie nun anwendbar ist. Der GAV Personalverleih übernimmt die im Einsatzbetrieb geltenden Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen anderer Gesamtarbeitsverträge, sofern diese für allgemeinverbindlich erklärt wurden (vgl. dazu auch Art. 20 des Arbeitsvermittlungsgesetzes, AVG, SR 823.11, und Art. 48a Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV, SR 823.111) oder im Anhang 1 des

GAV Personalverleih aufgeführt sind (Art. 3 Abs. 1 des GAV Personalverleih). Da der GAV in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) weder für allgemeinverbindlich erklärt wurde noch in der Aufzählung gemäss Anhang 1 des GAV Personalverleih enthalten ist, kommt er für Arbeitnehmende von Temporärfirmen grundsätzlich nicht zur Anwendung. Art. 3 Abs. 3 GAV Personalverleih sieht vor, dass in Einsatzbetrieben mit nicht-allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, die nicht im Anhang 1 zum GAV Personalverleih aufgelistet sind, vollumfänglich die Bestimmungen des GAV Personalverleih gelten. Die Betriebe der Maschinenindustrie sind jedoch von den Bestimmungen über die Mindestlöhne in Art. 20 GAV Personalverleih ausgenommen. Dieser Ausschluss wurde vereinbart, weil die orts- und branchenüblichen Löhne in der MEM-Branche über den in Art. 20 GAV Personalverleih festgelegten Mindestlöhnen liegen. Implizit heisst dies, dass sich die Mindestlöhne für Arbeitnehmende von Temporärfirmen in der MEM-Branche nach den im vorliegenden GAV festgelegten Mindestlöhnen richten müssen und daher keinesfalls tiefer sein dürfen.

Die in Art. 1 Abs. 3 des vorliegenden GAV statuierte «sinngemässe» Anwendung der Bestimmungen des GAV ist in Bezug auf Arbeitnehmende von Temporärfirmen somit lediglich von sekundärer Bedeutung; diese werden nämlich zur Einhaltung der Mindestlöhne gemäss Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 Personalverleih verpflichtet. Um eine Unterschreitung der Mindestlöhne bei Angestellten von Temporärfirmen zu verhindern, müssen die Temporärfirmen in den Verleihverträgen die Mindestlohnvorschriften gemäss GAV MEM einhalten. Vor dem Hintergrund, dass der GAV Schutz vor Lohndumping gewährleisten soll, ist ein Unterschreiten der vorgesehenen Mindestlöhne bei in der MEM-Branche tätigen Angestellten von Temporärfirmen als Umgehung der Mindestlohnregelung zu werten.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass Angestellte von Temporärfirmen keinen direkten Anspruch darauf haben, gemäss Art. 15.2 Abs. 8 GAV zu verfahren. Hingegen besteht die Möglichkeit, über den GAV Personalverleih (Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 GAV Personalverleih) die Mindestlohnbestimmung des GAV MEM prozessual einzufordern. Zudem bleibt es den Vertragsparteien des vorliegenden GAV MEM unbenommen, ein Ausspracheverfahren nach Art. 15.2 Abs. 9 GAV oder aber eine Klage gemäss Art. 7 in Verbindung mit Art. 10 Abs. 2 lit. a UWG (Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, SR 241) anzustrengen. Ebenso ist es möglich, ein Verfahren wegen Verdachts auf Lohndumping einzuleiten (Art. 15.5 GAV). Die tripartiten Kommissionen sind angehalten, über die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbestimmungen des GAV MEM zu wachen und notfalls einzugreifen. Es versteht sich, dass die Orts- und Branchenüblichkeit auch für Firmen gilt, die nicht Mitglied des ASM sind.

Abs. 4 Der GAV gilt nicht für Lernende, da deren Arbeitsvertrag durch den Einschluss der beruflichen Ausbildung besonders geartet ist. Die den Lernenden zustehenden Ferien werden jedoch im Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich und zwingend geregelt (Art. 13.1 Abs. 2 GAV). Im Weiteren sind Lernende gemäss Art. 38.3 GAV bei der Wahl von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern nicht nur wahlberechtigt, sondern auch wählbar. Der GAV garantiert den Lernenden somit ausdrücklich ein aktives wie auch passives Wahlrecht.

Abs. 5 Es ist wichtig, dass Austritte von Firmen aus dem Arbeitgeberverband den Vertragsparteien mitgeteilt werden müssen, insbesondere auch im Hinblick auf die möglicherweise einschneidenden Konsequenzen für die betreffenden Arbeitnehmenden.

Kündigt eine Firma ihre Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband und tritt aus dem ASM aus, fällt ihre Bindung an den GAV nicht einfach dahin. Vielmehr gilt der GAV auch für solche Firmen bis zu seiner Beendigung bzw. bis zum ordentlichen Ablauf der Vertragsdauer weiter (vgl. dazu BGE 4C.7 / 1999 = JAR 2003, S. 407).

Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung

1 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbeschränkt zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen, und zwar auch in Fragen, die durch den GAV nicht geregelt werden.

2 Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber.

3 Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses GAV (Art. 10.2 Meinungsverschiedenheiten im Betrieb, Art. 10.3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Vertragsparteien) beizulegen.

Schon im Ingress wird darauf hingewiesen, dass die Vertragsparteien mit dem GAV Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen und den Arbeitsfrieden wahren wollen, unabhängig davon, ob sie sich auf Inhalte des GAV beziehen oder Streitigkeiten betreffen, die nicht im GAV geregelt sind. In Art. 2 wird nun die Bedeutung des Arbeitsfriedens erneut hervorgehoben. Diese Bestimmung ist eine Handlungsanweisung an die Vertragsparteien und impliziert ein Handeln nach Treu und Glauben bei der Umsetzung des Vertrages. Sie soll sicherstellen, dass der Arbeitsfrieden im Interesse der gesamt-

schweizerischen Wirtschaft erhalten bleibt. Der Arbeitsfrieden ist aus Sicht der Arbeitgeber ein zentrales Element eines jeden GAV – dessen Wegfallen würde unter Umständen Streik und damit einhergehend vermögenswerte Verluste bedeuten. Für die Vertragsparteien gilt eine absolute Friedenspflicht, d. h. während der Vertragsdauer ist auf jegliche Kampfmassnahme (Streik, Aussperrung, Boykott u. a.) zu verzichten. Die Vertragsparteien des GAV sind sodann verpflichtet, ihre Mitglieder zu GAV-konformem Verhalten anzuhalten.

Nach schweizerischem Recht muss ein rechtmässiger Streik Arbeitsbeziehungen betreffen. Art. 28 der Bundesverfassung anerkennt denn auch ein Streikrecht als «ultima ratio» (wenn keine andere Möglichkeit zur Regelung eines Konfliktes mehr besteht). Ein Streik soll die gesetzliche oder vertragliche Friedenspflicht nicht verletzen und darf nur geführt werden, wenn keine Pflicht besteht, Schlichtungsverhandlungen zu führen (Art. 28 Abs. 3 BV). Der Streik muss sodann von einer Gewerkschaft beschlossen worden sein und muss verhältnismässig sein.

Abs. 2 verpflichtet auch die einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber zum absoluten Arbeitsfrieden. Soweit dabei das Streikrecht angesprochen wird, erscheint Abs. 2 fragwürdig. Da das Streikrecht kein individuelles Grundrecht, sondern ein Mittel des kollektiven Arbeitskampfes darstellt, steht es ohnehin nur den Trägern des kollektiven Arbeitsrechts, also den Gewerkschaften zu (BGE 125 III 277 E. 3a).

Abs. 3 verweist zur konstruktiven Behandlung von Meinungsverschiedenheiten und Konflikten auf die in Art. 10 GAV enthaltenen Verfahrensbestimmungen.

Art. 3 Koalitionsfreiheit

Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.

Für den GAV ist die Koalitionsfreiheit eine elementare Voraussetzung. Gemäss Art. 28 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) haben Arbeitnehmende und Arbeitgeber sowie ihre Organisationen das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben. Mit der Verankerung der Koalitionsfreiheit im GAV ist sodann gewährleistet, dass die Gewerkschaften ihre Aktivitäten bei der Umsetzung des GAV frei ausüben können. Aus der verfassungsmässigen Bestandesgarantie der Koalitionen ergibt sich ein Werberecht bis in die Betriebe hinein. Die Zulässigkeit gewerkschaftlicher Werbung am Schwarzen Brett sowie des Verteilens von Flugblättern und Gewerkschaftszeitungen am Betriebseingang oder auf Parkplätzen durch GewerkschafterInnen ist

unbestritten. Werbung und Information fallen praktisch oft zusammen mit der koalitionsgemässen Betätigung in den Betrieben. Bei zunehmender Flexibilisierung von Arbeitszeit, Teilzeitarbeit und Temporärarbeit, andererseits Überstunden und allgemeiner Arbeitsintensivierung, muss die Gewerkschaft am Arbeitsplatz präsent sein können. Dass die Gewerkschaften ihre Aktivitäten frei gestalten können müssen, hat das Bundesgericht in BGE 144 I 50 bestätigt. Es hat festgehalten, dass die Koalitionsfreiheit gemäss Art. 28 Abs. 1 BV den Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den Betrieben sowie Informationsrechte vermittelt. Laut der höchstrichterlichen Instanz verstösst ein Zutrittsverbot für Gewerkschaften gegen übergeordnetes Recht, insbesondere gegen die verfassungsrechtliche Koalitionsfreiheit, die europäische Menschenrechtskonvention (EMRK, SR 0.101; vgl. Art. 11 EMRK) sowie die ILO-Konventionen Nr. 87, 98 und 135.

Im Anwendungsbereich des GAV haben die Vertragsgewerkschaften damit ohne Weiteres ein Zutrittsrecht, da sich die Sozialpartner im GAV zur Respektierung der Koalitionsfreiheit verpflichtet haben und dieses verfassungsmässige Recht damit ausdrücklich unter Privaten ihre Wirkung entfaltet. Das koalitionsrechtliche Zutrittsrecht steht einzig der Gewerkschaft und nicht den einzelnen FunktionärInnen als Privatpersonen zu, sondern nur in Ausübung ihrer Funktion für die Gewerkschaft. Die Ausübung aller Gewerkschaftsrechte innerhalb des Betriebes – auch des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts – darf den ordnungsgemässen Betriebsablauf und den Betriebsfrieden nicht stören. Die Vertragsgewerkschaften haben sowohl zur Kontrolle gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen wie zur Betreuung und Mitgliederwerbung ein Zutrittsrecht bis in die Betriebe.

Die Koalitionsfreiheit hat auch einen direkten Einfluss auf die Einzelarbeitsverhältnisse. So ist die Kündigung eines Arbeitsvertrags missbräuchlich, wenn sie vom Arbeitgeber wegen der Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einem Arbeitnehmerverband oder wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit ausgesprochen wird (Art. 336 Abs. 2 lit. a OR).

Art. 4 Solidaritätsbeiträge

1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.

2 Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Arbeitnehmervertragsparteien ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrags vorgenommen.

3 Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich CHF 5 im Monat bzw. CHF 60 im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Sofern es die finanzielle Entwicklung des Solidaritätsbeitragsfonds erfordert, kann der Solidaritätsbeitrag durch eine Vereinbarung der Vertragsparteien bis auf max. CHF 7 im Monat erhöht werden.

4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge.
Der Fonds finanziert insbesondere:
- Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien
- Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweisen Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen
- Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV
- Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für den Aufbau gemeinsamer neuer Projekte oder Strukturen (z. B. MEM-Passerelle 4.0)
- Beiträge an die paritätische Schulung der Vertragsparteien für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in den Betrieben (AAA)
- die Herausgabe des GAV
- die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.

5 Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl Delegierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien (gesamthaft 5 Stimmen), 5 Stimmen ASM. Die Vereinsversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn gesamthaft 5 Mitglieder, darunter der ASM, vertreten sind. Beschlüsse in der Vereinsversammlung und im Vorstand werden grundsätzlich mit dem Quorum der doppelten $^2/_3$-Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen $^2/_3$ der anwesenden Stimmen zustimmen.

Für folgende Beschlüsse braucht es zwingend Einstimmigkeit:
- Verabschiedung und Änderung der Statuten
- Erlass und Änderung von allfälligen Reglementen
- Abweichungen von den Statuten oder von Reglementen im Einzelfall
- Beschlüsse über die Gestaltung der Solidaritätsbeitragsausweise
- Wahl der Fondsverwaltung
- Wahl der Revisionsstelle

- Sonderprüfung (die betroffene Vertragspartei tritt bei dieser Abstimmung in den Ausstand)
  Voraussetzungen für eine Sonderprüfung sind konkrete Hinweise auf:
  - nicht statuten-/reglementskonforme Verwaltung/Geschäftsführung des Fonds
  - Nichteinhaltung der statutarischen/reglementarischen Beschlüsse über die Höhe der Verbandsbeiträge bei den Mitgliedern
  - fehlende Mitgliedschaftsnachweise
  - Nichterbringung des Nachweises der effektiven Bezahlung der Beiträge der Mitglieder
  - Fehlende Rückerstattung an die unterstellten Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien
  - Nichteinhaltung der statutarischen/reglementarischen Bestimmung betreffend Netto-Belastung und Total-Belastung sowie die Überprüfung des Totals an Zuwendung und Rückerstattung pro unterstelltem Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien
  - Verdacht auf strafbare Handlungen
- Überweisungen aus dem Fondsvermögen an die Vertragsparteien, die von einer Sonderprüfung betroffen sind, solange die Sonderprüfung nicht abgeschlossen ist
- Überweisungen an Vertragsparteien, solange Mängel, die zu Beanstandungen im Rahmen einer Sonderprüfung oder einer ordentlichen Revision Anlass gaben, nicht behoben sind (wobei die für die Sonderprüfung oder Revision zuständige Instanz die Behebung des Mangels bestätigen muss)
- Beschränkung der im Rahmen einer Sonderprüfung zu untersuchenden Elemente
- Mandatierung von einzelnen Vertragsparteien oder von Dritten mit besonderen Aufgaben
- Entscheid über die Auflösung des Vereins
- Entscheid über die Verwendung der verbleibenden finanziellen Mittel im Liquidationsfall.

Alle übrigen Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten $^2/_3$-Mehrheit gefasst. Dazu zählen insbesondere die folgenden Beschlüsse:

- Freigabe der Auszahlung der Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien (nach Bestätigung deren Richtigkeit durch die unabhängige Prüfgesellschaft)
- Freigabe der Auszahlung der Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen (nach Bestätigung deren Richtigkeit durch die unabhängige Prüfgesellschaft)
- Freigabe der Auszahlung der Pauschale zur Führung der Fondsgeschäfte für die Fondsverwaltung

– Freigabe der Auszahlung der Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV
– Freigabe der Auszahlung der Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter
– Herausgabe des GAV
– Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.

6 Die administrative Durchführung wird in den Vereinsstatuten oder im Reglement geregelt.

Ohne Arbeitnehmerverbände gäbe es keine Gesamtarbeitsverträge, da niemand diese aushandeln, unterzeichnen und zur Anwendung bringen würde. Die Betriebskommission hat mangels einer juristischen Persönlichkeit keine Kompetenz, GAV abzuschliessen, da dieses Recht nur den Arbeitnehmerorganisationen zusteht. Arbeitnehmerverbände werden von den Beiträgen ihrer Mitglieder getragen und von der Zeit, welche die Mitglieder für die Gewerkschaftstätigkeit einsetzen. Ein Teil der Beiträge der Mitglieder wird zur Deckung der Kosten für den Abschluss sowie für die Durchsetzung des GAV und die damit verbundenen Kontrollen verwendet.

In der MEM gilt der GAV sowohl für das gewerkschaftlich organisierte als auch für das nicht organisierte Personal (Art. 1 Abs. 1 GAV). Deshalb leisten Arbeitnehmende, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, gemäss Abs. 1 einen Solidaritätsbeitrag, da ja auch sie von den Vorteilen des GAV profitieren. Der aus administrativen Gründen bei allen dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden erhobene Solidaritätsbeitrag (Abs. 2) wird aber den Mitgliedern der Arbeitnehmervertragsparteien aus dem Solidaritätsbeitragsfonds wieder zurückerstattet.

Der Solidaritätsbeitrag wird erhoben, solange das Arbeitsverhältnis andauert und eine ganze oder teilweise Lohnzahlung erfolgt. Die nicht dem GAV unterstellten Personen (vgl. Art. 1 Abs. 3 und 4 GAV) haben keinen Solidaritätsbeitrag zu bezahlen.

Aus dem Solidaritätsbeitragsfonds werden insbesondere die in Abs. 4 aufgeführten Rückerstattungen, Zuwendungen und Beiträge entrichtet sowie Unterlagen im Zusammenhang mit dem GAV finanziert.

Gemäss Abs. 5 wird der Fonds als Verein im Sinne der Art. 60 ff. ZGB geführt. Vereine verfügen als juristische Personen über eine eigene Rechts- und Handlungsfähigkeit (Art. 53 und 54 ZGB). Die Vereinsversammlung, welche aus maximal zwei Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und maximal fünf Delegierten des ASM besteht, ist das oberste Organ des Vereins (vgl. Art. 64 Abs. 1 ZGB). Der Vorstand, welcher sich ebenfalls aus maximal zwei Delegierten pro Arbeitneh-

mervertragspartei und maximal fünf Delegierten des ASM zusammensetzt, führt die Vereinsgeschäfte und vertritt den Verein gegen aussen (vgl. Art. 69 ZGB).

In Abs. 5 findet sich ein abschliessender Katalog von Beschlüssen, welche zwingend einstimmig gefasst werden müssen. Aus diesem erhellt, dass alle grundlegenden Beschlüsse, wie z. B. Verabschiedung bzw. Erlass und Änderung von Statuten sowie allfälligen Reglementen, Einstimmigkeit erfordern. Alle übrigen Beschlüsse der Vereinsversammlung sowie des Vorstands, welche in Abs. 5 in einer nicht abschliessenden Auflistung genannt werden, erfordern zwingend das Quorum der doppelten $^2/_3$-Mehrheit. Dies bedeutet, dass sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite $^2/_3$ der anwesenden Stimmen zustimmen müssen.

Art. 5 Weiterbildungsbeiträge

1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden und die Arbeitgeber leisten einen Weiterbildungsbeitrag.

2 Der Weiterbildungsbeitrag beträgt CHF 2 pro Monat bzw. CHF 24 pro Jahr. Arbeitgeber und Arbeitnehmende zahlen je die Hälfte. Der Anteil der einzelnen Arbeitnehmenden wird vom Lohn abgezogen.

3 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Weiterbildungsbeiträge. Dem Fonds können Beiträge der Vertragsparteien und weitere Einnahmen zugeführt werden. Der Fonds finanziert insbesondere:
- Beiträge an die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien
- Beiträge an die Prüfungsträgerschaften der Vertragsparteien
- Beiträge an gemeinsame Weiterbildungsaktionen der Vertragsparteien
- Beiträge an gemeinsame Informations- und Weiterbildungsbroschüren
- Beiträge für den Aufbau von Instrumenten und Strukturen zur Unterstützung der Weiterbildung und des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen des ASM
- Beiträge für die Erprobung solcher Instrumente und Strukturen (Pilotprojekte)
- Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien gemäss den Vereinsstatuten basierend auf dem Nachweis der vorgängig genannten Verwendungszwecke.

4 Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl Delegierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien (gesamthaft 5 Stimmen), 5 Stimmen ASM. Die Vereinsversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn gesamthaft 5 Mitglieder, darunter der ASM, vertreten sind. Beschlüsse in der Vereinsversammlung und im Vorstand werden grundsätzlich mit dem Quorum der doppelten $^2/_3$-Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen $^2/_3$ der anwesenden Stimmen zustimmen.

Für folgende Beschlüsse braucht es zwingend Einstimmigkeit:
- Verabschiedung und Änderung der Statuten
- Erlass und Änderung von allfälligen Reglementen
- Abweichungen von den Statuten oder von Reglementen im Einzelfall
- Wahl der Fondsverwaltung
- Wahl der Revisionsstelle
- Sonderprüfung (die betroffene Vertragspartei tritt bei dieser Abstimmung in den Ausstand)
- Überweisungen aus dem Fondsvermögen an die Vertragsparteien, die von einer Sonderprüfung betroffen sind, solange die Sonderprüfung nicht abgeschlossen ist
- Überweisungen an Vertragsparteien, solange Mängel, die zu Beanstandungen im Rahmen einer Sonderprüfung oder einer ordentlichen Revision Anlass gaben, nicht behoben sind (wobei die für die Sonderprüfung oder Revision zuständige Instanz die Behebung des Mangels bestätigen muss)
- Beschränkung der im Rahmen einer Sonderprüfung zu untersuchenden Elemente
- Mandatierung von einzelnen Vertragsparteien oder von Dritten mit besonderen Aufgaben
- Entscheid über die Auflösung des Vereins
- Entscheid über die Verwendung der verbleibenden finanziellen Mittel im Liquidationsfall.

Insbesondere folgende Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten $^2/_3$-Mehrheit gefasst:
- Freigabe der Auszahlung der jährlichen Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien
- Freigabe der Auszahlung der Pauschale zur Führung der Fondsgeschäfte für die Fondsverwaltung.

5 Die administrative Durchführung wird in den Vereinsstauten oder im Reglement geregelt.

Die Weiterbildung ist sowohl für die Betriebe als auch für die Arbeitnehmenden von grosser Bedeutung. Sie wird im GAV in den Artikeln 22, 23 und 47 ff. ausführlich behandelt. Art. 5 enthält die Regelung für die Weiterbildungsbeiträge, die von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden zu leisten sind. Diese Beiträge werden in den Weiterbildungsfonds einbezahlt, der von der Paritätischen Kommission für Aus- und Weiterbildung verwaltet wird (vgl. Art. 49 GAV). Der Fonds darf nur für die in Art. 5 Abs. 3 aufgezählten Zwecke, nicht aber für besondere Weiterbildungsprogramme einzelner Firmen verwendet werden.

Auch der Weiterbildungsfonds wird in Vereinsform (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Welche Beschlüsse zwingend Einstimmigkeit und welche zwingend das Quorum der doppelten $^{2}/_{3}$-Mehrheit erfordern, wird in Abs. 4 konkretisiert.

Art. 6 Arbeitnehmervertretungen

1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie zur Stärkung und Durchsetzung des GAV werden in den Firmen Arbeitnehmervertretungen gewählt.

2 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen geniessen eine besondere Vertrauensstellung und dürfen während ihres Mandats und nach dessen Beendigung wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen. Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

3 Diese Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommission, Angestelltenvertretung, Mitarbeitervertretung, Mitarbeiterkommission, Kadervertretung, Belegschaftssprecherin oder Belegschaftssprecher, Betriebsrat usw.) sind legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmenden in ihrem Vertretungsbereich gegenüber der Firma und berücksichtigen dabei auch die Anliegen der Lernenden.

4 Jede Arbeitnehmervertretung kann einzeln das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10 einleiten und durchführen.

5 Arbeitnehmende und Arbeitgeber legen in den einzelnen Firmen einvernehmlich Anzahl, Art und Vertretungsbereiche der Arbeitnehmervertretungen fest.

6 Bestehen in den Firmen mehrere Arbeitnehmervertretungen, so sind sie bei der Ausübung ihrer Funktionen gleich zu behandeln.

7 Bestellung, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb geregelt.

8 Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die besonderen Verhandlungsrechte und Verbandsbeizugsrechte, welche der GAV der Arbeitnehmervertretung einräumt, durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden.

Da das Mitwirkungsgesetz lediglich ein Rahmengesetz darstellt, welches nur ein Minimum an Bestimmungen enthält, können die Sozialpartner gesamtarbeitsvertraglich eine weitergehende Mitwirkung vereinbaren. Für die Sozialpartnerschaft in der MEM bildet der GAV die massgebende Grundlage. Im Ingress wird speziell darauf hingewiesen, dass die Vertiefung der Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen namentlich auch durch eine Stärkung der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb erreicht werden soll. Art. 6 trägt diesem Anliegen insofern Rechnung, als dass er einige grundsätzliche Bestimmungen bezüglich der Arbeitnehmervertretungen enthält. Die detaillierten Regelungen der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb finden sich in Art. 36 ff GAV.

Schweizerische Unternehmungen, die international tätig sind, unterstehen gegebenenfalls der EG-Richtlinie 2009/38 über die Einsetzung eines europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

Den Arbeitnehmervertretungen kommt für die Sozialpartnerschaft auf Betriebsebene eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Die Miglieder der Arbeitnehmervertretungen geniessen eine besondere Vertrauensstellung; Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen (Abs. 2).

Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen dürfen während ihres Mandats und nach dessen Beendigung wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Diese Bestimmung wird in Art. 38.4 GAV konkretisiert, indem eine Benachteiligung namentlich bei der Qualifikation und bei der Lohnfestsetzung verhindert werden soll. Art. 38.5 GAV sieht zudem einen besonderen Kündigungsschutz für die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen vor und erweitert den Kreis der geschützten Personen auf Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte.

Die Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen sind in Abs. 3 im Sinne eines Generalauftrags zur Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden umschrieben. Dessen Konkretisierung erfolgt in Art. 38 ff GAV. Anzahl, Art und Vertretungsbereiche sowie Wahl, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den einzelnen Firmen von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern einvernehmlich festgelegt bzw. in den internen Mitwirkungsbestimmungen geregelt (Abs. 5 und 7).

Wenn es in einer Firma mehrere Arbeitnehmervertretungen gibt, können diese ihre Rechte und Pflichten unabhängig voneinander ausüben. Sie sind aber vor allem auch im Hinblick auf finanzielle und administrative Unterstützung zur Erfüllung ihrer Aufgaben gleich zu behandeln (Abs. 6).

Auch in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretungen existieren Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden. In diesem Fall stehen die Informations- und Mitwirkungsrechte den Arbeitnehmenden direkt zu (Art. 4 MwG). Fehlen in einer Firma Arbeitnehmervertretungen, sieht Abs. 8 deshalb vor, dass die Rechte und Pflichten, die im GAV für Arbeitnehmervertretungen festgelegt sind, durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden können. Dies bedingt jeweils ein entsprechendes Abstimmungsverfahren oder – für Verhandlungen mit der Geschäftsleitung – die Wahl einer ad-hoc-Delegation. Angesichts der zahlreichen GAV-Bestimmungen, die eine Mitwirkung der Arbeitnehmenden ermöglichen oder zwingend erfordern, ist die Bildung einer ständigen Arbeitnehmervertretung in einer Firma, die noch nicht über eine solche verfügt, sehr zu empfehlen. Art. 3 MwG verankert einen Anspruch auf eine Vertretung der Arbeitnehmenden im Betrieb. Die Vorschriften zu Wahl, Grösse und Aufgaben einer Arbeitnehmervertretung finden sich in Art. 5 bis 8 MwG und werden im Anwendungsbereich des GAV in den Art. 38.1 bis 38.3 GAV konkretisiert.

Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb

1 Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene, umfassende und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmenden voraus. Geschäftsleitung und Arbeitnehmende orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses.
Die Geschäftsleitung sorgt für eine umfassende, stufen- und zeitgerechte Information der Kader, um eine optimale Führung im Betrieb zu ermöglichen.

2 Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem GAV unterstehende Arbeitnehmerschaft oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln.

3 Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch die einzelnen Arbeitnehmenden durch die zuständige Arbeitnehmervertretung unterstützen lassen. Vorbehalten bleibt die zivilgerichtliche Zuständigkeit bei Streitfällen über Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis.

In Abs. 1 wird auf eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmenden hingewiesen. Der Arbeitgeber muss offen, umfassend und frühzeitig informieren. Umfassend heisst insbesondere, dass der Arbeitgeber alle zweckdienlichen Informationen (z. B. für die Lohnsystemumsetzung) zur Verfügung stellen muss.

In Abs. 2 und 3 wird zwischen Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite und persönlichen Anliegen unterschieden. Die Behandlung allgemeiner Angelegenheiten soll in erster Linie zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung erfolgen. Bei persönlichen Anliegen ist der Dienstweg einzuhalten, wobei sich die einzelnen Arbeitnehmenden durch die Arbeitnehmervertretung unterstützen lassen können. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sollten in der Lage sein, ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen bei Bedarf individuelle Beratung und Begleitung beim Vorbringen solcher Anliegen anzubieten. Dies ist insbesondere für Personen wichtig, die sich nicht genügend ausdrücken können oder denen es nicht möglich ist, ein Anliegen oder eine Beschwerde selbst zu formulieren. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten sollten ausserprozessual und wenn möglich innerbetrieblich gelöst werden. Dessen ungeachtet muss es den Arbeitnehmenden jederzeit möglich sein, ein Zivilgericht anzurufen. Gerichtsstandsvereinbarungen (vgl. Art. 35 ZPO) oder Schiedsklauseln (vgl. Art. 357 ZPO) können erst nach Entstehung der Streitigkeit vereinbart werden. Anderslautende Vereinbarungen in Einzel- oder Gesamtarbeitsverträgen wären unzulässig.

Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Art. 8.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung des GAV und im Interesse des Werk- und Denkplatzes Schweiz zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Die Vertragsparteien analysieren Fragen von gemeinsamem Interesse. Sie schaffen gemeinsame Einrichtungen, führen Aktionen durch und verpflichten sich insbesondere, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie den GAV einhalten. Nötigenfalls haben sie die statutarischen und gesetzlichen Mittel anzuwenden.

Art. 8.1 greift nochmals die im Ingress enthaltene Verpflichtung der Vertragsparteien zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit auf. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass diese Verpflichtung im Interesse des Werk- und Denkplatzes Schweiz liegt. Dadurch kommt zum Ausdruck, dass sich die Vertragsparteien nicht nur auf die MEM und den GAV konzentrieren, sondern den gesamten Industriestandort Schweiz im Blickfeld haben. Auf sozialpartnerschaftlicher Ebene sollen Fragen von gemeinsamem Interesse analysiert werden. Dazu gehören zweifellos kritische Auseinandersetzungen mit den aktuellen industriepolitischen Rahmenbedingungen sowie mit den mittel- und längerfristigen Perspektiven der Schweizer Industrie. In diesem Zusammenhang geht es bspw. um Fragen wie Dumpinglöhne, Fachkräfte-Mangel, vermehrte Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung, soziale Verbesserungen, Digitalisierung, öko-sozialer Umbau der Industrie usw.

Art. 8.2 Gemeinsame Kommissionen

Die Vertragsparteien können von Fall zu Fall oder auf Dauer gemeinsame Kommissionen bilden für Angelegenheiten wie
- Fragen des Industriestandortes Schweiz, der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik
- Aus- und Weiterbildungsfragen
- Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Migration
- Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit
- Arbeits- und Technikgestaltung
- Umweltfragen
- Förderung des Verständnisses für die Sozialpartnerschaft.

Art. 8.2 zählt einige Themen auf, die von den Vertragsparteien in gemeinsamen ad-hoc- oder permanenten Kommissionen behandelt werden können. Aufgrund der Ausführungen zu Art. 8.1, wonach die Vertragsparteien den gesamten Industriestandort Schweiz im Blickfeld haben müssen, ist es wichtig, dass bei diesbezüglichen Fragen sowie insbesondere auch in den Bereichen der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik ebenfalls gemeinsame Kommissionen gebildet werden können.

Art. 8.3 Erfahrungs- und Meinungsaustausch

Die Vertragsparteien treffen sich in der Regel zweimal jährlich zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch über allgemeine Wirtschaftsfragen, besondere Probleme der Branche und Handhabung des GAV in der Praxis.

Treffen zwischen den Vertragsparteien zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch finden zweimal jährlich statt. Die Vertragsparteien schenken dem gegenseitigen Informationsaustausch angesichts des erweiterten Themenspektrums und der relativ schnellen Veränderungen des Umfelds damit eine besondere Bedeutung.

Art. 8.4 Zusammenarbeit in Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik

1 Die Vertragsparteien stärken gemeinsam den Industrie- und Werkplatz Schweiz mit dem Ziel, fortschrittliche Arbeitsplätze in der Industrie nachhaltig zu stärken und insbesondere die duale Berufsbildung zu fördern. Dabei sollen Fragen und Modelle der Beschäftigung und Massnahmen präventiven Charakters sowie Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere des Lohndumpings, zur Sprache kommen.

2 Die Vertragsparteien können ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit vereinbaren. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eigene Stellungnahmen erst nach Abschluss der Gespräche abzugeben; ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, so teilen sie dies den anderen Vertragsparteien mit einer kurzen Erläuterung ihrer Haltung umgehend mit.

3 Sofern nicht alle Vertragsparteien übereinstimmen, kann der ASM gemeinsame politische Aktionen mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien durchführen.

Art. 8.4 wurde bereits mit dem GAV 2013–2018 ergänzt, indem im Titel zusätzlich die Währungspolitik normiert wurde. An der Relevanz dieses Bereichs ist im Hinblick auf den überbewerteten Franken und den damit verbundenen Risiken für die Schweizer Industrie, vor allem im KMU-Bereich, nach wie vor nicht zu zweifeln. In Abs. 1 steht der Industrie- und Werkplatz Schweiz im Vordergrund, der von den Vertragsparteien gemeinsam gestärkt werden soll, um eine gemeinsame Industriepolitik zu entwickeln. Dabei wird hier der Fokus auf die Nachhaltigkeit fortschrittlicher Arbeitsplätze und insbesondere auf die Förderung der dualen Berufsbildung (vgl. auch Kommentar zu Art. 50 GAV) gelegt. Beides ist für die Bewahrung der Vorteile des Industriestandortes Schweiz und für positive Arbeitsperspektiven junger Menschen von grösster Wichtigkeit. Im Weiteren sollen Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU zur Sprache kommen. Dies könnte im Rahmen der Arbeit von Kommissionen (vgl. Art. 8.2 GAV) oder anlässlich des in der Regel zweimal jährlich stattfindenden Erfahrungs- und Meinungsaustausches (vgl. Art. 8.3 GAV) geschehen.

Abs. 2 und 3 enthalten Regeln über das allenfalls gemeinsame Vorgehen gegenüber Behörden und der Öffentlichkeit bei Gesprächen, Stellungnahmen und politischen Aktionen.

Art. 8.5 Zusammenarbeit in Umweltfragen

1 Die Vertragsparteien fördern gemeinsam eine Umweltpolitik, bei der sich Ökologie und Ökonomie im Unternehmen sinnvoll ergänzen. Zu berücksichtigen sind dabei namentlich auch Europaverträglichkeit und Wettbewerbssituation.

2 Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen in gleichem Masse für ökologische Verbesserungen im Betrieb motiviert werden, bei denen der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Emissions- und Risikobegrenzung gefördert werden.

3 Arbeitgeber und Arbeitnehmende setzen sich aktiv für eine marktwirtschaftliche, sozialverträgliche und umweltgerechte Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung ihrer Produkte ein. Die Arbeitnehmervertretung wird jährlich über die Bemühungen auf diesem Gebiet informiert.

In diesem Artikel stehen die Umweltfragen im Zentrum, die auch in einer modernen Industriepolitik unbedingt einbezogen werden müssen. Ökologie und Ökonomie sollen sich ergänzen. Es geht darum, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende in gleichem Mass für ökologische Verbesserungen im Betrieb einsetzen und sich in dem in

Abs. 2 und 3 umschriebenen Betätigungsfeld mit konkreten Projekten engagieren. Über die entsprechenden Bemühungen im Betrieb ist die Arbeitnehmervertretung jährlich zu informieren.

Art. 8.6 Chancen- und Lohngleichheit Frau / Mann

1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben. Sie setzen sich in allen Bereichen für Chancengleichheit und für die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung ein.

2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen gemäss Gleichstellungsgesetz aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Vermutet die Arbeitnehmervertretung allgemeine Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot, so kann sie von der Geschäftsleitung eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Aussprache über gegebenenfalls nötige Korrekturmassnahmen verlangen. Fühlt sich eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer individuell diskriminiert, so kann sie / er die Arbeitnehmervertretung zur Abklärung beiziehen. Streitfälle sind auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen.

3 Die Vertragsparteien erarbeiten miteinander Hinweise und Empfehlungen für die Betriebe, wie die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung speziell gefördert werden können. Sie bilden dazu eine gemeinsame Kommission gemäss Art. 8.2.

Abs. 1 Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz verankert, dass Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn zusteht: «… Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» (Art. 8 Abs. 3 BV). Oftmals ist die Lohndiskriminierung nicht beabsichtigt; vielmehr fliesst sie aufgrund von Usanzen in den Arbeitsalltag ein. Je nach Situation in den einzelnen Betrieben sind unterschiedliche Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit erforderlich. Das Prinzip der Chancengleichheit beschränkt sich nicht allein auf formale Kriterien, wonach z. B. für die Übernahme bestimmter Funktionen für alle Betroffenen die gleichen Voraussetzungen gelten. Dies bedeutet nämlich noch nicht, dass die Chancengleichheit im Sinne einer tatsächlichen Gleichstellung gewährleistet ist. Bei der Beurteilung der Eignung einer Person können Merkmale eine Rolle spielen, die eine diskriminierende Wirkung haben und zu einer Ungleichheit führen, wovon in Betrieben oft Frauen betroffen sind. Es sind unterschiedliche Gründe, die dazu führen, dass Frauen für gleichwertige Arbeit einen diskriminierenden Lohn erhalten:

– Wenn die so genannte Wertigkeit einer Funktion dadurch bestimmt wird, welche Person die Stelle innehat.
– Wenn der Lohn durch individuelles Aushandeln festgelegt wird: Frauen sind oft bescheidener in ihren Lohnforderungen als Männer.
– Wenn die ausserberuflichen Erfahrungen nicht berücksichtigt werden.
– Wenn die Leistungsvorgaben für eine Tätigkeit, die vorwiegend von Frauen ausgeübt wird, schwieriger zu erreichen sind als die Leistungsvorgaben für eine Tätigkeit, die vorwiegend von Männern ausgeübt wird.
– Wenn Leistungszulagen oder Erfolgsbeteiligungen tendenziell Männern zugesprochen werden, weil deren Leistung als besser wahrgenommen wird.
– Wenn bestimmte Lohnzulagen Vollzeitangestellten vorbehalten sind, viele Frauen aber Teilzeit arbeiten.

Bei der Aufgabenzuteilung, bei der beruflichen Laufbahn und bei Beförderungen ist deshalb immer auf die konkrete, effektiv vorhandene Chancengleichheit zu achten. Dies gilt auch bei Weiterbildungen, bei der Gestaltung der Arbeitszeit usw. Im Titel von Art. 8.6 wird neben der Chancen-, die Lohngleichheit Mann / Frau erwähnt. Der entsprechende verfassungsmässige Anspruch wird in Art. 15.1 GAV dargelegt.

Die Vertragsparteien setzen sich sodann dafür ein, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich jede / r Einzelne gemäss ihren / seinen persönlichen Fähigkeiten entfalten kann und niemand aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer Eigenschaften diskriminiert, ausgegrenzt oder benachteiligt wird. Diesem Grundsatz folgend wurden in den Art. 25 GAV im Übrigen neue Bestimmungen zur Förderung spezifischer Personengruppen wie Frauen, jüngeren und älteren Arbeitnehmenden sowie Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigungen eingeführt.

Abs. 2

Abs. 2 weist auf das Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1) hin, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GIG). Die Arbeitnehmervertretung kann bei vermuteter Diskriminierung in allen Belangen die Geschäftsleitung auffordern, den Sachverhalt zu überprüfen. Damit die Arbeitnehmervertretung gegebenenfalls notwendige Korrekturmassnahmen verlangen kann, braucht sie entsprechende Akteneinsicht bzw. ausreichende Informationen über die Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot.

Einzelne Arbeitnehmende können, wenn sie sich persönlich diskriminiert fühlen, die Arbeitnehmervertretung zur Abklärung und Beratung beiziehen (vgl. Art. 7 Abs. 3 GAV). Streitfälle bei individueller

Diskriminierung werden nicht durch das Schiedsgericht beurteilt; sie sind auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen. Da man bei Gleichstellungsklagen, insbesondere bei Fragen der Lohngleichheit, auf Informationen angewiesen ist, die oftmals schwer oder gar nicht zugänglich sind, verlangt das Gleichstellungsgesetz, dass eine Diskriminierung nur glaubhaft gemacht, nicht aber bewiesen werden muss. Das bedeutet nicht, dass reine Behauptungen genügen. Es müssen Tatsachen dargelegt werden, die eine Diskriminierung als wahrscheinlich erscheinen lassen. Gelingt dies, so liegt es an der Arbeitgeberseite zu beweisen, dass trotzdem keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, sondern die Ungleichbehandlung andere, sachliche Gründe hat. Von dieser Beweislasterleichterung ausgenommen sind Anstellungsdiskriminierungen und sexuelle Belästigungen (Art. 6 GIG). Im Übrigen gilt ein Kündigungsschutz für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerde- oder eines Gerichtsverfahrens sowie 6 Monate darüber hinaus, wenn die Kündigung ohne begründeten Anlass auf eine Beschwerde oder auf die Anrufung des Gerichts folgt (Art. 10 GIG).

In Diskriminierungskonflikten steht ein Schlichtungsverfahren zur Verfügung, das den Gerichten vorgeschaltet ist. Das Schlichtungsverfahren für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ist in der eidg. Zivilprozessordnung (ZPO), Art. 197 ff., geregelt. Die Schlichtungsstelle kann sowohl von Frauen als auch von Männern angerufen werden, die sich bei der Arbeit aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlen. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 113 und 114 ZPO). Die Schlichtungsstelle klärt den Sachverhalt ab und hilft, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Ziel ist das Vermeiden eines Gerichtsverfahrens.

Abs. 3 Empfehlungen an Betriebe bezüglich der Förderung von Frauen in deren beruflicher Entwicklung sind von den Vertragsparteien in einer gemeinsamen Kommission zu erarbeiten.

Art. 8.7 Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden

Die Vertragsparteien unterstützen die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Betrieb. Sie erarbeiten dazu miteinander Hinweise und Empfehlungen zuhanden der Betriebe.

Migrantinnen und Migranten werden auch heute auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zum Teil diskriminiert. Die in diesem Artikel enthaltene Verpflichtung zur Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmenden entspricht dem Diskriminierungsverbot in Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung und Art. 9 Abs. 1 Anhang 1 des Freizügigkeitsabkom-

mens. (Stöcklin Urteil: BGer 4A_194/2013 vom 18.09.2013 sowie Entscheid des Kantonsgericht Basel-Landschaft vom 17. Dezember 2012 – 400 12 152)

Bei den Löhnen wirkt sich z. B. das strenge Diplomanerkennungssystem aus, das vor allem Menschen aus Drittstaaten trifft. Um der Stellendiskriminierung entgegenzuwirken, könnten die Unternehmen Systeme für anonymisierte Bewerbungen einführen. Diskriminierungen am Arbeitsplatz bremsen den wirtschaftlichen Aufstieg und erschweren letztlich auch die Integration. Nebst dem Umstand, dass ausländische Arbeitnehmende in konjunkturabhängigen Branchen stark vertreten sind, werden sie teilweise immer noch als Konjunkturpuffer betrachtet und verlieren oft ihre Stelle als erste.

Zur Gleichbehandlung und zur Förderung der Integration (vgl. dazu Art. 28 Abs. 2 GAV) sollen die Vertragsparteien zuhanden der Betriebe gemeinsame Hinweise und Empfehlungen erarbeiten.

Art. 8.8 Neuerungen während der Vertragsdauer

1 Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder macht eine Ergänzung des GAV nötig, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.

2 Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.

Zwar sind die Vertragsparteien gemäss Abs. 1 verpflichtet, auf Fragen bezüglich einer Abklärung, Änderung oder Ergänzung des GAV, die von der einen oder andern Seite als wichtig erachtet werden, einzugehen und miteinander nach einer Lösung zu suchen. Dies kann je nach Thema in einer gemeinsamen Kommission geschehen (vgl. Art. 8.2 GAV). Kommt aber kein Konsens zustande, kann der Wortlaut des GAV während der Vertragsdauer nicht geändert oder ergänzt werden (Abs. 2).

Art. 8.9 Verhältnis zwischen ASM und Arbeitnehmerverbänden

1 Die Arbeitnehmerverbände nehmen ihre Rechte und Pflichten gegenüber dem ASM selbstständig wahr. Sie können ihre Anliegen und Begehren einzeln mit dem ASM besprechen. Sie können auch gesonderte Abmachungen treffen, die sich als Folge von Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen ergeben.

2 Der ASM kann mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien gesonderte Abmachungen über Partnerschaftsaktionen abschliessen und hierzu auch spezielle Fonds führen.

Zwischen dem ASM und einzelnen oder mehreren Arbeitnehmerverbänden können gesonderte Abmachungen getroffen werden. Diese dürfen aber den Bestimmungen des GAV und seinem Ziel und Zweck keinesfalls widersprechen. Vgl. auch Art. 11 GAV.

Art. 8.10 Innovative Prozesse

1 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass Entwicklung und Einführung innovativer Prozesse sowie die Arbeitsgestaltung in den Betrieben ein wichtiges Thema offener Zusammenarbeit sein müssen.

2 Das Zusammenwirken von Organisation, Technik und Personal ist ein dynamischer Prozess, der unter bestmöglicher Beteiligung aller Betroffenen gestaltet werden soll.

3 Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmenden bzw. ihre Vertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel und gibt ihnen Gelegenheit zur Aussprache.

4 Die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmervertretung werden soweit möglich zur Mitwirkung, zur Eruierung und zum Einbringen der Anliegen der Arbeitnehmenden bei innovativen Prozessen herangezogen. Dazu können auch besondere Kommissionen im Sinne von Art. 39 aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und besonders qualifizierten Arbeitnehmenden gebildet oder geeignete Arbeitnehmende in entsprechende Projektorganisationen aufgenommen werden.

In diesem Artikel werden die Thesen konkretisiert, welche der ASM und die damalige Gewerkschaft SMUV bereits im Jahr 1991 erarbeiteten. Dabei geht es um die Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei der Einführung innovativer Prozesse im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit oder mit neuen Methoden und Techniken in den Firmen. Die Einführung solcher Neuheiten beeinflusst die Arbeitsbedingungen entscheidend und betrifft das Personal direkt, was sich insbesondere am Beispiel der Einzug haltenden Digitalisierung zeigt: Zum einen verändert sich mit der Digitalisierung durch die Vernetzung intelligenter Produktionssysteme die vertikale Wertschöpfung in den Unternehmen.

Zum anderen wandeln sich auch die horizontalen Wertschöpfungsketten (Kunden-Lieferanten-Beziehungen). Die Digitalisierung zeigt sich zunehmend in Form eines durchgängigen Engineerings über diese gesamte Kette und durch eine Beschleunigung über exponentielle Technologien (bspw. Rechnerleistung). Sie verändert aber nicht nur die Produktion und Wirtschaft, sondern formt die Gesellschaft als Ganzes um.

Umso wichtiger ist deshalb, dass sich der GAV MEM in verschiedenen Artikeln solchen Entwicklungen, die Chancen wie auch Risiken bergen, annimmt. Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden und der Arbeitnehmervertretungen bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien ist also von grundsätzlicher Bedeutung, denn es ist entscheidend, dass die neuen Methoden und Techniken im Dienste der Menschen stehen und nicht umgekehrt.

Rahmenbedingungen für die Mitwirkung bei der Entwicklung und Einführung innovativer Prozesse:

- Die Geschäftsleitung muss die Arbeitnehmervertretungen und das Personal informieren, sobald sie die Einführung innovativer Prozesse in der Organisation der Arbeit und im technologischen Bereich beabsichtigt. Zahlreiche Firmen befinden sich in einem dauernden Änderungsprozess. Daher muss die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretungen und das Personal ständig über die laufenden Entwicklungen informieren. Diese Information muss stets frühzeitig, d. h. während der Ausarbeitung und vor der Realisierung des Projektes erfolgen (Art. 8.10 Abs. 3).
- Die Arbeitnehmervertretung muss in der Lage sein, die Reaktionen des Personals, seine Bedürfnisse, seine Befürchtungen und seine Vorstellungen betreffend die Einführung innovativer Prozesse zu sammeln und diese Informationen an die zuständigen Stellen der Firma weiterzuleiten, insbesondere an die mit der Einführung des innovativen Prozesses beauftragte Projektgruppe. Solche Informationen betreffen vor allem Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Kommunikation, der Gesundheit und Sicherheit, der Polyvalenz und der Autonomie in der Organisation der Arbeit. Hinzu kommen – gerade im Zusammenhang mit der Digitalisierung – aber auch Fragen betreffend Personalinformations- und Überwachungssysteme (vgl. Art. 29 GAV) bzw. datenschutzrechtliche Fragestellungen (Art. 8.10 Abs. 4).
- Mitglieder der Arbeitnehmervertretung, welche aufgrund ihrer Eignung ausgewählt werden und in den Projektgruppen – oder in den entsprechenden Kommissionen mit besonderen Aufgaben gemäss Art. 39 GAV – mitwirken, müssen den Kontakt mit dem von den Änderungen betroffenen Personal gewährleisten. Die Projektgruppen können zudem besonders geeignete Arbeitnehmende in ihre Arbeit einbeziehen (Art. 8.10 Abs. 4).

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitnehmervertretung im Falle von Fragestellungen betreffend innovative Prozesse jederzeit die Gewerkschaft beiziehen kann.

Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien

1 Die Vertragsparteien begrüssen eine gegenseitige Information und Kontaktpflege zwischen Firmen und örtlicher Vertretung der Arbeitnehmerverbände.

2 Die Arbeitnehmervertretung kann Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitnehmerverbände oder andere Personen ihres Vertrauens zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.

3 Wenn in einer betriebsinternen Arbeitsgruppe zu Lohnsystem- und Arbeitszeitsystemfragen auftrags der Geschäftsleitung externe Expertinnen oder Experten mitwirken, kann die Arbeitnehmervertretung ihrerseits eine Verbandsvertreterin oder einen Verbandsvertreter zur Beratung in dieser Arbeitsgruppe beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.

4 In wichtigen Fragen können Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung einvernehmlich einzelne Verbandsvertreterinnen oder Verbandsvertreter zur Beratung bei gemeinsamen Sitzungen beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.

5 Die Kontakte und Beratungen gemäss Abs. 1, 3 und 4 haben keinen Verhandlungscharakter, es sei denn, Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung haben etwas anderes vereinbart und das Verfahren zur Behandlung betrieblicher Fragen ist dadurch nicht betroffen.

Abs. 1

Auf örtlicher Ebene ist es von grosser Bedeutung, dass die Firmen in ständigem Kontakt mit den Gewerkschaften stehen, um nicht nur auf nationaler Ebene, sondern auch dort gute Beziehungen zu pflegen, wo die Firmen verwurzelt sind und die Arbeitnehmenden ihre Tätigkeit konkret ausüben.

Kontakte zwischen Gewerkschaften und Firmen auf der örtlichen Ebene beeinträchtigen die Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertretungen in keiner Weise. Sie gewährleisten lediglich eine Entwicklung der Sozialpartnerschaft, unabhängig von den Beziehungen zwischen den grossen Dachorganisationen. Durch solche Kontakte wird das Auftreten von Schwierigkeiten besonders dort verhindert, wo Firmen mit konjunkturellen und strukturellen Problemen zu kämpfen haben und der Unterstützung der lokalen Gewerkschaftsvertretungen bedürfen, um bei den öffentlichen Behörden und anderen wichtigen wirtschaftlichen Entscheidungsträgern, wie bspw. den Banken, vorstellig zu werden. Diese

Schlüsselstellung der Gewerkschaften stärkt die Arbeitnehmervertretungen, damit diese ihre Verantwortung ernst nehmen und alles vorkehren, um ihren Aufgaben gerecht werden zu können. Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, haben die Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zu den Betrieben (vgl. dazu bereits die Ausführungen zu Art. 3 GAV).

Abs. 2 Die Arbeitnehmervertretungen haben ein absolutes Recht, immer dann Vertreterinnen oder Vertreter ihrer Gewerkschaft beizuziehen und gegebenenfalls zu mandatieren, wenn sie unter sich und ohne Delegierte der Geschäftsleitung tagen (vgl. Art. 12.3 Abs. 2, Art. 38.6 Abs. 6, Art. 43 Abs. 7, Art. 57.2 Abs. 2 GAV). Sie können auch externe Expertinnen oder Experten beiziehen, wenn sie eine Beratung in einem Bereich benötigen, der besondere Kenntnisse erfordert. Die Geschäftsleitung hat keinerlei Einfluss auf die Unterstützung, welche eine Arbeitnehmervertretung beanspruchen will. Im Allgemeinen ist es zudem für die Geschäftsleitung besser, mit einer gut beratenen Arbeitnehmervertretung als mit einer Vertretung zu verhandeln, welche nach Lösungen sucht, ohne über die notwendigen Kenntnisse für das Verständnis einer schwierigen Materie zu verfügen.

Abs. 3 Hat die Geschäftsleitung eine Arbeitsgruppe für Fragen des Lohnsystems oder des Arbeitszeitsystems unter Beizug firmenexterner Expertinnen oder Experten geschaffen, was für solche Probleme häufig zutrifft, so ist die Arbeitnehmervertretung ihrerseits berechtigt, spezialisierte Vertreterinnen oder Vertreter ihrer Gewerkschaft beizuziehen. Dabei sind von einer Tochterfirma beigezogene Konzernspezialistinnen oder -spezialisten ebenfalls als firmenexterne Expertinnen und Experten zu betrachten.

Abs. 4 Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung können stets einvernehmlich Vertreterinnen oder Vertreter von Gewerkschaften zu ihren gemeinsamen Sitzungen beiziehen.

Die Arbeitnehmervertretung kann die Beratung durch eine oder mehrere Gewerkschaften beantragen. Diese entscheiden dann, ob sie eine Unterstützung leisten können und wollen, und entsenden die am besten geeignete Person. Das gleiche Vorgehen gilt für die Fälle gemäss Abs. 3. Man wird sich wohl meistens an die Gewerkschaften wenden, kann aber auch den ASM um Unterstützung bitten.

Abs. 5 Obwohl Kontakte und Beratungen zwischen Geschäftsleitung und Gewerkschaften grundsätzlich keinen Verhandlungscharakter haben, werden sie als sehr nützlich erachtet. Sie können auch im Hinblick auf allenfalls später auftretende Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung hilfreich sein. Allerdings ist es auch möglich, dass Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung beschliessen, dass solche Kontakte und Beratungen eigentliche Verhandlungen im Rahmen des GAV darstellen.

Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Art. 10.1 Grundsatz

Die Anwendung des Verfahrens bei Meinungsverschiedenheiten ist ein legitimes Recht.

In jedem Bereich des menschlichen Zusammenlebens kann es zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten kommen. Entscheidend ist, wie man mit solchen Problemen umgeht und ob es gelingt, konstruktive Lösungen zu finden. Mit den Bestimmungen in Art. 10 wird diesem Anliegen Rechnung getragen. Das Recht, das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten anzuwenden, ist sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmervertretungen sowie von den Vertragsparteien uneingeschränkt zu respektieren.

Art. 10.2 Im Betrieb

1 Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die beidseitigen Vertragsparteien in folgenden Fällen zur Abklärung und Vermittlung beiziehen (Verbandsverhandlung):
- allgemeine Lohnänderungen
- Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer unter Vorbehalt von Art. 12.4 Abs. 4
- Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen
- Auslegung und Anwendung dieses GAV, soweit nichts anderes bestimmt ist.

2 Bei Betriebsschliessung oder Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden hat die Arbeitnehmervertretung das Recht, die Vertragsparteien sofort, ohne innerbetriebliche Verhandlungen, zu Verhandlungen über die Folgen solcher Massnahmen für die Arbeitnehmenden beizuziehen.

Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können die Vertragsparteien jederzeit zur Abklärung, Beratung und Vermittlung beiziehen, wenn sie sich in ihren innerbetrieblichen Verhandlungen über die in Abs. 1 aufgeführten Themen nicht einig werden. Ausserdem ist ein sofortiger Verbandsbeizug durch die Arbeitnehmervertretung, also ohne vorherige innerbetriebliche Verhandlungen, gemäss Abs. 2 sowie Art. 46 Abs. 2 GAV bei Betriebsschliessungen oder bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden möglich (vgl. dazu Art. 43 Abs. 1 und 2 GAV).

Verbandsverhandlungen müssen zudem auch dann sofort einberufen werden können, wenn die Stellungnahme der eine Betriebsschliessung oder Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden beabsichtigenden Firma auf die von der Arbeitnehmervertretung eingereichten Konsultationsvorschläge i.S.v. Art. 43 Abs. 3 GAV von Letzterer als ungenügend erachtet wird. Gibt der Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmervertretung eine ungenügende Stellungnahme ab, verletzt er dadurch die Mitwirkungsrechte. Im Falle einer solch gravierenden Beschneidung von Arbeitnehmerrechten sowie vor dem Hintergrund der für die betroffenen Arbeitnehmenden auf dem Spiel stehenden Interessen gebietet bereits der Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. Ingress, Art. 8.1 GAV sowie Art. 11 MwG) die Einberufung von sofortigen Verbandsverhandlungen. Selbstverständlich sind während den Verbandsverhandlungen sämtliche Massnahmen, wie die Vornahme von Kündigungen etc., durch die Firma auszusetzen.

Im Weiteren können sowohl die Geschäftsleitung als auch die Arbeitnehmervertretung an die Verbandsorgane gelangen, wenn sie bezüglich der Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit keine Einigung erreichen (Art. 12.3 Abs. 3 GAV). Auch bei Verhandlungen über vorübergehende Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen ist die Arbeitnehmervertretung berechtigt, den sofortigen Beizug der Vertragsparteien zu verlangen (Art. 57.2 Abs. 2 GAV). In diesen beiden Fällen ist jedoch – falls keine Einigung erzielt wird – ein Verfahren vor dem Schiedsgericht ausgeschlossen.

Art. 10.3 Zwischen Vertragsparteien

1 Behauptet eine Vertragspartei
- Meinungsverschiedenheiten mit einer anderen Vertragspartei betreffend die Auslegung des GAV, welche über den Rahmen einer Firma hinausgehen, oder
- die Verletzung des GAV durch eine andere Vertragspartei,

dann suchen sich die an der Angelegenheit unmittelbar beteiligten Vertragsparteien zu verständigen.

2 Die nicht unmittelbar an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien werden informiert und können am Verfahren teilnehmen, wenn sie dafür ein massgebliches Interesse nachweisen.

Ergibt sich ein Problem, das den Rahmen eines Betriebs überschreitet, sind die Vertragsparteien aufgefordert, Lösungen zu suchen, bevor ein Schiedsverfahren eingeleitet wird. Solche Probleme betreffen die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages oder den Vorwurf der unterlassenen Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages durch eine der Vertragsparteien. Die Suche nach einer Verständigungsgrundlage erfolgt zwischen dem ASM und der betroffenen Gewerkschaft. Die andern Arbeitnehmerverbände können am Verfahren teilnehmen, sofern sie ein nachweisliches Interesse daran haben.

Art. 10.4 Schiedsverfahren

1 Erreichen die Vertragsparteien in den Fällen von Art. 10.2 und 10.3 keine Einigung, so kann jede einzelne beteiligte Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

2 Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern. Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Parteien gemeinsam bestimmt. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt die Präsidentin oder der Präsident die Ernennung selbst vor.

3 Der Sitz des Schiedsgerichts wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt. Für das Verfahren gelten, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, die entsprechenden Bestimmungen der ZPO. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.

4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.

5 Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

Das Schiedsverfahren ist auf die in Art. 10.2, 10.3 und 10.5 GAV aufgezählten Fälle beschränkt. Im Gegensatz zu anderen Gesamtarbeitsverträgen kennt derjenige der MEM kein ständiges Gericht für die ganze Dauer des GAV, sondern er sieht für jeden Streitfall, der in einem Schiedsverfahren behandelt werden kann, die Ernennung eines ad-hoc-Gerichtes vor (Abs. 2), das endgültig entscheidet. Diese Lösung erlaubt eine unterschiedliche Zusammensetzung des Gerichts

je nach der Art des Streitfalls und der Region, wo der Konflikt entstanden ist. Sie hat den Nachteil, dass die Einsetzung eines ad-hoc-Gerichtes eine gewisse Zeit braucht. Die Parteien müssen deshalb besonders darauf bedacht sein, die Richterinnen und Richter so rasch wie möglich zu bezeichnen.

In Abs. 3 wird u. a. festgelegt, dass für das Verfahren vor Schiedsgericht – sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen – die entsprechenden Bestimmungen über die Schiedsgerichtsbarkeit (Art. 353–399) in der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19.12.2008 (ZPO; SR 272) gelten.

Die Kosten des Schiedsverfahrens werden gemäss Abs. 4 von den beteiligten Arbeitnehmerverbänden einerseits und dem ASM anderseits je zur Hälfte getragen. Der Schiedsspruch kann keine andere Kostenverteilung vorsehen.

Die Parteien haben während des Schiedsverfahrens Auseinandersetzungen über den Streitfall in der Öffentlichkeit zu vermeiden (Abs. 5). Selbstverständlich dürfen sie jedoch die vom Streitfall betroffenen Personen in der Form informieren, die ihnen am besten geeignet erscheint. Auch muss es möglich sein, mit den involvierten Personen jederzeit Rücksprache zu nehmen, ansonsten den Schiedsparteien zweckdienliche Informationen fehlen könnten.

Art. 10.5 Besondere Fälle

In besonderen Fällen, die nicht unter die Art. 10.2 und 10.3 fallen, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung die beidseitigen Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Einigung zustande, so können sie den Fall im beidseitigen Einvernehmen einem Schiedsgericht vorlegen.

In Abweichung von Art. 10.2 GAV sieht diese Bestimmung vor, dass Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung jederzeit einvernehmlich beschliessen können, einen Konflikt den Verbandsorganen und danach allenfalls einem Schiedsgericht vorzulegen, auch wenn es sich um einen Konflikt auf Firmenebene handelt, welcher gemäss Gesamtarbeitsvertrag eigentlich nicht unter die Schiedsgerichtsbarkeit fällt. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn es um einen wichtigen Streitfall geht, der unbedingt gelöst werden sollte, wozu die Vertragsparteien aber nicht in der Lage sind und die Entscheidung deshalb einem unabhängigen und unparteiischen Schiedsgericht überlassen wollen.

Art. 10.6 Beteiligte Vertragsparteien

1 Beim Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nehmen auf Seite der Arbeitnehmenden die von der Arbeitnehmervertretung angerufenen Vertragsparteien teil.

2 Bei mehreren Vertretungsbereichen kann sich auf Begehren einer Minderheit der Arbeitnehmervertretung eine weitere Vertragspartei am Verfahren beteiligen.

3 Wo nur ein Vertretungsbereich besteht, können auf Seite der Arbeitnehmenden diejenigen Vertragsparteien am Verfahren teilnehmen, die sich über ein massgebliches Interesse an der Angelegenheit sowie über eine genügende Repräsentanz ausweisen.

4 Die am Verfahren nicht teilnehmenden Vertragsparteien haben ein Recht auf Orientierung über die Sache, wenn sie dies verlangen.

5 Die weitergehende Teilnahme am Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten kann zwischen Vertragsparteien dauernd oder fallweise durch besondere Vereinbarung geregelt werden.

6 Im Übrigen sind die Vertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet.

Diese Bestimmung enthält eine sehr komplexe Regelung der Teilnahme der Gewerkschaften an Verfahren in Streitfällen auf Firmenebene.

Die Mehrheit der Arbeitnehmervertretung, mit welcher der Konflikt ausgebrochen ist, entscheidet, welche Gewerkschaft angegangen werden soll (Abs. 1). Diese Grundregel wird durch eine Teilnahmegarantie für Minderheitsgewerkschaften mit folgenden Differenzierungen gemildert:

– Bestehen in einer Firma zwei oder mehrere Arbeitnehmervertretungen nebeneinander, so darf eine Minderheit der Arbeitnehmervertretung, mit welcher der Konflikt ausgebrochen ist, um die Teilnahme einer zweiten Gewerkschaft ersuchen, zusätzlich zu derjenigen, welche die Mehrheit beantragt hat (Abs. 2). Bricht bspw. in einer Firma ein Konflikt mit der Kommission der Produktionsarbeitnehmenden aus und existiert in der gleichen Firma eine Kommission der Büroangestellten, so kann die Mehrheit der Kommission der Produktionsarbeitnehmenden an die Gewerkschaft Unia und eine Minderheit der gleichen Kommission an Angestellte Schweiz gelangen.

– Besteht in einer Firma nur eine gewählte Arbeitnehmervertretung, so kann eine Minderheitsgewerkschaft die Teilnahme am Streitverfahren beantragen (Abs. 3). Sie muss einen formellen Antrag stellen, in welchem sie nachweist, dass sie erstens durch den Entscheid betroffen ist und dass sie zweitens im Kreis der vom Entscheid betroffenen Personen über eine Repräsentanz verfügt. Sie muss somit der Arbeitnehmervertretung die ungefähre Zahl der von ihr vertretenen Personen angeben. Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen der Arbeitnehmervertretung jedoch keine Namen genannt werden, es sei denn, die betroffenen Gewerkschaftsmitglieder haben der Minderheitsgewerkschaft ihre schriftliche Einwilligung erteilt.

Gewerkschaften, welche am Streitverfahren nicht teilnehmen, können Informationen über den Fall verlangen, welche ihnen das Sekretariat des ASM erteilen muss (Abs. 4).

Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen

Dieser GAV hat gegenüber lokalen, regionalen oder anderen gesamtarbeitsvertraglichen Abkommen der Vertragsparteien oder ihrer Unterorganisationen Vorrang.

Mit dem Vorrang, der in diesem Artikel dem GAV eingeräumt wird, soll verhindert werden, dass die für die MEM geltenden Bestimmungen des GAV mit lokalen, regionalen oder andern gesamtarbeitsvertraglichen Abkommen der Vertragsparteien oder ihrer Unterorganisationen ausgehebelt und unterboten werden. Es gilt in jedem Fall das Günstigkeitsprinzip. Zum Beispiel gilt in Genf der GAV UIG (CCT de la Mécatronique Genève, Unia und «Union Industrielle Genevoise») auch für die ASM-Mitgliedfirmen. Wenn aber Mitgliedfirmen des ASM auch noch andern Verbänden angehören, bei denen ein allgemeinverbindlicher GAV gilt, kann die Rechtslage bezüglich des Geltungsbereichs der verschiedenen GAV unklar sein und muss im Einzelfall abgeklärt werden.

Art. 12 Arbeitszeit

Art. 12.1 Jährliche Normalarbeitszeit

1 Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52 x 40 Stunden), ohne Pausen gerechnet. Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.
2 Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8 Stunden angerechnet.
3 Die Jahresarbeitszeit soll ermöglichen, die Leistung von Überstunden und Überzeit zu vermindern.
4 Die Arbeitszeitgestaltung soll für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden und ihre Planungsbedürfnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen. Den Firmen wird empfohlen, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften genutzt und die persönlichen Umstände der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden können.

Die Jahresarbeitszeit beträgt gemäss Abs. 1 maximal 2080 Stunden. Damit wird den Firmen im Vergleich zur Wochenarbeitszeit mehr Flexibilität eingeräumt. So ermöglicht die 12-monatige Abrechnungsperiode eine den aktuellen Gegebenheiten angepasste Optimierung der Arbeitszeitverteilung, indem insbesondere unproduktive Präsenzzeiten verhindert werden können. Die Jahresarbeitszeit hat ausdrücklich zum Ziel, die Leistung von Mehrstunden (Überstunden und Überzeit) zu vermindern (Abs. 3). Allerdings soll die Jahresarbeitszeit den in den Firmen geltenden normalen Wochenarbeitsrhythmus nicht zwingend ändern. Unter Vorbehalt von Ausnahmen im Zusammenhang mit den Besonderheiten der Schichtarbeit sieht die in der Branche geläufige Praxis nach wie vor die Verteilung der Arbeit auf 5 Wochentage (Montag bis Freitag) vor. Die Verteilung der Arbeitsstunden innerhalb einer Woche kann im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen frei gewählt werden.

Die Betriebsreglemente können eine Jahresarbeitszeit von weniger als 2080 Stunden vorsehen. Die jährliche Normalarbeitszeit darf jedoch keinesfalls 2080 Stunden übersteigen. Wenn die Geschäftsleitung das Prinzip der Jahresarbeitszeit nicht anwenden will und der Arbeitnehmervertretung keinen entsprechenden Vorschlag unterbreitet, oder wenn sich Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung nicht über ein Reglement zur Festlegung der Jahresarbeitszeit einigen können, legt der Gesamtarbeitsvertrag als Alternative die 40-Stunden-Woche fest (Art. 12.3 Abs. 3 GAV).

Die Jahresarbeitszeit wird durch Addition der geleisteten Arbeitsstunden innerhalb einer Berechnungsperiode von 12 Monaten – grundsätzlich innerhalb eines Kalenderjahres – ermittelt, zuzüglich der anrechenbaren Stunden (8 Stunden pro Tag gemäss Abs. 2) für Ferien, auf einen Werktag fallende Feiertage sowie bezahlte Absenzen (Art. 20 GAV). Dies gilt unabhängig vom Einsatzplan, welcher für die Arbeitnehmenden während der Absenz gegolten hätte. Vorholzeiten sind im Rahmen der Jahresarbeitszeit zu regeln und dürfen nicht über das Maximum der 2080 Stunden hinausgehen. Die Pausen sind in der Arbeitszeit nicht eingeschlossen; die Betriebsreglemente können jedoch für die Arbeitnehmenden günstigere Bedingungen vorsehen, indem bspw. die Pausen zur Arbeitszeit zählen.

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Militärdienst ist eine andere Berechnungsart der Stunden pro Absenztag vorgesehen. In solchen Fällen sind die Stunden anzurechnen, welche die betroffene Person gemäss Einsatzplan täglich hätte leisten müssen. Beruht der Einsatzplan auf der Zahl der Wochenstunden, so ist diese Zahl durch 5 zu teilen, um die pro Absenztag wegen Arbeitsunfähigkeit anzurechnenden Stunden zu ermitteln. Erkrankt eine Person in einer Woche, in welcher sie nicht hätte arbeiten müssen, so werden keine Stunden pro Absenztag berücksichtigt; erkrankt sie dagegen in einer Woche, in welcher für sie 45 Arbeitsstunden vorgesehen waren, so sind ihr 9 Stunden pro Tag Arbeitsunfähigkeit gutzuschreiben.

Abs. 4 legt fest, dass die Arbeitszeitgestaltung für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden soll. Jeder im System der jährlichen Normalarbeitszeit beschäftigten Person muss es möglich sein, monatlich den Stand ihrer geleisteten Arbeitsstunden zu ersehen, um diese kontrollieren und nötigenfalls unverzüglich beanstanden und korrigieren lassen zu können. Keinesfalls ist lediglich eine Endabrechnung über die ganze 12-monatige Periode abzuwarten.

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ergibt sich aus Art. 46 ArG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Art. 73 Abs. 1 ArGV 1 konkretisiert dabei, welche Angaben in diesen Unterlagen enthalten sein müssen. Namentlich müssen daraus ersichtlich sein: die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage, die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen, sowie die Lage und Dauer von Pausen von einer halben Stunde und mehr. Mit dem am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Art. 73a ArGV 1 wurde für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden die Möglichkeit geschaffen, unter bestimmten Voraussetzungen auf die Erfassung der Angaben gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h ArGV 1

verzichten zu können. Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ist und bleibt jedoch nach wie vor der Grundsatz (vgl. Art. 12.3 Abs. 6 GAV). Die Ausnahmeregelung des Art. 73a ArGV 1 wird im Geltungsbereich des GAV im Anhang 1 betreffend den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE) konkretisiert.

Überdies verpflichtet Abs. 4 den Arbeitgeber, bei der Festlegung der Arbeitspläne den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden so weit wie möglich Rechnung zu tragen. Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die Arbeitnehmenden öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften benützen können. Endet eine Schicht bspw. um 4.00 Uhr und fahren zu diesem Zeitpunkt noch keine öffentlichen Verkehrsmittel, so muss der Arbeitgeber die Rückkehr an den Wohnsitz der Arbeitnehmenden sicherstellen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auch Art. 26 GAV zu beachten. Gemäss dieser Bestimmung sind die Firmen verpflichtet, insbesondere auf Personen mit Unterstützungs- bzw. Familienpflichten Rücksicht zu nehmen und damit für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu sorgen (vgl. die Ausführungen zu Art. 26 GAV).

Auch für Teilzeitbeschäftigte muss die Jahresarbeitszeit im Voraus nach Massgabe der in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen jährlichen Arbeitszeit festgelegt werden (bspw. 60 % von 2080 Stunden = 1248 Stunden). Wie bei den Vollzeitbeschäftigten erfolgt die Verteilung der Arbeitsstunden auf das Jahr nach einem Einsatzplan, welcher den Bedürfnissen der Firma und des Personals Rechnung trägt. Die jährlichen Arbeitsstunden für Teilzeitbeschäftigte (d. h. ihre anteilsmässige Tätigkeit) dürfen nicht je nach Bedürfnis der Firma variieren; dies käme der Arbeit auf Abruf gleich und wäre nicht im Sinne von Abs. 4 dieser Bestimmung. Übersteigt der Saldo der geleisteten jährlichen Arbeitsstunden die Zahl der vorgesehenen Stunden, so müssen solche Mehrstunden wie diejenigen der Vollzeitbeschäftigten gehandhabt werden (vgl. dazu Art. 12.2 GAV).

Art. 12.1 ist analog auch für Beschäftigte im Stundenlohn anzuwenden. Für die Berechnung des Stundenlohnes vgl. die Ausführungen unter Art. 15.2 GAV.

Art. 12.2 Umsetzung im Betrieb

Für die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit in den Firmen gelten folgende äusserste Rahmenbedingungen:

a) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Arbeitsgesetz 45 Stunden. Darüber hinaus gehende Stunden sind Überzeitstunden, von denen nach Arbeitsgesetz jährlich maximal 170 geleistet werden dürfen. Diese Stunden sind speziell auszuweisen und können von den Arbeitnehmenden auf ihren Wunsch hin kompensiert werden.

b) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.
c) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
d) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 200 Mehrstunden übertragen werden. Diese maximal 200 Mehrstunden werden grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, wobei der Arbeitgeber den Zeitraum für den Ausgleich bestimmt. Ab einer Kompensationsdauer von mehr als 3 zusammenhängenden Tagen hat die oder der Arbeitnehmende ein Mitspracherecht. Zusätzliche, über diese maximal 200 Mehrstunden hinausgehende Stunden pro Jahr sind Überstunden. Diese und weitere Mehrstunden können auf ein individuelles Langzeitkonto übertragen werden, sofern ein solches gemäss Art. 12.7 Abs. 7 eingerichtet worden ist und dies von der bzw. dem Arbeitnehmenden gewünscht wird.
e) Es können maximal 100 Minderstunden auf das folgende Jahr übertragen werden; zusätzliche Minderstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.

Allgemeines

Der GAV schreibt für die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit keine bestimmten Arbeitszeitmodelle vor. Hingegen werden in Art. 12.2 sog. äusserste Rahmenbedingungen festgelegt, die im Sinne von Mindestvorschriften nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgeändert werden dürfen. Daneben ist bei der Arbeitszeitgestaltung auf die Planungsbedürfnisse der Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen (vgl. Art. 12.1 Abs. 4 GAV sowie ferner auch Art. 26 GAV).

lit. a

Lit. a hat rein deklaratorische Bedeutung, indem wiederholt wird, was bereits arbeitsgesetzlich zwingend vorgegeben ist (Art. 12 Abs. 2 lit. a ArG, SR 822.11). So beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden. Arbeitsstunden, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden hinausgehen, sind so genannte Überzeitstunden. Jährlich dürfen maximal 170 Überzeitstunden geleistet werden.

Die Überzeitstunden sind separat auszuweisen. Da die Arbeitnehmenden im Streitfall beweisen müssen, dass solche Mehrstunden geleistet wurden, ist es unabdingbar, dass die wöchentliche Arbeitszeit sowie die geleisteten Überzeitstunden, z. B. durch Abgabe der vom Arbeitgeber bestätigten Arbeitsrapporte oder Time-Sheets (Stundenzettel), belegt werden können. Art. 12.3 Abs. 6 GAV sieht in diesem Zusammenhang zwar vor, dass die Arbeitszeit in geeigneter Weise zu erfassen und zu gewährleisten ist, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden. Auch Art. 46 Arbeits-

gesetz (ArG, SR 822.11) in Verbindung mit Art. 73 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) verpflichtet die Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu erfassen (vgl. für die Voraussetzungen eines Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung die Kommentierung zu Anhang 1 VAZE). Damit wird jedoch keine Beweislastumkehr statuiert, weshalb nach wie vor die Arbeitnehmenden für allfällige Mehrstunden, welche vom Arbeitgeber nicht erfasst wurden, beweispflichtig sind.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten (Art. 13 Abs. 1 ArG). Die Arbeitnehmenden können Überzeitstunden aber auch durch einseitige Willenserklärung in Zeit kompensieren, wobei diesfalls kein Zuschlag auszurichten ist. Diese in Art. 13 Abs. 2 ArG vorgesehene Möglichkeit wird in lit. a sowie in Art. 12.5 Abs. 3 GAV wiederholt. Im Sinne der Kompensation ist es aber auch möglich, die Überzeitstunden unter Einhaltung des arbeitsgesetzlich zulässigen Kompensationszeitraumes auf das folgende Jahr zu übertragen (Art. 12.2 lit. d) oder dem Langzeitkonto zuzuweisen (Art. 12.7 Abs. 2 GAV).

lit. b Zur Verhinderung allfälliger Missbräuche sieht lit. b vor, dass pro Arbeitstag mindestens 5 Arbeitsstunden anzurechnen sind, auch wenn die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden darunter liegt. Dadurch soll verhindert werden, dass Arbeitnehmende wegen bloss geringfügiger Arbeit den Arbeitsplatz aufsuchen müssen. Da es sich bei Art. 12.2 um eine teilzwingende Bestimmung handelt, dürfen pro Arbeitstag auch dann nicht weniger als 5 Stunden angerechnet werden, wenn die Arbeitnehmenden mit einer kürzeren Anrechnung einverstanden wären. Eine Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmenden ist folglich selbst bei deren Einverständnis ausgeschlossen. Sind Arbeitnehmende hingegen für den ganzen Tag eingeteilt und schickt sie der Arbeitgeber bereits nach 5 Arbeitsstunden mangels Arbeit nach Hause, so muss der gesamte Tag gemäss Einsatzplan angerechnet werden (Arbeitgeberverzug, Art. 324 OR).

lit. c Lit. c gewährleistet, dass Arbeitszeitschwankungen zu keinen Lohnschwankungen führen. Dies ist Teil des Betriebsrisikos und darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden. So haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine gleichmässige Lohnzahlung, unabhängig vom jeweiligen Einsatzplan. Nicht von lit. c erfasst werden selbstverständlich allfällige Zuschläge oder Leistungsanteile.

lit. d und e Am Ende eines Jahres bzw. am Ende einer 12-monatigen Berechnungsperiode ist ein Saldo zu ziehen, indem die Summe der angerechneten Stunden der jährlichen Normalarbeitszeit gegenübergestellt wird. Wird dabei die Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden überschritten, handelt es sich bei der Differenz um Mehrstunden, bestehend aus Überstunden und eventuell auch Überzeitstunden. Wurde die Jahresarbeitszeit unterschritten, handelt es sich um Minderstunden. Die in diesem Ar-

tikel verwendete Terminologie der Mehr- und Minderstunden ist etwas verwirrlich, zumal sie nicht den obligationenrechtlichen Definitionen entspricht.

Mehrstunden sind als Saldo zwischen der jährlichen Normalarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden zu verstehen. Sie enthalten somit einerseits allfällig geleistete Überzeitstunden (Art. 12.2 lit. a), andererseits die Überstunden. Bei den Überstunden handelt es sich folglich um jene Zeit, welche über der normal vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird, ohne dabei die für die Überzeitstundenberechnung relevante Grenze zu tangieren. Bei einer 100 %igen Anstellung sind deshalb jene Stunden, welche über der vorgesehenen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden geleistet wurden, bis zu maximal 45 Stunden pro Woche als Überstunden zu taxieren; darüber hinaus handelt es sich um Überzeitstunden. Haben bspw. Arbeitnehmende in einer Woche 47 Stunden gearbeitet, so haben sie 7 Mehrstunden geleistet, welche sich aus 5 Überstunden und 2 Überzeitstunden zusammensetzen.

Im Sinne von Art. 321c Abs. 3 OR haben die GAV-Parteien vereinbart, dass maximal 200 Mehrstunden oder 100 Minderstunden auf das folgende Jahr übertragen werden können. Es handelt sich dabei um eine sog. Kann-Bestimmung. Erfolgt ein Übertrag von Mehrstunden auf das Folgejahr, so sind diese Mehrstunden im Folgejahr durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Während der Arbeitgeber den Zeitpunkt für den Ausgleich von Einzeltagen bis zu 3 aufeinander folgenden Tagen bestimmen kann, muss er den betroffenen Arbeitnehmenden bei einer Kompensationsdauer von mehr als 3 zusammenhängenden Tagen ein Mitspracherecht gewähren. Hier gilt es aber anzumerken, dass Art. 321c Abs. 2 OR das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden zur Kompensation zwingend voraussetzt, so dass der Arbeitgeber die Kompensation von geleisteten Überstunden nicht einseitig, ohne Zustimmung der Arbeitnehmenden, anordnen kann.

Enthalten die Mehrstunden auch (oder nur) Überzeitstunden, so sind diese aufgrund der zwingenden Bestimmung des Arbeitsgesetzes nur begrenzt auf das Folgejahr übertragbar. Gemäss Art. 25 Abs. 2 ArGV 1 muss die Kompensation von Überzeit durch Freizeit binnen 14 Wochen erfolgen, wobei Arbeitnehmende und Arbeitgeber eine längere Frist für die Kompensation vereinbaren können, längstens aber 12 Monate.

Es müssen nicht sämtliche der maximal möglichen 200 Mehrstunden auf das Folgejahr übertragen werden. Sofern ein Langzeitkonto geschaffen wurde (Art. 12.7 GAV), können die Mehrstunden oder ein Teil davon mit Einverständnis der Arbeitnehmenden diesem Konto gutgeschrieben werden. Bei Berücksichtigung der früheren, vor dem 1. Juli 2013 geltenden, Version des GAV wird klar, dass sich das Wort «diese» im 5. Satz von Art. 12.2 lit. d auf die 200 Mehrstunden bezieht. Wurde

kein Langzeitkonto im Sinne von Art. 12.7 GAV eingerichtet oder sind die Arbeitnehmenden mit einer solchen Gutschrift nicht einverstanden, so müssten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende einigen, ob bis 200 Mehrstunden (inkl. Überzeitstunden) auf das Folgejahr übertragen oder diese als Überstunden bzw. als Überzeit im Sinne von Art. 12.5 Abs. 2 und 3 GAV behandelt werden sollen. So oder so sind aber Mehrstunden (inkl. Überzeitstunden), welche das jährliche Maximum von 200 Stunden übersteigen, zwingend mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.

Minderstunden, die den jährlichen Saldo von 100 Minderstunden überschreiten, verfallen zulasten des Arbeitgebers. Dieser darf solche Minderstunden weder auf das folgende Jahr übertragen noch den Arbeitnehmenden in Abzug bringen.

Der Übersicht und Abgrenzung soll folgende Darstellung dienen:

Mehrstunden (Über- und Überzeitstunden)	
■ nicht übertragbar (Art. 12.2 lit. a und d sowie Art. 12.5: Zuschlag oder evtl. Kompensation)	> 2280 Std. / Jahr oder nicht übertragene Mehrstunden
■ übertragbar (Art. 12.2 lit. a und d sowie Art. 12.7: Übertragbarkeit und Kompensation, evtl. Langzeitkonto	> 2080 Std. / Jahr
Minderstunden	
■ übertragbar (Art. 12.2 lit. e: Übertragbarkeit von max. 100 Std. / Jahr)	> 1980 Std. / Jahr
■ nicht übertragbar (verfällt zu Lasten Arbeitgeber)	

Der Gesamtarbeitsvertrag enthält keine besondere Bestimmung über die Auflösung des Arbeitsvertrages vor Ablauf der 12-monatigen Berechnungsperiode, weshalb die allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechtes zur Anwendung kommen. Demnach ist die Berechnung von Mehr- oder Minderstunden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses pro rata temporis vorzunehmen. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden unter Einhaltung der Ankündigungszeiten die fehlenden Stunden bis zu maximal 45 Stunden pro Woche im Rahmen des Zumutbaren leisten lassen. Er

muss jedoch gewährleisten, dass den Arbeitnehmenden die nötige Zeit zur Stellensuche verbleibt. Liegen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Minderstunden vor, so gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers und dürfen keinesfalls mit einem verbleibenden Ferienanspruch der Arbeitnehmenden verrechnet werden. Bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Mehrstunden, so sind dies gemäss Art. 321c OR Überstunden und als solche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem Zuschlag von 25 % (gemäss Art. 12.5 GAV) auszubezahlen; dasselbe gilt auch bei fristloser Entlassung.

Art. 12.3 Verfahren

1 Die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit im Betrieb wird zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung erarbeitet und schriftlich vereinbart. Bei der Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit ist die erstmalige Betriebsvereinbarung auf längstens 24 Monate zu befristen, wobei eine zwischenzeitliche Aussprache stattfinden kann.

2 Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmervertragsparteien beraten lassen.

3 Erreichen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so können die beidseitigen Vertragsparteien zur Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Vereinbarung zustande, so gilt die 40-Stunden-Woche unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme.

4 Die Erarbeitung von Gleitzeitsystemen erfolgt unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung.

5 In Einzelfällen kann die Anwendung der Jahresarbeitszeit in Einzelarbeitsverträgen geregelt werden. Die Arbeitnehmervertretung ist darüber zu informieren.

6 Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen. In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden. Ausgenommen von der Erfassung der Arbeitszeit sind die Arbeitnehmenden, die in Anwendung des Anhangs 1 VAZE mit dem Arbeitgeber den Verzicht vereinbart haben.

Damit eine jährliche Normalarbeitszeit in einem Betrieb zur Anwendung kommen kann, müssen sich Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemäss Abs. 1 über eine entsprechende Umsetzung einigen. Die Arbeitnehmervertretung hat demnach ein Mitentscheidungsrecht. Eine solche Betriebsvereinbarung bedarf der Schriftlichkeit. Sie muss den persönlichen Geltungsbereich und allfällige Ausnahmen vorsehen. Eine Betriebsvereinbarung muss ihre Geltungsdauer nennen, wobei der erstmalige Abschluss einer solchen Vereinbarung auf längstens 24 Monate zu befristen ist. Die Befristung einer ersten Betriebsvereinbarung ermöglicht eine frühzeitige Neufassung, sollte sich die Vereinbarung innert der Probezeit von 2 Jahren nicht bewähren. In dieser Testphase ist eine enge Begleitung der Umsetzung der Betriebsvereinbarung sinnvoll, weshalb Abs. 1 Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung empfiehlt.

Schon vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann sich die Arbeitnehmervertretung durch eine oder mehrere Vertragsparteien der Arbeitnehmendenseite beraten lassen (Abs. 2). Erst wenn zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung erzielt werden kann, können die beidseitigen Vertragsparteien zur aktiven Vermittlung beigezogen werden. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so ist ein Schiedsgerichtsverfahren ausgeschlossen. Vielmehr gilt die 40-Stunden-Woche unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme (Abs. 3). Die Möglichkeit gemäss Art. 12.2 lit. d GAV, Mehrstunden auf das Folgejahr übertragen zu können, besteht diesfalls nicht.

Die Betriebsvereinbarung hat in erster Linie die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit zum Inhalt. Daneben können aber auch andere, damit zusammenhängende Fragen geregelt werden (bspw. der Umgang mit Mehr- und Minderstunden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Selbstverständlich sind dabei die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Vorgaben zu beachten.

Gilt die jährliche Normalarbeitszeit nur für einige wenige Personen in der Firma, so bedarf es keiner Betriebsvereinbarung. In solchen Fällen kann die jährliche Normalarbeitszeit in den Einzelarbeitsverträgen geregelt und die Arbeitnehmervertretung dementsprechend informiert werden (Abs. 5).

Abs. 6 sieht vor, dass die Arbeitszeit in geeigneter Weise zu erfassen und zu gewährleisten ist, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden. Damit entspricht Abs. 6 den Vorgaben in Art. 46 ArG in Verbindung mit Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV, SR 822.111). Von der Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen sind jedoch Arbeitnehmende, welche mit dem Arbeitgeber nach Massgabe der Vorschriften in Anhang 1 VAZE den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart haben (vgl. dazu die Kommentierung zu Anhang 1 VAZE).

Art. 12.4 Schichtarbeit

1 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit in den Betrieben die Einführung oder Ausdehnung der Schichtarbeit erfordern kann. Solchen Betrieben soll deshalb Einführung und Organisation von Schichtarbeit nach Möglichkeit erleichtert werden.

2 Schichtarbeit wird in den Firmen in einem Reglement geregelt, das insbesondere die Schichtpläne, den Schichtrhythmus, die Zulagen, die Zeitgutschriften, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz, den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit sowie die Berechnung der Ferien und Absenzen umfassen soll.

3 Das Schichtreglement muss von Anfang an unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung erarbeitet werden, die dazu ein Mitspracherecht hat. Gehören der Arbeitnehmervertretung keine Arbeitnehmenden in Schichtarbeit an, so sind diese vorgängig anzuhören.

4 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können sich auf eine Arbeitszeit von unter 40 (Woche) bzw. 2080 (Jahr) Stunden verständigen. Eine Arbeitszeitverkürzung kann auch durch Gewährung eines Schichturlaubs erfolgen.

5 Auf Wunsch von älteren Arbeitnehmenden (frühestens ab vollendetem 55. Altersjahr) in Schichtarbeit bieten die Firmen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit an.

Die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit kann in einzelnen Betrieben die Einführung oder Ausdehnung von Schichtarbeit erfordern. Die Vertragsparteien stimmen überein, dass für solche Firmen die Einführung und Organisation von Schichtarbeit möglich sein soll (Abs. 1). Eine Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmenden, statt normaler Tagesarbeit Schichtarbeit zu leisten, kann daraus jedoch nicht abgeleitet werden. Der Einsatz zu Nacht- und Sonntagsarbeit setzt arbeitsgesetzlich die Einwilligung der einzelnen Arbeitnehmenden zwingend voraus, Art. 41 ArGV1.

Soll in einer Firma regelmässig Schichtarbeit geleistet werden, so ist auf betrieblicher Ebene ein entsprechendes Reglement zu schaffen. Dieses hat namentlich die in Abs. 2 aufgeführten Punkte zu regeln. Das Schichtreglement muss von Beginn weg unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung erarbeitet werden. Die Arbeitnehmervertretung hat ein Mitspracherecht, jedoch kein Mitbestimmungsrecht. Wirken in

der Arbeitnehmervertretung keine Schichtarbeitnehmenden mit, sind diese vorgängig anzuhören, um so ihren spezifischen Anliegen Rechnung zu tragen (Abs. 3).

Die Firmen können für die Arbeitnehmenden immer günstigere Bedingungen als im GAV festgelegt vorsehen, weshalb es möglich ist, eine Schichtarbeitszeit von unter 40 Wochenstunden bzw. 2080 Jahresstunden vorzusehen. Dadurch wird man in erster Linie versuchen, Schichtzulagen mit Zeitbonifikationen (bspw. in Form von zusätzlichen Ferien) zu entschädigen (Abs. 4).

Die Firmen müssen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten für Arbeitnehmende ab vollendetem 55. Altersjahr auf deren Wunsch einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit anbieten (vgl. für den besonderen Gesundheitsschutz von älteren Arbeitnehmenden zudem auch Art. 25.7 Abs. 2 GAV). Unter gleichwertig ist ein Arbeitsplatz zu verstehen, welcher den Qualifikationen der betroffenen Arbeitnehmenden und der bisherigen Funktion in der Schichtarbeit entspricht. Da bei mindestens gleich bleibender Funktion die Qualifikationen – insbesondere die Erfahrung – mit steigendem Alter in der Regel zunehmen, werden die betroffenen Arbeitnehmenden wie bisher zu entlöhnen sein. Es versteht sich von selbst, dass diesfalls jedoch keine Schichtzulagen mehr zu entrichten sind (Abs. 5).

Art. 12.5 Überstunden und Überzeit

1 Die einzelnen Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Firmen wird empfohlen, langfristige und umfangreiche Überstundenleistungen soweit möglich durch die Beschäftigung zusätzlicher Arbeitnehmender zu vermeiden und mit der Arbeitnehmervertretung die entsprechende Entwicklung periodisch zu besprechen.

2 Angeordnete Überstundenarbeit wird von Anfang an mit dem Lohn (ohne Jahresendzulage gemäss Art. 16) und einem Zuschlag von 25 % bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann sie durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

3 Für Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a) können die Arbeitnehmenden die Kompensation beanspruchen.

4 Arbeiten Teilzeitbeschäftigte länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, so gelten die entsprechenden Stunden als Überstunden. Bis zur Grenze der betrieblichen Normalarbeitszeit kann für die Abgeltung solcher Überstunden im gegenseitigen Einverständnis schriftlich eine von Abs. 2 abweichende Lösung getroffen werden.

5 Bei Kaderangehörigen und Arbeitnehmenden, die vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder wenn dies durch die besondere Funktion der oder des Arbeitnehmenden gerechtfertigt ist, kann die Abgeltung der Überstunden und des Zuschlags durch andere Leistungen des Arbeitgebers schriftlich vereinbart werden, um die Unterstellung unter den GAV zu ermöglichen.

6 Die Firma informiert die Arbeitnehmervertretung in der Regel zweimal jährlich unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur über die Anzahl der geleisteten Überstunden und Überzeit sowie die Ferienguthaben.

Umfangreiche Überstundenleistungen wirken sich langfristig beschäftigungspolitisch wie auch betriebswirtschaftlich nachteilig aus. Deshalb sollten die Firmen – statt von ihren Arbeitnehmenden Überstundenleistungen einzufordern – mehr Personal anstellen. Überstunden sollten die Ausnahme sein, um kurzfristige Produktionsschwankungen aufzufangen. Die Geschäftsleitung soll mit der Arbeitnehmervertretung über die entsprechende Entwicklung im Dialog bleiben. In diesem Zusammenhang ist die Arbeitnehmervertretung gemäss Abs. 6 in der Regel halbjährlich über die Anzahl der geleisteten Überstunden und die Überzeit sowie die Ferienguthaben zu informieren.

Als Überstunden gilt jene Zeit, welche über dem vertraglich vereinbarten Soll (mithin über 40 Stunden pro Woche bzw. 2080 Stunden pro Jahr) geleistet wird und keine Überzeitstunden sind. Die Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Abs. 1).

Sollen Arbeitnehmende Überstundenarbeit leisten, so sind folgende Voraussetzungen zu berücksichtigen:
– Zeitweilige Umstände müssen die Leistung von Überstunden nötig machen, aufgrund eines ungewöhnlichen zusätzlichen Arbeitsanfalls oder eines ausserhalb der normalen Organisation der Arbeit eingetretenen Ereignisses (bspw. Jahresabschluss oder krankheitsbedingte Abwesenheiten). Eine schlechte Organisation der Arbeit oder ein chronischer Personalmangel rechtfertigen keinesfalls den Rückgriff auf Überstundenarbeit;

– Die Arbeitnehmenden müssen die Überstundenarbeit ohne Gefährdung der Gesundheit leisten können;
– Die Organisation des Privatlebens der Arbeitnehmenden muss die zeitweilige Erhöhung der Arbeitszeit erlauben;
– Das soziale Leben der Arbeitnehmenden darf nicht übermässig gestört werden (bspw. Weiterbildung ausserhalb der Arbeitszeit, Fahrpläne des öffentlichen Verkehrs, Vereinstätigkeit, Ausübung eines öffentlichen Amtes).

Die Überstunden sind laufend zu erheben und – falls keine (limitierte) Übertragung auf das folgende Jahr vorgenommen wurde (Art. 12.2 lit. d GAV) oder aber die betroffenen Arbeitnehmenden nicht die Kompensation durch Freizeit oder die Übertragung auf ein Langzeitkonto wünschen – zwingend mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Auf betrieblicher Ebene können Mehrstunden durch individuelle Abmachung mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen werden (Abs. 2).

Bei Überzeitstunden (zur Definition vgl. Kommentar zu Art. 12.2 GAV) können die Arbeitnehmenden auch gegen den Willen des Arbeitgebers auf der Kompensation durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer bestehen (Abs. 3).

Abs. 1 bis 3 gelten im vollen Umfang auch für Teilzeitbeschäftigte, und zwar sowohl im Rahmen der Jahresarbeitszeit als auch bei der Wochenarbeitszeit. Abs. 4 sieht indessen die Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Teilzeitbeschäftigen vor, wonach bis zur betrieblichen Normalarbeitszeit (2080 Stunden pro Jahr oder 40 Stunden pro Woche) Überstunden ohne Zuschlag zu entschädigen sind. Werden hingegen Teilzeitbeschäftige bewusst mit tiefem Pensum angestellt, um die gemäss Abs. 1 bis 3 vorgesehene Abgeltung von Überzeit- und Überstundenarbeit zu vermeiden, ist dies im Sinne einer Umgehung von Abs. 1 bis 3 als rechtsmissbräuchlich zu werten. Ein Betriebsreglement vermag eine solche Vereinbarung nicht zu ersetzen, wird in Abs. 4 doch das schriftliche Einverständnis der betroffenen Teilzeitbeschäftigten explizit vorgeschrieben (entweder direkt im Arbeitsvertrag oder aber in einer separaten Vereinbarung).

Abs. 5 sieht für Kaderangehörige und Arbeitnehmende, welche vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder besondere Funktionen wahrnehmen, eine analoge Regelung vor. So kann die Bezahlung von Überstunden und/oder des Überstundenzuschlags wegbedungen werden. Vor allem der Begriff der Arbeitnehmenden in Sonderfunktionen darf nicht missbräuchlich ausgeweitet werden. Unter Arbeitnehmenden, welche vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder besondere Funktionen wahrnehmen, sind Personen zu verstehen, welche bei der Organisation ihrer Arbeit und der Ausgestaltung ihrer

Arbeitszeit autonom arbeiten können. Die Möglichkeit der Wegbedingung der Zuschläge für Überzeit- und Überstunden geht von der Annahme aus, dass diese durch einen höheren Lohn oder anderweitige Leistungen wettgemacht wird. Abs. 5 ermöglicht dem Arbeitgeber, auch Kaderangehörige dem GAV zu unterstellen, ohne mit erheblichen finanziellen Einbussen für Zuschläge bei Mehrarbeit rechnen zu müssen.

Art. 12.6 Kurzabsenzen

1 Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

2 Bei der Anwendung der Jahresarbeitszeit bleiben besondere betriebliche Regelungen vorbehalten, die jedoch im Gesamten gleichwertig sein müssen.

Unter Kurzabsenzen hält Art. 329 OR fest, dass den Arbeitnehmenden die üblichen freien Stunden und Tage zu gewähren sind. Gemeint sind Absenzen, die durch Wohnungswechsel, militärische Inspektion und Ähnliches begründet sind. Da das Gesetz die Details nicht festlegt, regeln die Firmen Kurzabsenzen oftmals in den Arbeitsverträgen oder in separaten Reglementen (vgl. Art. 20 GAV). Auch für Besuche beim Arzt, Zahnarzt oder bei Behörden ist den Arbeitnehmenden die erforderliche Freizeit zu gewähren. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um dringliche Termine handelt, die nicht nach Feierabend erledigt werden können. Bei gleitender Arbeitszeit kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Termine ausserhalb der Blockzeit wahrgenommen werden. Eine Ausnahme bilden selbstverständlich medizinische Notfälle. Hier handelt es sich um Absenzen wegen Arbeitsunfähigkeit, die wie Krankheit oder Unfall zu behandeln sind. Gemäss Gerichtspraxis ist die Abwesenheit für Arbeitnehmende im Monatslohn bezahlt. Arbeitnehmende im Stundenlohn hingegen erhalten in der Regel nur jene Stunden vergütet, in denen sie tatsächlich arbeiten – andere Vereinbarungen vorbehalten.

Da Art. 329 OR nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgeändert werden kann (vgl. Art. 362 Abs. 1 OR) und Art. 12.6 eine Schlechterstellung gegenüber dem Gesetz bedeutet, dürfte diese Bestimmung einer gerichtlichen Überprüfung kaum standhalten.

Art. 12.7 Langzeitkonto

1 Auf der Grundlage eines zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarten Reglements kann in den Betrieben die Möglichkeit eines individuellen Langzeitkontos für die Arbeitnehmenden geschaffen werden. Das Langzeitkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub, Freistellung für Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums, flexible Pensionierung und ähnliche Zwecke einzusetzen.

2 Dem Langzeitkonto können gutgeschrieben werden:
- Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d); dabei dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 200 Stunden betragen
- maximal 5 Ferientage pro Jahr gemäss Art. 13.5
- Überzeit.

3 Über die im Langzeitkonto ausgewiesenen Zeitguthaben verfügen die einzelnen Arbeitnehmenden vollumfänglich, wobei sie beim Bezug auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

4 Das zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarte Reglement legt insbesondere den Geltungsbereich, die maximal jährlich gutgeschriebenen Stunden, die maximale Laufzeit, die maximalen und minimalen Bezugsgrössen sowie die Umwandlung und Sicherung des Zeitguthabens bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsübergängen und beim Konkurs fest.

5 Den Firmen wird empfohlen, das Langzeitguthaben extern finanziell abzusichern.

6 Erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma, wird den Firmen empfohlen, auf Verlangen der oder des Arbeitnehmenden das angesammelte Zeitguthaben zu kapitalisieren und der Freizügigkeitsleistung gutzuschreiben.

7 Im Rahmen des Reglements werden mit den einzelnen Arbeitnehmenden die Einrichtung eines Langzeitkontos als solches sowie Zahl und Art der geäufneten Mehrstunden bzw. Ferienguthaben, die Laufzeit und die Bezugsart individuell vereinbart. Der Stand des Langzeitkontos wird den einzelnen Arbeitnehmenden jährlich mitgeteilt.

Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung können ein Betriebsreglement erarbeiten, welches die Grundlagen für ein Langzeitkonto in der Firma zu Gunsten des Personals schafft. Damit soll eine langfristige Arbeitszeitflexibilisierung angestrebt und den Arbeitnehmenden ermöglicht werden, ihr Zeitguthaben später für persönliche oder berufliche Zwecke zu verwenden. Abs. 1 zählt beispielhaft mögliche Zweckbestimmungen für die Verwendung des Langzeitkontos auf. Die Betriebsreglemente sollten sich von dieser Aufzählung leiten lassen.

Abs. 2 legt abschliessend fest, welche Zeitguthaben den Langzeitkonten gutgeschrieben werden können:
- Im Rahmen der Jahresarbeitszeit die jährlich geleisteten Mehrstunden, wobei der Jahresübertrag und die Einlage ins Langzeitkonto zusammen nicht mehr als 200 Stunden pro Jahr betragen dürfen (inkl. allfällige Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a GAV);
- Ferienguthaben von maximal 5 Ferientagen pro Jahr (Art. 13.5 GAV). Der Feriencharakter muss jedoch gewährleistet bleiben. Demzufolge sollten im Langzeitkonto zwei Unterkonten geführt werden, das eine für die gutgeschriebenen normalen Überstunden und die Überzeit, das andere für die gutgeschriebenen Ferienansprüche. Für das Langzeitkonto als solches und für das «Langzeitferienkonto» kann nicht die gleiche Regelung gelten, weder bezüglich Verjährung noch bezüglich Handhabung dieser Guthaben (vgl. dazu auch Art. 13.5 Abs. 1 GAV);
- Überzeit. Diesbezüglich ist der reglementarische Spielraum allerdings äusserst beschränkt, zumal das Arbeitsgesetz für die Kompensation von Überzeit durch Freizeit einen Zeitraum von maximal 12 Monaten zulässt (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1).

Kommt zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung über ein Betriebsreglement zustande, können keine individuellen Langzeitkonten für das Personal eingerichtet werden. Es besteht auch keine Möglichkeit, im Falle der Nichteinigung die Vertragsparteien zur Verhandlung beizuziehen oder ein Schiedsverfahren einzuleiten.

Die Langzeitkonti basieren somit auf einem Betriebsreglement. Zusätzlich bedarf es allerdings einer individuellen Abmachung zwischen Geschäftsleitung und jenen Arbeitnehmenden, die ein Langzeitkonto wünschen. Sofern ein Betriebsreglement besteht, haben die Arbeitnehmenden somit das Recht, individuell zu entscheiden, ob sie ein im Betriebsreglement angebotenes Langzeitkonto einrichten wollen oder nicht.

Bei der Erarbeitung des Betriebsreglements sollten folgende Punkte beachtet werden (Abs. 4):
- Der persönliche Geltungsbereich des Betriebsreglements sollte jenem des Reglements über die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.2 GAV) entsprechen.

– Das Reglement sollte über die Dauer der Gültigkeit des GAV vereinbart werden.
– Sofern keine niedrigere Stundenzahl vereinbart wird, dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 200 Stunden betragen (Abs. 2).
– Das Betriebsreglement sollte den Rahmen des möglichen Stundenbezugs vom Langzeitkonto vorsehen, diesen jedoch nach dem Zweck des Bezugs ausrichten, da Minimum und Maximum je nachdem variieren, ob der Zweck bspw. mit einer Weiterbildung oder mit einer Pensionierungsvariante zusammenhängt. Ebenso sollte die Modalität festgelegt werden (Formerfordernisse für die Geltendmachung, Ankündigungsfristen usw.).
– Für die auf das Langzeitkonto übertragene Überzeit ist im Reglement vorzusehen, bis wann die Kompensation stattzufinden hat. Dabei ist der Zeitraum von 12 Monaten für die Kompensation von Überzeit durch Freizeit als äusserste Rahmenfrist zu beachten (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1).
– Das Reglement sollte Lösungen vorsehen, wie das Zeitguthaben langfristig gesichert werden kann und wann eine Umwandlung in eine Geldforderung mit einem Zuschlag von 25% erfolgen soll (insbes. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, im Todesfall, bei Betriebsübergängen oder Konkurs). In Abs. 6 wird den Firmen empfohlen, bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma auf Verlangen der Arbeitnehmenden das angesammelte Zeitguthaben zu kapitalisieren und der Freizügigkeitsleistung gutzuschreiben. Zur Sicherung und Verwaltung der Geldansprüche aus Langzeitkonten ist mindestens die Inanspruchnahme einer in der Firma bereits bestehenden Stiftung oder die Schaffung eines paritätisch verwalteten Fonds empfehlenswert. Den Firmen wird jedoch empfohlen, die Langzeitguthaben extern finanziell abzusichern (Abs. 5).

Bei der individuellen Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und betroffenen Arbeitnehmenden sind folgende Überlegungen zu berücksichtigen (Abs. 7):
– Die Vereinbarung sollte aus Beweisgründen schriftlich erfolgen und in erster Linie die Zustimmung zur Einrichtung eines persönlichen Langzeitkontos beinhalten.
– Die Arbeitnehmenden können die Zahl der Stunden, welche dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden, individuell festsetzen, wobei das Maximum bezüglich der Mehrstunden (vgl. Abs. 2) zu beachten ist. Die Arbeitnehmenden entscheiden auch selbst, wann sie welche Stunden dem Langzeitkonto gutschreiben wollen (durch einen Übertrag von Überzeit- oder Mehrstunden oder von maximal 5 Ferientagen, Abs. 2).
– Die Laufzeit der Vereinbarung sollte maximal der Gültigkeitsdauer des Betriebsreglements entsprechen. Hingegen ist anzustreben, dass die Arbeitnehmenden jährlich darüber entscheiden können, ob sie die eingegangene Vereinbarung weiterführen oder angesichts der Umstände beendigen oder ändern möchten.

Abs. 3 der Bestimmung sieht zwingend vor, dass nur die Inhaberin oder der Inhaber des Langzeitkontos über einen Bezug aus dem Konto und entsprechender Ferien entscheiden kann. Dabei müssen die Arbeitnehmenden selbstverständlich auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen. Gegenüber dieser Rücksichtnahme hat jedoch das eigene Recht auf Verfügung über das Konto den Vorrang. Die Firma darf ihr Personal nicht zum Austrocknen des Langzeitkontos bewegen, weder bei Auflösung des Einzelarbeitsvertrags noch aufgrund einer zeitweilig schwierigen Betriebslage.

Abs. 7 sieht überdies vor, dass den betroffenen Personen mindestens jährlich der Stand ihres Langzeitkontos mitzuteilen ist. Auf Anfrage sind die Arbeitnehmenden jedoch jederzeit über den Stand ihres Langzeitkontos zu informieren.

Art. 13 Ferien

Art. 13.1 Dauer

1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

	Arbeitstage
nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr	25
nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr	27
nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr	30

2 Die Dauer der Ferien für Lernende und Jugendliche beträgt:

Lernende	Jugendliche	Wochen
1. Lehrjahr	bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr	7
2. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 17. Altersjahr	6
3. + 4. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen	5

3 Den Firmen wird empfohlen, den Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer bezahlten Arbeitswoche zu gewähren; bei den Lernenden können die Firmen den Jugendurlaub an die 6. und 7. Ferienwoche für Lernende und Jugendliche anrechnen.

Ferien bestehen in einer Anzahl Tage, an welchen die Arbeitnehmenden von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit sind, ohne dass der Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht entbunden ist. Art. 329a Abs. 1 OR schreibt vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden jedes Dienstjahr wenigstens 4 Wochen, den Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens 5 Wochen Ferien zu gewähren hat. Diese teilzwingende Bestimmung wird durch Art. 13.1 erweitert. Der in Anzahl Arbeitstagen angegebene Ferienanspruch ist im Zusammenhang mit einer 5-Tage-Arbeitswoche zu verstehen.

Teilzeitbeschäftigte haben genau den gleichen Ferienanspruch und den gleichen Anspruch auf ihren normalen Lohn während der Ferien wie das vollbeschäftigte Personal. Hier erhält der stillschweigende Verweis auf die 5-Tage-Arbeitswoche seine volle Bedeutung, indem der Ferienanspruch einer 60-jährigen Person, welche bspw. zu 50% (d.h. 2½ Tage pro Woche) beschäftigt ist, nicht 30 «Arbeitstage» (mithin 6 Wochen), sondern 15 «Arbeitstage» (mithin 3 Wochen) pro Jahr beträgt. Unter Berücksichtigung der Teilzeitanstellung kommt diese Person so insgesamt auf eine arbeitsfreie Zeit von 6 Wochen, genauso wie die Vollzeitbeschäftigten.

Für Lernende ist nicht das Alter, sondern allein die Tatsache entscheidend, dass sie dem Lehrlingsvertrag unterstehen; der Ferienanspruch orientiert sich am Lehrjahr. Auch eine junge Person, welche ihre Lehre mit 20 Jahren beginnt, hat folglich Anspruch auf 7 Wochen Ferien im 1. und 6 Wochen im 2. Lehrjahr.

Die altersmässig abgestufte Kategorie der Jugendlichen zwischen dem 15. Altersjahr bis vollendetem 20. Altersjahr unterscheidet sich von jener der Lernenden insofern, als sie einen normalen Arbeitsvertrag haben und deshalb vollumfänglich dem GAV unterstehen.

Abs. 3 empfiehlt den Firmen, Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltlich geleistete gemeinnützige Tätigkeiten zugunsten Jugendlicher sowie für die entsprechende Aus- und Weiterbildung bis zu einer bezahlten Arbeitswoche zu gewähren. Bei Lernenden und Jugendlichen ist eine Anrechnung an die 6. und 7. Ferienwoche vorgesehen. Die Bedeutung solcher freiwilligen Einsätze wird von Seiten der Arbeitgeber oftmals unterschätzt. Gerade die Arbeit mit Jugendlichen stärkt die Sozialkompetenz und Verantwortlichkeit und ebnet den Weg der Arbeitnehmenden zu zukünftigen Kader- und Führungskräften. Es liegt deshalb auch im Interesse des Arbeitgebers, solche Einsätze zu fördern, indem die dazu notwendige Zeit zur Verfügung gestellt wird und angerechnet werden kann.

Art. 13.2 Berechnung des Ferienanspruchs

1 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, welche die einzelnen Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahrs, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.

2 In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 14 bezahlt sind, gelten nicht als Ferientage.

3 Neu eintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.

4 Kündigt eine Arbeitnehmende oder ein Arbeitnehmender das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien, kann der Arbeitgeber den auf die zu viel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückverlangen.

Der Ferienanspruch bezweckt in erster Linie die Erholung der Mitarbeitenden und gewährt dafür freie Zeit, aber auch Bezahlung des darauf entfallenden Lohnes. Der Erholungsanspruch steht den Mitarbeitenden zwingend zu, so dass er nachgewährt werden muss, wenn die Erholung vereitelt wird. Werden Arbeitnehmende zum Beispiel während der Ferien krank, so dass eine Entspannung und Erholung nicht mehr eintreten kann, so darf ihnen diese Zeit nicht auf die Ferien angerechnet werden. Die Beeinträchtigungen müssen aber ein einigermassen erhebliches Ausmass angenommen haben, um den Ferienzweck vereiteln zu können. So kann wohl ein Orchestergeiger, der sich einen Finger der linken Hand verstaucht, seinen Beruf nicht ausüben, sein Feriengenuss wird aber trotz vereinzelter Arztbesuche nicht geschmälert. Ein Nachgenuss der Ferien steht ihm somit nicht zu.

Für die Berechnung des Ferienanspruchs ist das Alter massgebend, das die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahrs, für welches der Ferienanspruch besteht, zurückgelegt haben (Abs. 1). Abs. 2 stellt klar, dass in die Ferien fallende Feiertage nicht als Ferientage gelten.

Weil im Unterschied zum Obligationenrecht die Ferien pro Kalenderjahr festlegt werden, ist für Arbeitnehmende, die im Verlaufe eines Kalenderjahrs ein- bzw. austreten, der Anspruch pro rata temporis zu berechnen (Abs. 3). Zu viel bezogene Ferien können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Lohn zurückbehalten werden (Abs. 4). Dies gilt jedoch nur in Fällen, in denen die Arbeitnehmenden kündigen und die zu viel bezogenen Ferien nicht wegen Betriebsferien zu einer bestimmten Zeit bezogen werden mussten. Hat der Arbeitgeber gekündigt, kann kein Lohnabzug wegen zu viel bezogener Ferien erfolgen.

Art. 13.3 Kürzung des Ferienanspruchs

1 Bei Absenzen, die wegen Militärdienstes, Unfalls, Krankheit und Mutterschaft innert eines Kalenderjahrs gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.

2 Der Mutterschaftsurlaub führt zu keiner Ferienkürzung.

3 Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen. Nicht angerechnet wird Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder.

Die Grundlage zur Kürzung des Ferienanspruchs findet sich in Art. 329b Abs. 4 OR, wonach Gesamtarbeitsverträge eine von Art. 329b Abs. 2 und 3 OR abweichende Regelung treffen dürfen, solange sie für die Arbeitnehmenden im Ganzen mindestens gleichwertig ist. Während das Obligationenrecht lediglich eine Karenzfrist von 1 Monat pro Jahr für Absenzen vorsieht, gewährt Abs. 1 eine 3-monatige Frist.

Dauern unverschuldete Absenzen, die in der Person der Arbeitnehmenden begründet sind, innert eines Kalenderjahres zusammengezählt länger als drei Monate, können die Ferien gemäss Abs. 1 gekürzt werden. Ab dem vollen vierten Absenzmonat kann eine Kürzung von einem Zwölftel pro Absenzmonat vorgenommen werden. Da sich der Ferienanspruch auf ein Kalenderjahr bezieht, sind nur Absenzen innerhalb des jeweiligen Kalenderjahrs in die Berechnung mit einzubeziehen. Bei einer überjährigen Krankheit darf die Kürzung im darauffolgenden Kalenderjahr erst nach Ablauf der drei Monate erneut vorgenommen werden. Unverschuldete Absenzen, die nicht in der Person der Arbeitnehmenden begründet sind (bspw. Kurzarbeit, Annahmeverzug des Arbeitgebers), dürfen indessen nicht zu einer Kürzung der Ferien führen.

Abs. 2 verbietet eine Ferienkürzung wegen Mutterschaftsurlaubes. Ebenso wenig darf eine Ferienkürzung infolge Verhinderung an der Arbeitsleistung von bis zu zwei Monaten wegen Schwangerschaft erfolgen; mangels entsprechender Erwähnung in Abs. 2 ist Art. 329b Abs. 3 OR diesbezüglich zwingend einzuhalten.

Bei den in Abs. 3 erwähnten «anderen Absenzen» handelt es sich um sog. verschuldete Absenzen (wie bspw. unbezahlter Urlaub, selbstverschuldeter Unfall). Bei diesen liegt eine Ferienkürzung im Ermessen des Arbeitgebers. Bei Absenzen, welche den Ferienzweck jedoch offensichtlich nicht erfüllen, sollten die Arbeitgeber eine Ferienkürzung nur mit äusserster Zurückhaltung vornehmen. Keine Anrechnung an die Ferien dürfen bei Absenzen vorgenommen werden, welche im Zusammenhang mit der Pflege kranker Familienmitglieder stehen, selbst

wenn diese länger dauern als die in Art. 20 GAV vorgesehenen 3 Tage pro Krankheitsfall.

Art. 13.4 Bezug der Ferien

1 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien in Rücksprache mit den Arbeitnehmenden, wobei er im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Interessen der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten besonders berücksichtigt.

2 Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Dienstjahrs zu gewähren; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Soweit möglich sollen Restferien während der Kündigungsfrist bezogen werden.

Art. 13.4 hat rein deklaratorischen Wert, indem die obligationenrechtliche Regelung mit der entsprechenden Rechtsprechung wiedergegeben wird. Der besonderen Erwähnung der Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten kommt eigenständige Bedeutung zu. Die Respektierung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden kann in gewissen Fällen verlangen, dass nicht in erster Linie auf die betrieblichen Erfordernisse abgestellt wird. Bei Arbeitnehmenden mit schulpflichtigen Kindern muss auf die Schulferien Rücksicht genommen werden. Arbeitnehmende, die als intensives Hobby Wettkämpfe in einer bestimmten Jahreszeit bestreiten, sollen ihre Ferien nach Möglichkeit in dieser Jahreszeit beziehen dürfen.

Der Zeitpunkt der Ferien ist gemäss Abs. 1 in Absprache mit den Arbeitnehmenden zu bestimmen. Die Ferien sind so frühzeitig festzulegen, dass den Arbeitnehmenden eine vernünftige Ferienplanung ermöglicht wird, in der Regel mindestens 3 Monate im Voraus. Eine kurzfristige Verschiebung einmal festgelegter Ferien müssen sich die Arbeitnehmenden nur in betrieblichen Notfällen (Brand, Unwetter usw.) gefallen lassen. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber allerdings für die mit der Ferienverschiebung verbundenen Kosten aufkommen.

Abs. 2 verpflichtet die Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmenden ihr gesamtes Ferienguthaben in der Regel im Verlauf des jeweiligen Dienstjahres beziehen. Die Arbeitgeber haben die Arbeit entsprechend zu organisieren. Sog. Verwirkungsklauseln für angehäufte Ferien im Folgejahr sind vor dem Hintergrund, dass den Arbeitgeber die Pflicht trifft, den Zeitpunkt des Ferienbezugs zu bestimmen, rechtlich nicht haltbar. Ferner gilt es zu berücksichtigen, dass der Ferienanspruch erst nach 5 Jahren verjährt. In Anbetracht der Tatsache, dass beim Ferienbezug jeweils die ältesten Ferienansprüche konsumiert werden, ist eine Verjährung praktisch ausgeschlossen.

Ferien sollen den Arbeitnehmenden erlauben, sich zu erholen und von den beruflichen Verpflichtungen Abstand zu nehmen. Die Arbeitnehmenden können Ferientage selbstverständlich auch einzeln beziehen. Einzeln bezogene Ferientage müssen den Zweck der körperlichen und psychischen Erholung ebenfalls erfüllen. Gemäss Art. 329c Abs. 1 OR ist jedoch der zusammenhängende Bezug von 2 Wochen Ferien im Verlaufe eines Kalenderjahrs zwingend einzuhalten.

Die grundsätzliche Pflicht zum Bezug der Ferien in natura gilt zwingend auch während der Kündigungsfrist. Allerdings steht unter Umständen die strenge Befolgung dieses Grundsatzes wegen der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Widerspruch zu vordringlichen Interessen beider Seiten. Deshalb sind Ausnahmen vom Verbot, Ferien durch eine Entschädigung zu ersetzen, vor allem in folgenden Fällen denkbar:

– Der Zeitpunkt der Ferien wurde wie üblich im Voraus bestimmt, und eine Verschiebung kann von den Arbeitnehmenden trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise nicht verlangt werden. Dies trifft insbesondere dort zu, wo die Arbeitnehmenden bereits Dispositionen getroffen haben (Buchung der Ferien) oder das Umfeld der Arbeitnehmenden durch eine Verschiebung oder Streichung der Ferien in Mitleidenschaft gezogen würde (Familienferien).
– Ist die Kündigung von der Arbeitgeberseite ausgegangen, so ist der Zweck der Kündigungsfrist (Suche nach einer neuen Arbeitsstelle) oftmals nicht mit jenem der Ferien (Erholung) vereinbar. Diesfalls kann der Arbeitgeber den Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist nur verlangen, wenn die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle mit dem tatsächlichen Bezug der Ferien vereinbar ist. Zur Beantwortung dieser Frage sind die gesamten Umstände des Einzelfalles in Betracht zu ziehen, insbesondere die Dauer der Kündigungsfrist, die Schwierigkeit der Arbeitssuche, die Dauer des noch offenen Ferienanspruchs und weitere zwingende Folgen der Kündigung. Ergibt die Prüfung all dieser Umstände, dass die Arbeitnehmenden während der Kündigungsfrist über die für Ferien erforderliche Ruhe nicht verfügen, so können diese den Bezug der Ferien zu diesem Zeitpunkt verweigern, und sie haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erhalt der entsprechenden Ferienentschädigung.
– Ging die Kündigung von der Arbeitnehmerseite aus, so können die Bedürfnisse der Firma dazu führen, dass der Arbeitgeber nicht mehr in der Lage ist, seiner Pflicht zur Gewährung der Ferien in natura nachzukommen (Einführung der Nachfolgenden, aktuelles Arbeitsvolumen usw.). In einem solchen Fall darf der Arbeitgeber den Ferienanspruch ausnahmsweise in eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichtete Entschädigung umwandeln.

Art. 13.5 Zusammenlegung und Umwandlung von Ferientagen

1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können schriftlich die Zusammenlegung von jährlich bis zu 5 Ferientagen, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, zu Langzeitferien vereinbaren.

2 Die Arbeitnehmenden können durch freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber jährlich bis zu 5 Ferientage, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, in eine verhältnismässige Arbeitszeitverkürzung umwandeln. Die Vereinbarung muss schriftlich und befristet sein.

Abs. 1 erlaubt den Parteien des Einzelarbeitsvertrages den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung, wonach 5 Ferientage jährlich zusammengelegt werden, um sog. Langzeitferien zu beziehen. Diese Möglichkeit besteht nur dort, wo der Ferienanspruch der Arbeitnehmenden die obligationenrechtlich vorgesehene Mindestdauer um 1 Woche überschreitet. Diese Konstellation dürfte grundsätzlich auf alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden zutreffen – vorbehältlich jener Personen, die im Laufe des Jahres in den Betrieb eingetreten sind oder deren Ferienanspruch eine Kürzung pro rata temporis erfahren hat (z. B. infolge längerer Arbeitsunfähigkeit).

Abs. 2 kommt lediglich dann zum Tragen, wenn für das betreffende Arbeitsverhältnis eine Wochenarbeitszeit gilt. Überdies ist eine verhältnismässige Arbeitszeitverkürzung nur im Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden möglich. Bei der jährlichen Normalarbeitszeit erscheint die Regelung von Abs. 2 sinnwidrig.

Zu erinnern ist im vorliegenden Zusammenhang auch an die Möglichkeit, maximal 5 Ferientage einem allenfalls bestehenden Langzeitkonto gutzuschreiben (Art. 12.7 Abs. 2 GAV).

Art. 14 Feiertage

1 Die Firmen legen nach Anhören der Arbeitnehmervertretung im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 9 Feiertage fest (worunter der 1. August), für welche, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen, bei den Arbeitnehmenden im Monatslohn kein Lohnabzug erfolgt.

2 Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.

Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung legen gemeinsam mindestens 9 Feiertage jährlich fest. Dabei ist der 1. August als nationaler gesetzlicher Feiertag zwingend vorzusehen. Fällt ein solcher Feiertag auf einen Arbeitstag, so erfolgt bei Arbeitnehmenden im Monatslohn kein Lohnabzug. Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt. Angestellte im Stundenlohn haben somit Anspruch auf Vergütung dieser Feiertage, sofern sie auf einen Tag fallen, an dem sie gearbeitet hätten. Fällt der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag, Samstag oder Sonntag, besteht weder Entschädigungspflicht noch Kompensationsmöglichkeit. Feiertage sind wie Sonntage zu handhaben, so dass die auf einen Feiertag fallende Erwerbsunfähigkeit nicht zum Bezug dieses Tages zu einem anderen Zeitpunkt berechtigt. Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten jedoch als Feiertage und nicht als Ferien (vgl. dazu Art. 13.2 Abs. 2 GAV).

Art. 15 Lohn

Art. 15.1 Grundsatz

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht und Nationalität. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen dürfen nicht zu Diskriminierungen führen.

Art. 8 der Schweizerischen Bundesverfassung (SR 101, BV) statuiert ein Grundrecht auf Rechtsgleichheit. Dieses umfasst auch das Diskriminierungsverbot sowie die Gleichberechtigung von Mann und Frau. So haben Mann und Frau insbesondere Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV).

Während in Art. 8.6 und 8.7 GAV dieses Grundrecht allgemein für den Bereich der Betriebe präzisiert wird, wird das Diskriminierungsverbot und die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Art. 15.1 GAV in Bezug auf den Lohn sowie auf die Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen explizit aufgenommen. Die Bestimmung verpflichtet die Betriebe zur Lohngleichheit zwischen Mann und Frau sowie zwischen Personen schweizerischer und ausländischer Nationalität. In diesem Zusammenhang ist auf das Mitspracherecht der Arbeitnehmervertretung bei der Gestaltung von Systemen für Leistungslohn, Arbeitsplatzbewertung, persönliche Bewertung und bei der Beachtung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann hinzuweisen (vgl. Art. 38.12 Abs. 3 GAV).

Auch eine indirekte Diskriminierung ist unzulässig. Dies wird im Gleichstellungsgesetz ausdrücklich festgehalten. Eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor bei einer Ungleichbehandlung (bezüglich Anstellung, Aufgabenzuteilung, Beförderung, Entlöhnung usw.) aufgrund eines Kriteriums, das auf den ersten Blick neutral erscheint (Zivilstand, familiäre Situation, Dienstalter, Teilzeitarbeit, Körperkraft usw.), jedoch zur Folge hat, dass mehrheitlich Personen des einen Geschlechts benachteiligt werden, ohne dass diese Ungleichbehandlung objektiv begründet wäre. Noch immer versteht aber die Mehrheit der Personalverantwortlichen in den Betrieben nicht klar, was unter indirekter Diskriminierung zu verstehen ist. Weil direkte Diskriminierungen seltener werden, scheint das Problem für viele gelöst. In der Arbeitswelt kommen jedoch vor allem indirekte Diskriminierungen vor.

Art. 15.2 Lohnfestlegung

1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmenden.

2 Die Lohnfestlegung soll für die einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre massgebenden Elemente nachvollziehbar sein.

3 Bei der individuellen Lohnfestlegung beachten die Arbeitgeber die in nachfolgender Tabelle festgesetzten, regional abgestuften Mindestlöhne, welche nicht unterschritten werden dürfen. Die in dieser Tabelle festgesetzten Mindestlöhne beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum und verstehen sich als Bruttolöhne. Bei Teilzeitarbeit werden sie dem Arbeitspensum entsprechend reduziert. Unregelmässige Lohnzuschläge werden bei der Bemessung des Lohns nicht angerechnet.

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (x 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 x 40 Std.)
Region A	**AG:** Bezirke Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Lenzburg, Zurzach **GE** **SH** **SZ:** Bezirke Höfe, March **TG:** ehemaliger Bezirk Diessenhofen **VD:** Bezirke Gros-de-Vaud, Lausanne, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ehemaliger Bezirk Riviera **ZH**	CHF 3'850.–	CHF 50'050.–

Region B	**AG:** Bezirke Kulm, Laufenburg, Muri, Rheinfelden, Zofingen **AI / AR** **BE:** ohne Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) **BS / BL** **FR** **GL** **GR:** ohne Bezirk Moesa **LU** **OW / NW** **SG** **SO** **SZ:** ohne Bezirke Höfe, March **TG:** ohne ehemaligen Bezirk Diessenhofen **UR** **VD:** Bezirke Aigle, Broye-Vully, ehemaliger Bezirk Pays-d'Enhaut **VS** **ZG**	CHF 3'600.–	CHF 46'800.–
Region C	**BE:** nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) **GR:** nur Bezirk Moesa **JU** **NE** **TI** **VD:** nur Bezirk Jura Nord vaudois	CHF 3'300.–*	CHF 42'900.–*
	* Der monatliche Mindestlohn der Region C erhöht sich jährlich um CHF 30 wie folgt:		
	bis 31.12.2018	CHF 3'300.–	CHF 42'900.–
	ab 01.01.2019	CHF 3'330.–	CHF 43'290.–
	ab 01.01.2020	CHF 3'360.–	CHF 43'680.–
	ab 01.01.2021	CHF 3'390.–	CHF 44'070.–
	ab 01.01.2022	CHF 3'420.–	CHF 44'460.–
	ab 01.01.2023	CHF 3'450.–	CHF 44'850.–

4 Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z. B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

5 Die Arbeitgeber verpflichten sich, den qualifizierten Arbeitnehmenden, d. h. Arbeitnehmenden, die eine Funktion ausüben, welche eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt, ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen hohes Salär zu bezahlen. Bei Erfüllung der vorgenannten Voraussetzung erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten indexierten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300 brutto pro Monat (vgl. nachfolgende Tabelle).

Region A (gem. Art. 15.2 Abs. 3)	Region B (gem. Art. 15.2 Abs. 3)	Region C (gem. Art. 15.2 Abs. 3)
(CHF 3'850 + CHF 300) x 13 = CHF 4'150 x 13	(CHF 3'600 + CHF 300) x 13 = CHF 3'900 x 13	bis 31.12.2018 (CHF 3'300 + CHF 300) x 13 = CHF 3'600 x 13 vgl. Tabelle in Art. 15.2 Abs. 3 für die weiteren Anpassungen in der Lohnregion C

6 Die festgesetzten Beträge der Regionen A, B und C werden jährlich per 1. Januar (erstmals 01.01.2019) mit dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) indexiert. Massgebend sind die Veränderungen des LIK gegenüber dem Vorjahr per 31. Oktober. Die Vertragsparteien halten diese jährlich berechneten indexierten Mindestlöhne in einem Protokoll fest. Die Publikation erfolgt bis spätestens 30. November. Eine allfällig negative Entwicklung der LIK beeinflusst die Mindestlöhne nicht.

7 Alle Mitgliedfirmen des ASM beauftragen einmal pro Jahr ihre/eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der Mindestlöhne gem. Art. 15.2 Abs. 3 und 5 GAV zu prüfen. Ausgenommen von der Prüfung sind Arbeitnehmende gem. Art. 1 Abs. 3 und 4 GAV sowie gem. Art. 15.2 Abs. 4 GAV. Die unabhängige Prüfgesellschaft bestätigt schriftlich die Ein-

haltung der in vorliegendem Absatz genannten Mindestlöhne. Benötigt eine Mitgliedfirma des ASM, insbesondere im Rahmen öffentlicher Beschaffungen, eine Bestätigung, welche ihr die Einhaltung des GAV MEM attestiert, richtet sich das weitere Vorgehen nach Anhang 2.

8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3–6 GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen der Arbeitnehmervertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlöhnung darzulegen.
Die in diese Aussprache involvierten Personen dürfen die ihnen vertraulich erteilten Informationen nicht an Dritte weitergeben.
Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

9 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass die Mindestlohnregelungen nicht zu einer missbräuchlichen Verschlechterung der Löhne führen dürfen.
Hat es sich im Rahmen einer Vielzahl von Einzelverfahren erwiesen, dass ein Arbeitgeber systematisch, wiederholt und in missbräuchlicher Art und Weise gegen die Bestimmungen von Art. 15.2 Abs. 3 und Abs. 5 GAV verstossen hat, so kann eine Vertragspartei eine Aussprache mit diesem Arbeitgeber unter Beizug aller Vertragsparteien verlangen. Im Rahmen dieser Aussprache hat der betroffene Arbeitgeber den Verbänden gegenüber die Gründe für die Verstösse darzulegen und Lösungen aufzuzeigen, wie er inskünftig solche Verstösse durch konkrete Massnahmen verhindern will.
Sind die Verbände mit den Lösungsvorschlägen nicht einverstanden, können sie Änderungen vorschlagen, wobei diese nur insoweit verbindlich sind, als dass sie die im GAV explizit festgelegten Mindestlöhne nicht überschreiten. Jegliche weitere Vorschläge sind unverbindlich. Ein Schiedsgerichtsverfahren ist ausgeschlossen. Der ordentliche Zivilweg bleibt offen.

Abs. 1

Gemäss OR besteht in einem Arbeitsverhältnis grundsätzlich Vertragsfreiheit. Die Parteien sind demnach frei, den Vertragsinhalt und insbesondere den Lohn im Rahmen des Gesetzes miteinander zu vereinbaren. Abs. 1 führt entsprechend aus, dass der Lohn (Monats- oder Stundenlohn) einer individuellen Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bedarf.

Damit wird jedoch suggeriert, dass die Arbeitnehmenden massgeblich bei der Festlegung des Lohnes mitwirken könnten. In der Praxis ist dies hingegen – insbesondere bei vorhandenen innerbetrieblichen Lohnsystemen und auf unteren Stufen – meist nicht möglich. Vielmehr wird der Lohn einseitig durch den Arbeitgeber bestimmt, und die Arbeitnehmenden haben lediglich die Wahl, dem Arbeitsvertrag unter diesen Konditionen zuzustimmen oder nicht. Erst ab mittlerer Kaderstufe ist es den Arbeitnehmenden in der Regel möglich, bei der Festlegung des Lohnes ernsthaft verhandeln zu können.

Dem soll diese Bestimmung Abhilfe schaffen, indem sie Kriterien definiert, denen bei der Festlegung des Lohnes zu folgen ist. Funktion, Leistung und Verantwortung sind wesentliche Kriterien, die bei der Lohnfestlegung berücksichtigt werden müssen. Bei diesen Elementen handelt es sich um eine nicht abschliessende Aufzählung. Es versteht sich von selbst, dass nicht nur die Funktion, die Leistung und die Verantwortung lohnrelevant sein können, sondern bspw. auch die Erfahrung, das Alter usw.

Überdies müssen bei der Festlegung des Lohnes im Sinne einer weiteren Einschränkung der Vertragsfreiheit die Mindestlohnvorschriften (Art. 15.2 Abs. 3 und 5) zwingend eingehalten werden. Ein Verzicht der Arbeitnehmenden auf die Einhaltung des Mindestlohnes ist ungültig (Art. 341 Abs. 1 OR). Somit hat der betreffende Mindestlohn für die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages normativen Charakter. Die Mindestlöhne gelten folglich selbst dann und können gerichtlich durchgesetzt bzw. eingefordert werden, wenn im individuellen Arbeitsvertrag ein tieferer Lohn vereinbart wurde. Die Einhaltung der festgelegten Mindestlöhne (Art. 15.2 Abs. 3 und 5) wird im Übrigen in allen Mitgliedfirmen des ASM einmal pro Jahr von einer unabhängigen Prüfgesellschaft kontrolliert (vgl. Art. 15.2 Abs. 7).

Abs. 2

Die Lohnfestlegung muss für die einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre massgebenden Elemente nachvollziehbar sein. Damit geht dieser Absatz über die relativ zwingende Ordnungsvorschrift von Art. 330b OR hinaus, wonach den Arbeitnehmenden unter anderem der Lohn schriftlich mitzuteilen ist.

Abs. 2 zielt darauf ab, eine willkürliche, einseitig auf die Interessen des Arbeitgebers ausgerichtete Festlegung des Lohnes zu verhindern. Der GAV sieht zwar keine Verpflichtung zur Einführung innerbetrieblicher Lohnsysteme vor. Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anspruch auf Transparenz bei der Lohnfestlegung, weshalb ihnen die entscheidenden Kriterien und deren Bewertung dargelegt werden müssen. Damit geht einher, dass die Löhne differenziert, einzelfallgerecht – unter Berücksichtigung der Gesamtheit – festzulegen sind. Die Betriebe müssen gewährleisten, dass dies anhand eines transparenten Lohnsystems oder im Rahmen einer individuellen Bewertung der massgebenden Elemente ohne betriebliches Lohnsystem erfolgt.

Während die Festlegung des Lohnes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell vereinbart werden kann, zählen Leistungslohnsysteme, Systeme der Arbeitsplatzbewertung oder Systeme der persönlichen Bewertung zu den Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmervertretung und unterstehen der Schiedsgerichtsbarkeit (Art. 38.12 Abs. 7 GAV). Es liegt folglich nicht zuletzt auch an der Arbeitnehmervertretung, allfällige intransparente oder den massgeblichen lohnrelevanten Elementen zuwiderlaufende Systeme der Arbeitsplatzbewertung zu monieren.

Gemäss Art. 15.5 Abs. 3 und insbesondere Abs. 4 GAV ist eine paritätische Kommission für die Unterbreitung eines Vergleichsvorschlags zuständig, wenn sich Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung bei der Behebung und Korrektur von Missbräuchen im Sinne von Art. 15.5 Abs. 1 und 2 GAV nicht einigen können. In Art. 15.5 Abs. 2 GAV werden ausdrücklich die Mindestlöhne als Richtwerte genannt. Die paritätische Kommission muss aber auch die Umsetzung allfälliger Entscheide eines Schiedsgerichts kontrollieren (Art. 15.5 Abs. 4 GAV). Daraus und bereits gestützt auf Art. 357a Abs. 1 sowie Art. 357b OR ist die paritätische Kommission somit für die Einhaltung und den Vollzug der Mindestlöhne zuständig.

Abs. 3 (siehe auch Kommentierung zu Abs. 5)

1. Rückblick und Neuerungen im aktuellen GAV

Hintergrund der Mindestlohnverankerung im GAV war insbesondere der veränderte Arbeitsmarkt infolge der Personenfreizügigkeit, welcher unweigerlich Druck auf die Löhne in der Schweiz ausübt. Infolge dieser Entwicklung hat der Bund flankierende Massnahmen erlassen, welche als wichtigstes Standbein die Arbeitnehmenden vor Lohndumping schützen sollen. Studien des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) belegten, dass in der MEM-Industrie – speziell in Grenzregionen – die Löhne zum Teil massiv unter Druck geraten, insbesondere bei Frauen und qualifizierten Angestellten. Um dem Abhilfe zu schaffen bzw. entgegenzuwirken, vereinbarten die Sozialpartner anlässlich der GAV-Verhandlungen 2012 / 2013 die Aufnahme von Mindestlöhnen in den GAV.

Mit dem aktuellen GAV haben die Bestimmungen über die Mindestlöhne namentlich folgende Neuerungen erfahren:

– Um die Mindestlöhne der Entwicklung der Lebenshaltungskosten anzupassen, haben die Vertragsparteien den neuen Art. 15.2 Abs. 6 in den GAV aufgenommen. Nach dieser Bestimmung sollen die Mindestlöhne jährlich mit dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) indexiert werden.
– Eine Vertragsanpassung wurde sodann im Bereich der Mindestlöhne in der Lohnregion C erforderlich. Um diese dem ortsüblichen Lohnniveau anzupassen, wurde im aktuellen GAV eine neue Regelung geschaffen. Danach sollen die Mindestlöhne der Lohnregion C bis zum 1. Januar 2023 jährlich stufenweise erhöht werden.
– Als weitere Neuerung sieht der aktuelle GAV in Art. 15.2 Abs. 5 eine Definition für die qualifizierten Arbeitnehmenden vor. Die Berechnung der Mindestlöhne von qualifizierten Arbeitnehmenden wird zudem mittels einer Tabelle veranschaulicht.
– Schliesslich wurde mit dem neuen Art. 15.2 Abs. 7 ein Kontrollinstrument zur Überprüfung der Einhaltung der festgelegten Mindestlöhne geschaffen. Die Einhaltung der Mindestlöhne (Art. 15.2 Abs. 3 und 5) wird nun in allen Mitgliedfirmen des ASM einmal pro Jahr von einer unabhängigen Prüfgesellschaft überprüft.

2. Allgemeines / Vorbemerkungen zu den Mindestlöhnen

Durch die Festlegung von Mindestlöhnen sind die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gegenüber Personen, welche nur nach OR beschäftigt werden, privilegiert. Für Arbeitnehmende im Geltungsbereich des GAV müssen die Mindestlohnvorschriften (Art. 15.2 Abs. 3 und 5) zwingend eingehalten werden (vgl. die Ausführungen zu Art. 15.2 Abs. 1). Da die Mindestlohnvorschriften jedoch als teilzwingende Bestimmungen zu verstehen sind, steht es den Parteien des Einzelarbeitsvertrags frei, höhere Löhne als die im GAV vorgesehenen Mindestlöhne zu vereinbaren (sog. Günstigkeitsprinzip). Mindestlöhne sollen betriebliche Lohnsysteme im Übrigen weder abschaffen noch verhindern. Vielmehr legen Art. 15.2 Abs. 3 und 5 eine Lohnuntergrenze fest, welche auch im Rahmen von Lohnsystemen als Minimum zu beachten ist und nicht unterschritten werden darf.

Wie in den Ausführungen zu Art. 1 Abs. 3 GAV bereits erwähnt, sind die Mindestlohnvorschriften auch bei temporär Beschäftigten zu beachten. Es besteht die Möglichkeit, über den GAV Personalverleih (Art. 2 und Art. 3 Abs. 3 GAV Personalverleih vom 1. Januar 2019) die Mindestlohnbestimmung des GAV MEM prozessual einzufordern, sofern diese unter dem orts- und branchenüblichen Tarif liegen. Vor dem Hintergrund, dass der GAV Schutz vor Lohndumping gewährleisten soll, ist ein Unterschreiten der vorgesehenen Mindestlöhne bei in der MEM-Branche tätigen Angestellten von Temporärfirmen als Umgehung der Mindestlohnregelung zu werten. Zudem bleibt es den Vertragsparteien des vorliegenden GAV MEM unbenommen, ein Aussprachever-fahren nach Art. 15.2 Abs. 9 oder aber eine Klage gemäss Art. 8 GAV

in Verbindung mit Art. 10 Abs. 2 lit. a UWG (Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, SR 241) anzustrengen. Ebenso ist es möglich, ein Verfahren wegen Verdachts auf Lohndumping einzuleiten (Art. 15.5 GAV). Um eine Unterschreitung der Mindestlöhne bei Angestellten von Temporärfirmen zu verhindern, sind die Temporärfirmen in den Verleihverträgen zur Einhaltung der Mindestlohnvorschriften gemäss GAV MEM zu verpflichten. Diese Verpflichtung betrifft primär die Mitgliedfirmen in der MEM-Branche, wobei ihr auch durch die Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben Nachachtung zu verschaffen ist.

Die tripartiten Kommissionen sind angehalten, die Lohn- und Arbeitsbestimmungen des GAV MEM als orts- und branchenüblich zu übernehmen, und zwar auch für Firmen, die nicht Mitglieder des ASM sind.

3. Auslegungsfragen

I. Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Region bzw. der Lohnstufe

Sowohl Art. 15.2 Abs. 3 als auch Abs. 5 enthalten nach Regionen abgestufte Mindestlöhne in Schweizer Franken. Somit gelten je nach Regionenzuweisung unterschiedliche Mindestlöhne. Die Bestimmungen äussern sich jedoch nicht zur Frage, wann welche Region für die Höhe des Mindestlohnes massgebend ist. Als Anknüpfung für die Wahl der Region bieten sich verschiedene Varianten an: einerseits die Anknüpfung an den Wohnort der / des Arbeitnehmenden, andererseits der gewöhnliche Arbeitsort oder aber der Anstellungsort bzw. der Sitz des Betriebs (Zweigniederlassung, Betriebsstätte o. ä.).

Bei den Verhandlungen über die Mindestlöhne und deren Einteilung in drei Regionen in den Jahren 2012 / 2013 hatte man nebst den regional unterschiedlichen Lohnniveaus vor allem die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Konkurrenzfähigkeit der Betriebe sowie die unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten in den entsprechenden Regionen im Auge. Entstehungsgeschichtlich naheliegend und auch realisierbar ist demzufolge die Anknüpfung an den gewöhnlichen Arbeitsort, zumal die Arbeitnehmenden meist auch in dieser Region ihren Lebensmittelpunkt haben.

Unter dem gewöhnlichen Arbeitsort ist der Erfüllungsort der vertragstypischen Leistung zu verstehen. Er ist dort zu lokalisieren, wo sich der tatsächliche Mittelpunkt der Arbeitstätigkeit der Arbeitnehmenden befindet; eine bloss vorübergehende Tätigkeit an einem bestimmten Ort genügt nicht. Massgebend kann nebst dem Zeitfaktor auch das Tätigkeitszentrum der Arbeitnehmenden sein. Damit ein Arbeitsort zum gewöhnlichen Arbeitsort wird, muss ein deutlich erkennbarer, geographischer Schwerpunkt gegeben sein, welcher den fraglichen Arbeitsort neben anderen Arbeitsorten als den hauptsächlichen erscheinen lässt. Vgl. dazu ausführlich und mit weiteren Hinweisen Streiff / von Kaenel / Rudolph, Arbeitsvertrag, Kommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich / Basel / Genf 2012, S. 27 f.

Die Anknüpfung an den gewöhnlichen Arbeitsort steht im Einklang mit den flankierenden Massnahmen, mit denen Erwerbstätige infolge der Personenfreizügigkeit vor der missbräuchlichen Unterschreitung der in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen geschützt werden sollen. Auch Grenzgängerinnen und Grenzgänger, welche im Ausland wohnen, jedoch in der Schweiz arbeiten, kommen so in den Genuss der Mindestlohnbestimmungen.

Der Arbeitsvertrag muss somit zwingend den gewöhnlichen Arbeitsort festlegen. Es handelt sich dabei um jenen geographischen Bereich, in welchem die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Diese örtliche Festlegung erlaubt, die den Mindestlohn bestimmende Region ohne Weiteres zu ermitteln. Dabei hat die vereinbarte Region den tatsächlichen Gegebenheiten des gewöhnlichen Arbeitsortes zu entsprechen.

II. Höhe der Löhne

a. Allgemeines

Die in Art. 15.2 Abs. 3 und 5 statuierten Jahresmindestlöhne verstehen sich als Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn. Davon abzuziehen sind die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen, allfällige Quellensteuern sowie allfällige weitere vereinbarte Lohnabzüge (z. B. für Krankentaggeldversicherungen, Lohnrückbehalt nach Art. 323a OR usw.). Nicht zum Bruttolohn gehören Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen, Art. 17.1 GAV) sowie weitere Lohnzuschläge und Zulagen (wie bspw. Schichtzulagen oder Überstunden- und Überzeitentschädigungen). Diese Lohnbestandteile werden von den Mindestlöhnen nicht erfasst und sind folglich zum Bruttolohn hinzuzurechnen. Im Weiteren ist zu beachten, dass die in Art. 15.2 Abs. 3 und 5 genannten Mindestlöhne (ohne die zusätzlichen CHF 300 für qualifizierte Arbeitnehmende) jährlich mit dem Landesindex der Konsumentenpreise indexiert werden (vgl. dazu die Kommentierung zu Art. 15.2 Abs. 6).

b. Berechnung der Löhne bei Vollzeit- und Teilzeitarbeit sowie bei Anstellungen im Stundenlohn

Die statuierten Mindestlöhne beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum, mithin 2080 Jahresstunden (Art. 12.1 Abs. 1 GAV). Art. 15.2 Abs. 3 sieht unter anderem vor, dass bei Teilzeitarbeit der betreffende Mindestlohn für Ungelernte dem Arbeitspensum entsprechend anzupassen ist. Indem Art. 15.2 Abs. 5 auf Art. 15.2 Abs. 3 Bezug nimmt, hat die verhältnismässige Reduktion bei Teilzeitarbeit auch bei den Mindestlöhnen für qualifizierte Arbeitnehmende zu erfolgen.

Nicht geregelt wird in Art. 15.2 die Anstellung im Stundenlohn. Der nachfolgenden Tabelle sind die Stundenlöhne von qualifizierten Arbeitnehmenden in den jeweiligen Lohnregionen zu entnehmen, wobei hier bereits die neu ab dem 1.1.2019 geltenden Mindestlöhne als Basis genommen wurden (vgl. auch die Ausführungen zu Abs. 5).

Mindestlöhne ab 01.01.2019 für Qualifizierte:

Kategorie	**Lohnregion A** (qualifiziert)	**Lohnregion B** (qualifiziert)	**Lohnregion C** (qualifiziert)
Monatslohn (exkl. 13. Monatslohn)	CHF 4'197.–	CHF 3'944.–	CHF 3'670.–
Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn)	CHF 54'561.–	CHF 51'272.–	CHF 47'710.–
Basis-Stundenlohn	CHF 24.26	CHF 22.80	CHF 21.21
Stundenlohn (Basis, inkl. Ferien- und Feiertagszuschlag sowie 13. Monatslohn)	CHF 26.23	CHF 24.65	CHF 22.94

Die Berechnung der oben aufgeführten Stundenlöhne soll im Nachfolgenden anhand des Beispiels einer qualifizierten in der Region A beschäftigten Person veranschaulicht werden:

Beispiel für die Berechnung eines Mindeststundenlohnes (qualifizierte Person, Region A):

Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn	CHF 54'561.– (CHF 26.23125 x 40 Std. x 52 Wochen)
Monatslohn ohne Anteil 13. Monatslohn	CHF 4'197.–
Monatslohn inkl. Anteil 13. Monatslohn	CHF 4'546.75
Ferien	25 Arbeitstage = 10,64%*
	26 Arbeitstage = 11,11%*
	27 Arbeitstage = 11,59%*
	28 Arbeitstage = 12,07%*
	29 Arbeitstage = 12,55%*
	30 Arbeitstage = 13,04%*
	31 Arbeitstage = 13,54%*
	32 Arbeitstage = 14,04%*
	33 Arbeitstage = 14,54%*
	34 Arbeitstage = 15,04%*
	35 Arbeitstage = 15,56%*
	*des Monatslohns, ohne Anteil 13. Monatslohn
	9 Tage = 3,59% des Monatslohns, ohne Anteil 13. Monatslohn
Feiertage Jahresarbeitszeit	2080 Std. (52 Wochen x 40 Std.)
Faktor	173 (52 Wochen x 40 Std. : 12 Monate = 173.33 = 173)

c. Kursschwankungen

Die Mindestlöhne werden in diesen Absätzen in Schweizer Franken definiert. Es versteht sich von selbst, dass auch darüber liegende Löhne in Schweizer Franken zu vereinbaren und in dieser Währung auszubezahlen sind. Aufgrund des zwingenden bzw. teilzwingenden Charakters von Gesamtarbeitsverträgen (Art. 357 OR) wäre eine individuelle Abmachung, wonach der Lohn oder die Lohnzahlung in Fremdwährung vereinbart wird, unzulässig. In diesem Sinne hält auch Art. 323b OR fest, dass der Geldlohn den Arbeitnehmenden in gesetzlicher Währung auszurichten ist. Ebenso darf keine Anbindung der Löhne an Fremdwährungskurse erfolgen. Währungskursschwankungen gehören zu den Risiken des Arbeitgebers (Betriebsrisiko) und dürfen nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden. Auch eine nur selektive, die Grenzgängerinnen und Grenzgänger betreffende Anbindung der Löhne an den Euro-Kurs oder die Auszahlung in Euro ist nicht erlaubt. Arbeitnehmende, für die das Freizügigkeitsabkommen (FZA) gilt, dürfen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (inkl. Lohn u. a.) gemäss Art. 9 Abs. 1 Anhang 1 FZA nicht anders behandelt werden als inländische Arbeitnehmende (s.a. Stöcklin Urteil: Urteil des Bundesgerichts 4A_194 / 2013 vom 18. September 2013 sowie Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft 400 12 152 vom 17. Dezember 2012). Das Diskriminierungsverbot umfasst sowohl die direkte Diskriminierung, bei der es um die Staatsangehörigkeit geht, als auch die indirekte Diskriminierung, die sich auf den Wohnsitz im Ausland bezieht, aber die gleichen Auswirkungen hat wie die direkte Diskriminierung.

Abs. 4

Unter betrieblicher Integration sind der Zugang von Individuen zu Arbeit sowie die konkrete Einbindung in den Betrieb zu verstehen. Indem Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit von der Mindestlohnregelung ausgenommen werden können, soll ihr Zugang zur Arbeit gefördert und gesichert werden. Dabei geht es in erster Linie um den Erhalt des Arbeitsverhältnisses bei Personen, die aufgrund ihrer verminderten Leistungsfähigkeit bei Beachtung der Mindestlohnvorschriften für den Arbeitgeber schwieriger zu finanzieren wären. Dennoch ist an die soziale Verantwortung der Arbeitgeber zu appellieren, selbst bei Arbeitnehmenden, die eine verminderte Leistungsfähigkeit aufweisen, trotz allfälliger finanzieller Einbussen die Mindestlohnvorschriften einzuhalten.

Die vorliegende Bestimmung definiert die verminderte Leistungsfähigkeit nicht. Davon werden zweifellos Personen nicht erfasst, welche infolge von Krankheit oder Unfall bloss vorübergehend teilweise oder ganz arbeitsunfähig und deshalb vermindert leistungsfähig oder leistungsunfähig sind. Das Abstellen allein auf die Arbeitsunfähigkeit reicht nicht. Vielmehr ist zur Beurteilung, ob jemand vermindert leistungsfähig ist, die Definition der (teilweisen) Erwerbsunfähigkeit gemäss Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1) heranzuziehen. Verminderte Leistungsfähigkeit ist gege-

ben, wenn eine bleibende teilweise Erwerbsunfähigkeit zu erwarten ist. Teilweise Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt (vgl. dazu Art. 7 Abs. 1 ATSG).

Ein ärztliches Zeugnis vermag lediglich die teilweise oder ganze Arbeitsunfähigkeit zu attestieren (zur Definition der Arbeitsunfähigkeit vgl. Art. 6 ATSG), jedoch keine Angaben über die zu erwartende Erwerbsunfähigkeit zu machen. Folglich wird die Frage, ob eine Person vermindert leistungsfähig ist, möglicherweise gestützt auf ein ärztliches Zeugnis oder andere Beweismittel, letztlich aber aufgrund einer Einschätzung der Erwerbsunfähigkeit vorzunehmen sein. Da weder die diesbezügliche Zuständigkeit noch das entsprechende Verfahren im GAV beschrieben wird, sind im Streitfall das Einspracheverfahren gemäss Abs. 8 und gegebenenfalls der ordentliche Zivilweg zu beschreiten.

Ob Arbeitnehmende eine verminderte Leistungsfähigkeit aufweisen, ist mit Zurückhaltung zu beurteilen. Abs. 4 darf nicht dazu missbraucht werden, die Mindestlohnvorschriften zu umgehen. Insofern wird die Beweislast auf Seiten des Arbeitgebers liegen, wenn er aufgrund der verminderten Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmenden die Mindestlohnvorschriften nicht einhalten will.

Eine Abweichung vom Mindestlohn dürfte überdies allerhöchstens nur im Umfang der Minderleistung der Arbeitnehmenden erfolgen. Das heisst, dass sich eine Unterschreitung des Mindestlohns proportional höchstens im Ausmass der Differenz zwischen der vollen und der verminderten Leistungsfähigkeit rechtfertigt. Was der Arbeitgeber durch die Minderleistung verliert, könnte er durch entsprechende Reduktion des Mindestlohns einsparen dürfen, mehr nicht.

Art. 15.2 Abs. 4 erlaubt bei gegebenen Voraussetzungen lediglich die Unterschreitung der Mindestlöhne. Die weiteren Grundsätze der Lohnfestlegung (insbes. Art. 15.2 Abs. 1 und 2) sowie weitere lohnrelevante Bestimmungen (bspw. die Überzeit- und Überstundenregelungen, Art. 12.5 GAV) bleiben anwendbar.

Abs. 5 (siehe auch Kommentierung zu Abs. 3)

Qualifiziert und daher berechtigt, ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen in Art. 15.2 Abs. 3 angemessen höheres Salär zu erhalten, sind gemäss Art. 15.2 Abs. 5 alle Arbeitnehmenden, welche eine Funktion ausüben, die eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt. Für die Beurteilung, ob jemand als qualifizierter Arbeitnehmender gilt oder nicht, ist somit allein die tatsächlich ausgeübte Funktion im Betrieb massgebend, nicht jedoch ein formaler Abschluss der Ausbildung bzw. das Vorhandensein eines Fähigkeitszeugnisses.

Übt also eine Arbeitnehmerin im Betrieb eine Funktion aus, welche üblicherweise eine mindestens 3-jährige Berufsbildung voraussetzen würde, ohne jedoch diese Ausbildung tatsächlich absolviert zu haben, fällt sie dennoch unter den Begriff der qualifizierten Arbeitnehmerin. Entsprechendes wäre z. B. der Fall, wenn die Arbeitnehmerin eine Ausbildung zur Elektrikerin abgeschlossen hat, jedoch im Betrieb – ohne entsprechende Ausbildung – als Automatikerin arbeitet. Dasselbe gilt für einen Ungelernten oder jemanden mit einer absolvierten Anlehre, der sich zum Top-Mitarbeiter mit anspruchsvoller Funktion, welche normalerweise eine mindestens 3-jährige Berufsbildung voraussetzen würde, entwickelt.

Bei Erfüllung der Definition eines qualifizierten Arbeitnehmenden gemäss Abs. 5 erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten indexierten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300 brutto pro Monat. Die Tabelle in Art. 15.2 Abs. 5 gibt die in den jeweiligen Lohnregionen geltenden Mindestlöhne für qualifizierte Arbeitnehmende an. Eine Erhöhung der Mindestlöhne von qualifizierten Arbeitnehmenden im Betrag von CHF 300 pro Monat entspricht dem absoluten Minimum. Es steht den Arbeitgebern selbstverständlich frei, grosszügigere Erhöhungen zu gewähren.

Die nachfolgende Darstellung veranschaulicht, zu welchen Mindestlöhnen die Umsetzung des Abs. 5 in Verbindung mit der Tabelle gemäss Abs. 3 in den jeweiligen Lohnregionen führt, wobei hier die ab dem 01.01.2019 geltenden Mindestlöhne als Basis genommen wurden:

Mindestlöhne ab 01.01.2019

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (x 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 x 40 Std.)
Region A	**AG:** Bezirke Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Lenzburg, Zurzach **GE** **SH** **SZ:** Bezirke Höfe, March **TG:** ehemaliger Bezirk Diessenhofen **VD:** Bezirke Gros-de-Vaud, Lausanne, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ehemaliger Bezirk Riviera **ZH**	CHF 4’197.–	CHF 54’561.–

Region B	**AG:** Bezirke Kulm, Laufenburg, Muri, Rheinfelden, Zofingen **AI / AR** **BE:** ohne Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) **BS / BL** **FR** **GL** **GR:** ohne Bezirk Moesa **LU** **OW / NW** **SG** **SO** **SZ:** ohne Bezirke Höfe, March **TG:** ohne ehemaligen Bezirk Diessenhofen **UR** **VD:** Bezirke Aigle, Broye-Vully, ehemaliger Bezirk Pays-d'Enhaut **VS** **ZG**	CHF 3'944.–	CHF 51'272.–
Region C	**BE:** nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) **GR:** nur Bezirk Moesa **JU** **NE** **TI** **VD:** nur Bezirk Jura Nord vaudois	CHF 3'670.–*	CHF 47'710.–*
	* Der monatliche Mindestlohn der Region C erhöht sich jährlich um CHF 30 wie folgt:		
	ab 01.01.2020	CHF 3'700.–	CHF 48'100.–
	ab 01.01.2021	CHF 3'731.–	CHF 48'503.–
	ab 01.01.2022	CHF 3'761.–	CHF 48'893.–
	ab 01.01.2023	CHF 3'791.–	CHF 49'283.–

Für die Berechnung der Stundenlöhne von qualifizierten Arbeitnehmenden vgl. die Tabelle in Art. 15.2 Abs. 3, Ziff. 3, II b.

Abs. 6 Die Mindestlohnbeträge der Regionen A, B und C werden jährlich per 1. Januar (erstmals per 01.01.2019) mit dem LIK indexiert. Jeweils anfangs November werden die neuen Mindestlöhne für die Regionen A, B und C gemäss Art. 15.2 Abs. 3 und Abs. 5 auf Basis des LIK per 31. Oktober des jeweiligen Jahres (veröffentlicht vom Bundesamt für Statistik) berechnet. Die zusätzlichen CHF 300.00 für die qualifizierten Arbeitnehmenden (vgl. Art. 15.2 Abs. 5) werden nicht indexiert. Im Bereich der Lohnregion C wird die jährliche Erhöhung im Betrag von CHF 30.00 vorgängig an die Indexierung zum bestehenden Mindestlohn dazugerechnet. Eine negative Entwicklung des LIK beeinflusst die Mindestlöhne nicht.

Die angepassten bzw. indexierten Mindestlöhne werden in einer Zusatzvereinbarung zum GAV der MEM-Industrie tabellarisch festgehalten. Die Mitgliedfirmen und ihre Arbeitnehmervertretungen erhalten bis spätestens zum 30. November des jeweiligen Jahres eine Kopie der Zusatzvereinbarung. Die Zusatzvereinbarungen bzw. die darin enthaltenen indexierten Mindestlöhne gelten als integrierende Bestandteile des GAV und sind ab dem 1. Januar des jeweiligen Jahres verbindlich.

Die ASM-Mitgliedfirmen sind dafür verantwortlich, ihre Revisionsgesellschaften über die Zusatzvereinbarung mit den angepassten Mindestlöhnen zu informieren.

Abs. 7 Alle Mitgliedfirmen des ASM müssen einmal pro Jahr eine unabhängige Prüfgesellschaft (Revisionsgesellschaft) mit der Überprüfung der Einhaltung der regional abgestuften Mindestlöhne bzw. ab dem 01.01.2019 die mit dem Landesindex der Konsumentenpreise indexierten Mindestlöhne (Art. 15.2 Abs. 3 und 5 GAV) beauftragen. Die jährliche Kontrolle umfasst sämtliche Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden in allen Mitgliedfirmen. Nicht überprüft werden jedoch die Mindestlöhne von Arbeitnehmenden in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate, Praktikantinnen und Praktikanten, Temporärmitarbeitenden, Lernenden (vgl. Art. 1 Abs. 3 und 4 GAV) sowie Arbeitnehmenden mit einer verminderten Leistungsfähigkeit i.S.v. Art. 15.2 Abs. 4 GAV.

Der beauftragte Revisor bzw. die beauftragte Revisorin muss über eine Zulassung gemäss dem Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren (Revisionsaufsichtsgesetz, RAG; SR 221.302) verfügen. Werden Publikumsgesellschaften (Aktiengesellschaften) geprüft, stehen die Revisionsgesellschaften unter staatlicher Aufsicht. Die von der Mitgliedfirma mit der Prüfung zu beauftragende Revisionsgesellschaft bzw. die an der Revision beteiligten Personen müssen zudem unabhängig sein. Der Begriff der Unabhängigkeit einer Revisionsgesellschaft wird (für der ordentlichen Revision unterliegende Firmen) in Art. 728 OR konkretisiert (vgl. für die Revision einer Publikumsgesellschaft zudem auch Art. 11 RAG).

Die Mitgliedfirmen müssen der Revisionsgesellschaft alle Aufzeichnungen, Unterlagen und sonstigen Informationen zur Verfügung stellen, die für die Prüfung benötigt werden. Dies sind namentlich:
– Name der Firma
– Zugehörigkeit zur Kategorie der qualifizierten oder unqualifizierten Arbeitnehmenden
– Mitarbeiternummer
– Region
– Eintrittsdatum in den Betrieb
– Beschäftigungsgrad
– Brutto-Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn auf Basis eines 100%-Pensums (unregelmässige Lohnzuschläge und Prämien etc. werden nicht angerechnet), Basis: 2080 Std. / Jahr (40 Std. x 52)
– Brutto-Monatslohn: Brutto-Jahreslohn / 13, 100%-Pensum (unregelmässige Lohnzuschläge und Prämien etc. werden nicht angerechnet), Basis: 2080 Std. / Jahr (40 Std x 52)
– Funktion (interne Bezeichnung)
– Falls eine Ausnahme gemäss GAV im Sinne einer betrieblichen Integration (Art. 15.2 Abs. 4 GAV) besteht, den Grad der verminderten Leistungsfähigkeit, ein allfälliger IV-Bezug etc.
– Allfällige Bemerkungen
– Vorname, Name und Funktion der für die Aufstellung verantwortlichen Person
– Kontaktdaten für Rückfragen (E-Mail-Adresse, Telefonnummer etc.)

Die für die Aufstellung der Angaben verantwortliche Person muss das der Revisionsgesellschaft übermittelte Dokument unterzeichnen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der gegenüber der Revisionsgesellschaft gemachten Angaben sind die Mitgliedfirmen verantwortlich. Auf der Grundlage dieser Angaben nimmt die Revisionsgesellschaft eine Prüfung nach den gesetzlichen Revisionsvorgaben vor. Diese Prüfung erfolgt auf der Basis des Schweizer Prüfungsstandards 920 (PS 920) «Vereinbarte Prüfungshandlungen bezüglich Finanzinformationen» und resultiert in einem Bericht, in welchem die Revisionsgesellschaft schriftlich die Einhaltung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 und 5 GAV bzw. ab dem 01.01.2019 die mit dem LIK indexierten Mindestlöhne bestätigt bzw. feststellt.

Die Revisionsgesellschaften sind selbstverständlich verpflichtet, die Kontrollen mit der notwendigen Sorgfalt vorzunehmen. Verursachen sie durch Pflichtverletzungen bzw. pflichtwidrige Unterlassungen einen Schaden, können sie allenfalls dafür haftbar gemacht werden.

Im öffentlichen Beschaffungswesen vergeben Auftraggeber den Auftrag für Leistungen in der Schweiz nur an Anbietende, welche unter anderem die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten (vgl.

Art. 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB; SR 172.056.1 sowie Art. 6 und 7 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VöB; SR 172.056.11). Will eine Firma einen Auftrag der öffentlichen Hand erhalten, muss sie also Gewähr für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Arbeitsbedingungen am Ort der Leistung bieten. Für die Unternehmen in der MEM-Industrie definiert der GAV die massgeblichen Arbeitsbedingungen (vgl. Art. 7 Abs. 2 VöB). Die Einhaltung des GAV wird den Firmen von den Sozialpartnern mittels sog. GAV-Bestätigungen attestiert. Das entsprechende Verfahren wird in Anhang 2 geregelt (vgl. die Kommentierung zu Anhang 2).

Abs. 8

Abs. 8 regelt das Verfahren bei Unstimmigkeiten bezüglich der individuellen Festlegung des Lohnes. Arbeitnehmende können bei der zuständigen Stelle ihres Arbeitgebers Einsprache erheben und eine Aussprache zwischen der Arbeitnehmervertretung und der für die Lohnfestlegung zuständigen Stelle des Betriebs verlangen. Mangels Formvorschrift kann diese Aussprache mündlich, aber auch schriftlich erfolgen, wobei aus Beweisgründen Schriftlichkeit empfohlen wird. Im Rahmen der Aussprache ist die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlöhnung darzulegen.

Abs. 8 wiederholt die in Art. 15.2 Abs. 2 bereits geforderte sog. Lohntransparenz und unterstellt den Arbeitgeber im Einsprache- bzw. Aussprachеverfahren einer Begründungspflicht. Die Begründung der Lohnfestlegung hat sich namentlich nach den in Art. 15.2 Abs. 2 erwähnten massgebenden Elementen zu richten.

Mit der Forderung nach Angemessenheit des Lohnes im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlöhnung sollen krasse Lohnunterschiede innerhalb eines Betriebs verhindert werden. Insofern zielt die Möglichkeit dieser Einsprache nicht nur auf die Einhaltung der Mindestlöhne sowie deren tatsächliche Anpassung an die Teuerung ab, sondern auch auf eine Gleichbehandlung innerhalb eines Betriebs, indem auch über den Mindestlöhnen liegende Gehälter begründbar und innerbetrieblich vergleichbar sein müssen. Dies erfordert allerdings, dass bei der Darlegung der Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlöhnung unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Transparenz gewährt werden muss. Selbst die unter Beachtung des Datenschutzes erteilten Informationen sind durch die an der Aussprache involvierten Personen vertraulich zu behandeln und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Abs. 8 nimmt neben den Bestimmungen über die Festlegung der Mindestlöhne ausdrücklich Bezug auf Art. 15.2 Abs. 6, welcher die zwingende Indexierung der Mindestlöhne mit dem LIK vorsieht. Passt eine Firma die Mindestlöhne nicht der Teuerung an, kann somit nach Abs. 8 vorgegangen und eine Einsprache erhoben werden.

Bei einer Nichteinigung wird auf den ordentlichen Zivilweg verwiesen. Obwohl im OR grundsätzlich Vertragsfreiheit betreffend der Löhne gilt, kann auf dem gerichtlichen Wege auch gegen Löhne, welche über dem Mindestlohnniveau der betreffenden Region liegen und gegen anderweitige Bestimmungen (wie bspw. den Gleichstellungsgrundsatz gemäss Art. 8.6 GAV oder das Freizügigkeitsabkommen) verstossen, vorgegangen werden. Ebenso kann der – nicht geschlechterbezogene – arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 328 OR) herangezogen werden. So können z. B. auch Zulagen wie Gratifikationen, die, wenn sie im Betrieb allgemein gewährt werden, einem einzelnen oder einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmenden ohne jeden sachlichen Grund nicht vorenthalten werden. Dies wäre ein klarer Verstoss gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und könnte gerichtlich eingeklagt werden.

Während die Verbände bei der individuellen Lohnfestlegung nicht beigezogen werden, sondern erst im Rahmen von Abs. 9 intervenieren können, hat die paritätische Kommission hingegen bereits bei Verdacht auf Lohndumping im Rahmen der individuellen Lohnfestlegung die Einhaltung der Mindestlöhne zu überprüfen und gegebenenfalls sicherzustellen (Art. 15.5 Abs. 3 und 4 GAV).

Abs. 9

Abs. 9 erster Satz gibt dem Willen der Vertragsparteien Ausdruck, dass die Mindestlohnregelungen nicht zu einer missbräuchlichen Verschlechterung der Löhne und des generellen Lohnniveaus führen dürfen. Damit soll der Befürchtung, dass die Festlegung der Mindestlöhne für bestehende Löhne einen Sog nach unten zur Folge haben könnte, entgegengewirkt werden. Jede Verschlechterung eines bestehenden Lohnes aufgrund der Mindestlohnregelung ist missbräuchlich. Will sich ein Arbeitgeber dieses Vorwurfs verwehren, hat er vollständige Lohntransparenz zu gewährleisten. Ansonsten wird die paritätische Kommission derartige Einzelverstösse beheben oder korrigieren müssen (Art. 15.5 Abs. 3 und 4 GAV).

Erweist sich im Rahmen einer Vielzahl von Einzelverfahren, dass ein Arbeitgeber systematisch, wiederholt und in missbräuchlicher Art und Weise gegen die Mindestlohnbestimmungen verstösst, so kann eine Vertragspartei mit diesem Arbeitgeber unter Beizug aller Vertragspar-

teien eine Aussprache verlangen. Abs. 9 bestärkt somit den Willen der Vertragspartner, dass die Mindestlöhne einzuhalten sind und gegebenenfalls Druck auf jene Arbeitgeber ausgeübt werden soll, welche der Mindestlohnregelung zuwiderhandeln. Zu denken ist hier vor allem an Betriebe, die ausländische Arbeitnehmende zu Dumpinglöhnen in der Schweiz beschäftigen oder aber die Mindestlohnregelung konstant missachten. Indem von Einzelverfahren und nicht von Einzelfällen die Rede ist, werden mehrere angestrengte Verfahren im Sinne von Art. 15.2 Abs. 8 vorausgesetzt, bevor ein Aussprachеverfahren gemäss Abs. 9 möglich ist.

Bereits der Ingress und insbesondere Art. 8.1 GAV verpflichten sämtliche Vertragsparteien zur Teilnahme an solchen Aussprachen. Vermag der betroffene Arbeitgeber im Rahmen der Aussprache die Gründe für die Verstösse nicht plausibel darzulegen und auch keine Lösungen aufzuzeigen, wie er inskünftig durch konkrete Massnahmen solche Verstösse verhindern will, können die Verbände eigene, verbindliche Änderungen vorschlagen. Diese Änderungsvorschläge müssen auf einem gemeinsamen Konsens der Verbände beruhen und sind nur insoweit verbindlich, als sie sich strikt an die Mindestlohnregelungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3 und 7 halten. Da ein Schiedsgerichtsverfahren explizit ausgeschlossen wird, bleibt lediglich der ordentliche Zivilweg offen, sollte der betroffene Arbeitgeber die Vorschläge nicht akzeptieren und umsetzen.

Da es sich bei Art. 9 GAV um eine Kann-Bestimmung handelt, muss nicht zwingend ein Aussprachеverfahren durchgeführt werden. Vielleicht ist es zielführender, Missbräuche über die paritätische Kommission zu beheben oder direkt und wiederholt die Zivilgerichte anzurufen, um konstante Verstösse einzelner Arbeitgeber gegen die Mindestlohnvorschriften im Einzelfall zu ahnden (Art. 15.2 Abs. 8).

Art. 15.3 Lohnanpassungen

1 Über allgemeine Lohnänderungen wird unter Berücksichtigung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV ohne weitere Bindung an Durchschnitts- oder Tariflöhne im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung verhandelt. Sie ziehen dabei u. a. die Konkurrenzfähigkeit der Firma, die allgemeine Wirtschaftslage, die Situation am Arbeitsmarkt und die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden in Erwägung.

2 Die Geschäftsleitung stellt der Arbeitnehmervertretung für die Verhandlungen die notwendigen Informationen zum Geschäftsgang und zur Lohnsituation (Lohnsumme, Lohnsysteme, Sozialleistungen usw.) zur Verfügung.

3 Werden für die Lohnverhandlungen externe Lohnerhebungen und -expertisen beigezogen, so sind diese der Arbeitnehmervertretung vorzulegen und zu erläutern.

4 Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, kann das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 10.2 durchgeführt werden.

5 In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung können die Lohnverhandlungen gemäss Art. 6 Abs. 8 von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden geführt werden, die dazu eine Delegation bestimmen können.

Abs. 1 sieht vor, dass Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung über allgemeine Lohnerhöhungen verhandeln. Auch wenn nicht vorgeschrieben wird, in welchen Intervallen betriebliche Lohnverhandlungen durchzuführen sind, empfehlen sich vor dem Hintergrund der sich schnell verändernden allgemeinen Wirtschaftslage jährliche Lohnverhandlungen. Auf die Notwendigkeit jährlich stattfindender Lohnrunden deuten auch die bei den Verhandlungen in Erwägung zu ziehenden Argumente hin. Diese zu berücksichtigenden Verhandlungskriterien werden im 2. Satz des Abs. 1 nur beispielhaft aufgezählt, so dass auch weitere Kriterien massgebend sein können. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Sozialpartner mit dem neuen Art. 15.2 Abs. 6 die Notwendigkeit eines jährlichen automatischen Teuerungsausgleichs bei den Mindestlöhnen anerkannt haben. Bei Lohnverhandlungen ist daher der Frage nach einem auch auf den betrieblichen Effektivlöhnen zu gewährenden Teuerungsausgleich besondere Beachtung zu schenken.

Abs. 1 stellt klar, dass bei allfälligen Lohnänderungen die Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV einzuhalten sind. Art. 15.2 Abs. 5 GAV findet hier keine Erwähnung, was auf ein redaktionelles Versehen zurückzuführen ist. So sind denn selbstverständlich auch die vorgesehenen Mindestlöhne für qualifizierte Arbeitnehmende bei den Verhandlungen zu berücksichtigen.

Abs. 2 und 3 verpflichten die Arbeitgeber zu Transparenz bei den Lohnverhandlungen. Die Verhandlungen sollen auf der Grundlage objektiver Informationen geführt werden. Deshalb muss die Arbeitnehmervertretung über die finanzielle Situation des Betriebs informiert sein. Lohnsumme, Lohnsysteme und Sozialleistungen für das Personal sind lediglich Beispiele. Die Arbeitnehmervertretung kann weitere Informationen und Unterlagen wie Salärvergleiche verlangen, um die Lohnsituation des Personals richtig einschätzen und angemessene Forderungen stellen zu können. Die Arbeitnehmervertretung hat sich

ein umfassendes Bild zu machen, das sie befähigt, als ebenbürtiger Partner mit der Geschäftsleitung zu verhandeln und nach Lösungen zu suchen.

Gemäss Abs. 4 können bei Meinungsverschiedenheiten die Vertragsparteien gemäss Art. 10.2 GAV beigezogen werden. Bei Nichteinigung ist die Einleitung eines Schiedsgerichtsverfahrens möglich (vgl. Art. 10.4 GAV).

Besteht keine Arbeitnehmervertretung, können die Lohnverhandlungen von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden geführt werden, welche dazu eine Delegation bestimmen können (Abs. 5).

Art. 15.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung

1 Bei Verhinderung der oder des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:
- für Arbeitnehmende im Monats- oder Stundenlohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen angemessenen Zeitdauer.

2 Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen wie z. B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen usw.

3 Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Diese Bestimmung definiert den massgebenden Lohn bei Arbeitsverhinderung. Die häufigsten Fälle der Arbeitsverhinderung werden in Art. 18 GAV geregelt (Krankheit, Unfall und Mutterschaft). In diesem Zusammenhang wird den Firmen empfohlen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen (Art. 18.5 GAV).

Abs. 1 stellt klar, dass der Lohn bei Arbeitsverhinderung von Arbeitnehmenden im Monats- oder Stundenlohn dem Lohn entsprechen muss, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten. Für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen ist der Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen angemessenen Zeitdauer massgebend.

Gemäss Abs. 2 zählen zum Lohn bei Arbeitsverhinderung – im Gegensatz zur Regelung bei den statuierten Mindestlöhnen in Art. 15.2 GAV – auch Schichtzulagen. Die Arbeitnehmenden dürfen durch Krankheit nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätten. Anders, als der Wortlaut von Abs. 2 suggeriert, ist der Lohn während Krankheit auf der Grundlage des gesamten Monatslohns zu berechnen. So sind insbesondere Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie unter Umständen Überstunden zu bezahlen, soweit sie regelmässig und während einer gewissen Dauer entrichtet werden. Ob eine Pflicht besteht zur Bezahlung der Schichtzulagen und weiterer Zulagen wie bspw. Pikett- und Teuerungszulagen, Inkonvenienzentschädigungen (z. B. Lärm-, Gefahren-, Dreckzulagen), Sozialzulagen wie Familien- und Kinderzulagen, Funktionszulagen oder Überstundenentschädigungen, und diese anteilsmässig auch in den Krankenlohn einfliessen müssen, beurteilt sich nach den folgenden Kriterien:

– Es bedarf einer regelmässigen Ausrichtung der Zulagen. Auch wenn die Höhe der Zulagen schwankt, ändert dies nichts am ständigen Charakter, solange es keine sehr geringfügigen Entschädigungen sind.
– Es spielt keine Rolle, ob die Arbeitnehmenden im Monats- oder Stundenlohn entlöhnt werden.
– Bei unregelmässigen Einkommen und Zulagen wird aufgrund des Durchschnittslohnes während einer Referenzperiode berechnet (in der Regel das Dienstjahr vor der Erkrankung).

Abs. 3 statuiert ein sog. Überentschädigungsverbot, wonach die Arbeitnehmenden bei Arbeitsverhinderung nicht mehr verdienen sollen, als sie bei Arbeitsleistung als Lohn bezogen hätten. Dabei sind die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge (insbes. bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge) zu berücksichtigen.

Art. 15.5 Verfahren bei Lohndumping

1 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass in den Mitgliedfirmen des ASM missbräuchliches und wiederholtes Unterbieten von firmen- und branchenüblichen Löhnen aufgrund der erleichterten Beschäftigung von EU-Arbeitskräften vermieden werden muss.

2 Missbrauch kann unter anderem vorliegen, wenn:
– ein Arbeitgeber seine Belegschaft durch die Rekrutierung billigerer Arbeitskräfte aus dem EU-Raum systematisch ersetzt oder systematisch Änderungskündigungen ausspricht, die zu tieferen Löhnen führen und dieses Vorgehen nicht durch objektive Gründe wie wirtschaftliche Schwierigkeiten gerechtfertigt ist.

– ein Arbeitgeber neu rekrutierten Arbeitskräften aus der EU ohne objektiven Grund unangemessen tiefere Löhne entrichtet als vergleichbaren bisherigen Beschäftigten und damit eine firmeninterne oder branchenweite Kettenreaktion auslöst oder unterstützt. Als Richtwerte gelten die Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV.

3 Die Parteien bilden eine gemeinsame Paritätische Kommission und vereinbaren folgendes Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen:

a) Vermutet eine Vertragspartei innerhalb einer Firma Missbräuche oder wird ihr ein Missbrauchsverdacht zugetragen oder wird sie von einer tripartiten Kommission auf Missbräuche angesprochen, so informiert sie die Arbeitnehmervertretung des betroffenen Betriebs sowie die Paritätische Kommission. Macht eine Arbeitnehmervertretung eine solche Feststellung, so informiert sie die Paritätische Kommission.
Die Paritätische Kommission informiert unverzüglich die Vertragsparteien.
Das weitere Vorgehen richtet sich nach den Bestimmungen unter b) und c).

b) Die Arbeitnehmervertretung untersucht in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung den Sachverhalt. Sie ziehen vorhandene Unterlagen, Informationen und Statistiken über Löhne bei. Die Arbeitnehmervertretung kann sich von den Vertragsparteien beraten lassen.
Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die Geschäftsleitung oder die Arbeitnehmenden direkt an die Paritätische Kommission gelangen.

c) Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung streben eine rasche Erledigung an und kontrollieren gegebenenfalls die Umsetzung der getroffenen Korrekturmassnahmen. Sie informieren die Paritätische Kommission umgehend über den Erfolg ihrer Bemühungen.

d) Wird keine Einigung erzielt, so können die Geschäftsleitung und/oder die Arbeitnehmervertretung an die Paritätische Kommission gelangen, welche einen Vergleichsvorschlag unterbreitet.

e) Lehnt die Arbeitnehmervertretung und/oder die Geschäftsleitung den Vergleichsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so können sie den Fall innert einer Frist von 14 Tagen einem Schiedsgericht gemäss Art. 10.4 vorlegen. Wird kein Schiedsgericht angerufen, gilt der Vergleichsvorschlag.

4 Die Paritätische Kommission kontrolliert abschliessend die Umsetzung des Entscheids des Schiedsgerichts oder des Vergleichsvorschlags.

5 Bei Inkrafttreten der vorliegenden Regelung informieren die Vertragsparteien die tripartiten Kommissionen und offerieren ihnen in diesem Rahmen die Zusammenarbeit mit der Paritätischen Kommission.
In wichtigen Anwendungsfällen informiert die Paritätische Kommission je nach Bedarf die tripartite Kommission.

6 Zusammensetzung und Funktionsweise der Paritätischen Kommission werden durch eine separate Abmachung der Vertragsparteien geregelt.

7 Stellt die Paritätische Kommission aufgrund der Praxis fest, dass das Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen gemäss Art. 15.5 Abs. 3 und 4 nicht genügt, so beantragt sie den Vertragsparteien zusätzliche Korrekturmassnahmen.

Mit der durch die Einführung der Personenfreizügigkeit erfolgten Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitnehmende sind die Löhne in der Schweiz unter Druck geraten. Missbräuchliches und wiederholtes Unterbieten von firmen- und branchenüblichen Löhnen aufgrund der erleichterten Beschäftigung von EU-Arbeitskräften – kurz: Lohndumping – muss vermieden werden (Abs. 1). Nebst den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, für deren Einhaltung inkl. Mindestlöhne und zur Verhinderung von Lohndumping unter anderem die tripartiten Kommissionen verantwortlich sind (vgl. dazu auch Kommentar SECO «Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit» vom Oktober 2008), soll Lohndumping mittels des in Art. 15.5 festgelegten Verfahrens auch branchenintern auf sozialpartnerschaftlicher Ebene bekämpft werden.

Mit dieser Bestimmung wird sodann klar, dass sich die Parteien zwecks gemeinsamer Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages zu einer paritätischen Kommission zusammen getan haben. Im Rahmen der gesetzlichen Grundform ist die paritätische Kommission als einfache Gesellschaft zu betrachten, deren Befugnisse sich aus dem GAV oder aus ergänzenden Vereinbarungen ergeben.

Abs. 2 zählt zwei Beispiele auf, was unter Missbrauch zu verstehen ist. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.

Abs. 3 regelt die Vorgehensweise in Fällen von Lohndumping:
– Vorab haben die Vertragsparteien eine paritätische Kommission zu bilden, welche aus Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber besteht. Zusammensetzung und Funktionsweise dieser Kommission werden durch eine separate Abmachung geregelt (Abs. 6).

– In einer ersten Phase versuchen die Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung den Sachverhalt zu klären und allfällige Missbräuche oder Verdachtsfälle betriebsintern zu beheben und zu korrigieren. Gleichzeitig informieren sie aber auch die paritätische Kommission, welche ihrerseits unverzüglich die Vertragsparteien zu informieren hat. Die Arbeitnehmervertretung kann sich in dieser Phase von den Vertragsparteien beraten lassen.
– Sofern das Problem des Missbrauchs nicht auf betrieblicher Ebene gelöst wird, können in einer zweiten Phase die Arbeitnehmervertretung und / oder die Geschäftsleitung an die paritätische Kommission gelangen, die einen Vergleichsvorschlag unterbreitet.
– Wird der Vergleichsvorschlag der paritätischen Kommission von der Arbeitnehmervertretung und / oder der Geschäftsleitung nicht akzeptiert, kann das Schiedsgericht innerhalb einer Frist von 14 Tagen angerufen werden (vgl. dazu Art. 10.4 GAV). Wenn die umstrittene Angelegenheit dem Schiedsgericht nicht unterbreitet wird, gilt der Vergleichsvorschlag der paritätischen Kommission.

Gemäss Abs. 4 kontrolliert die paritätische Kommission abschliessend die Umsetzung des Vergleichsvorschlags oder des Entscheids des Schiedsgerichts. Entscheidungen der paritätischen Kommission über die Feststellung von Vertragsverletzungen bleiben wirkungslos, wenn sie nicht befolgt bzw. gerichtlich durchgesetzt werden. Die paritätische Kommission muss entsprechend die Umsetzung durchsetzen können, gegebenenfalls auch gerichtlich.

Abs. 5 sieht vor, dass die betreffende kantonale tripartite Kommission (Vertretung der kantonalen Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerorganisationen sowie der Behörden) von den Vertragsparteien über die getroffene Regelung informiert wird.

Die paritätische Kommission muss gemäss Abs. 7 den Vertragsparteien zusätzliche Korrekturmassnahmen vorschlagen, wenn sie aufgrund der Praxis feststellt, dass das Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen (Abs. 3 und 4) nicht genügt.

Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

Art. 16.1 Höhe der Jahresendzulage

Die Arbeitnehmenden erhalten eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohns, die in der Regel im Dezember ausbezahlt wird. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahrs gedauert, wird die Zulage pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

Art. 16.1 verpflichtet den Arbeitgeber, den Arbeitnehmenden einen 13. Monatslohn (gleichbedeutend wie «Jahresendzulage», vgl. Titel von Art. 16) auszurichten. Auch bei den Mindestlöhnen wird der 13. Monatslohn beim Jahreslohn berücksichtigt (vgl. Art. 15.2 Abs. 3 GAV). Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt in der Regel im Dezember. Zulässig ist es demnach auch, den 13. Monatslohn bspw. zwei Mal jährlich zur Hälfte zu entrichten.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahrs gedauert, wird die Zulage pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen. Bei Ein- und Austritten im selben Jahr sind angebrochene Monate zusammenzuzählen. Der 13. Monatslohn ist überdies auch beim sog. Lohnnachgenuss (Tod der Arbeitnehmenden, Art. 338 OR) geschuldet.

Art. 16.2 Bemessung der Jahresendzulage

1 In Abweichung von Art. 15.4 wird für die Bemessung der Jahresendzulage der Lohn wie folgt umschrieben:
- für Arbeitnehmende im Monatslohn: Normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne genommen
- für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Normaler Durchschnittslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw., multipliziert mit 173
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorangegangenen Zeitdauer abgestellt.

2 Bei Absenzen kann die Jahresendzulage in dem Ausmass gekürzt werden, als der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlung entbunden ist.

Der 13. Monatslohn ist zwar Lohnbestandteil, untersteht aber besonderen Regeln. Art. 16.2 enthält die Grundlagen zur Berechnung des 13. Monatslohnes.

Gemäss Abs. 1 bemisst sich der 13. Monatslohn bei Arbeitnehmenden im Monatslohn anhand des normalen Monatslohnes ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw. Der Monatslohn basiert auf dem Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne. Bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn ist auf den normalen Durchschnittslohn abzustellen, welcher sich ebenfalls anhand der in den 12 vorangegangenen Monaten ausbezahlten Stundenlöhne berechnen lässt. Der so ermittelte Durchschnittsstundenlohn ist mit 173 zu multiplizieren. Bei unterjährigem Arbeitsverhältnis ist der

13. Monatslohn auch hier lediglich pro rata temporis geschuldet (vgl. Art. 16.1 GAV). Bei Arbeitnehmenden in Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorangegangenen Zeitdauer abgestellt. Als angemessen erscheint eine Zeitdauer von mindestens 6 Monaten.

Aus Abs. 2 ergibt sich, dass der Arbeitgeber auch bei Absenzen wegen Arbeitsunfähigkeit einen vollständigen 13. Monatslohn auszurichten hat. In Perioden, in welchen der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlungspflicht befreit ist, kann er den 13. Monatslohn jedoch entsprechend kürzen. Dies ist bspw. bei der Erschöpfung der Lohnfortzahlungspflicht infolge Krankheit oder Unfall (vgl. Art. 18.1 und 18.5 GAV), bei unbezahltem Urlaub oder übermonatigem Militärdienst der Fall, hingegen nicht bei Kurzarbeit (vgl. Art. 35 GAV). Bei der Ablösung der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers durch Sozialversicherungsleistungen (Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung usw.) ist darauf zu achten, dass sog. Doppelentschädigungen vermieden werden, denn hier könnten die Arbeitnehmenden nachträglich zur Rückerstattung der zu viel bezogenen Beträge aufgefordert werden. Deshalb ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Sozialversicherungen auch für den 13. Monatslohn Ersatz leisten oder nicht.

Art. 17 Kinderzulagen

Art. 17.1 Grundsatz

Die Firmen richten an ihre Arbeitnehmenden Kinderzulagen (Ausbildungs-, Familienzulagen) nach Massgabe der jeweils anwendbaren kantonalen Gesetze und dazugehörenden Vollzugsvorschriften aus.

Art. 17.2 Betrag

Soweit die kantonalen Bestimmungen keine höheren Beträge vorschreiben, beträgt die monatliche Kinderzulage CHF 200.–.

Art. 17.1 verweist lediglich auf die einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Dabei ist in erster Linie auf das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG, SR 836.2) Bezug zu nehmen. Dieses enthält Mindestvorschriften für Familienzulagen; die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen (Art. 3 Abs. 2 FamZG).

Entgegen der Definition in Art. 17.1 GAV gehören zu den Familienzulagen namentlich Kinder- und Ausbildungszulagen sowie gegebenenfalls kantonal vorgesehene Geburts- und Adoptionszulagen (Art. 3 FamZG). Gemäss Art. 5 FamZG beträgt die Kinderzulage mindestens 200 Franken, die Ausbildungszulage mindestens 250 Franken pro Monat. Da es sich dabei um teilzwingendes Recht handelt, besteht kein Raum, im Rahmen eines GAV die gesetzlich vorgesehenen Mindestbeträge zu unterbieten.

Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft

Art. 18.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

1 Werden Arbeitnehmende ohne Verschulden wegen Krankheit – einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft – oder wegen Unfalls ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so erhalten sie im Rahmen der folgenden Bestimmungen für eine beschränkte Zeitdauer 100 % ihres Lohns gemäss Art. 15.4. Diese beschränkte Zeitdauer beträgt innert 12 Monaten ab Beginn eines Falles:

	Monate
im 1. Dienstjahr	1
ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2
ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3
ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4
ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5
ab 20. Dienstjahr	6

2 Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle Krankheitsfälle und alle Unfälle gesamthaft.

3 Bei 12 Monate übersteigenden Krankheits- und Unfallabsenzen zufolge derselben Krankheit oder desselben Unfalls erfolgt eine erneute Lohnfortzahlung erst nach voller Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 3 Monaten.

4 Arbeitnehmerinnen mit Dienstdauer unter 10 Monaten haben für Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit zusammen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von gesamthaft 2 Monaten.

1. Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Diese Bestimmung legt die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeber während einer nach Dienstjahren der arbeitsunfähigen Person bemessenen, beschränkten Zeitdauer fest. Die Anzahl der anrechenbaren Dienstjahre ist von grosser Bedeutung. So ist bei den Dienstjahren auch die im gleichen Betrieb zugebrachte Ausbildungszeit mitzurechnen. Bei saisonal Beschäftigten ist trotz des jährlichen Unterbruchs ein mehrjähriges Arbeitsverhältnis anzunehmen, entsprechend der zusammengezählten Zeit ihres tatsächlichen Einsatzes beim selben Arbeitgeber.

2. Unfall Das Gesetz enthält eine Sonderbestimmung für Fälle, in denen eine obligatorische Versicherung Taggelder bezahlt. Die Leistung der obligatorischen Versicherung tritt somit an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Da der GAV während einer beschränkten Zeitdauer 100% des Lohnes vorsieht (vgl. auch Art. 18.8 GAV), hat der Arbeitgeber eine allfällige Differenz nachzuzahlen. Die Unfallversicherung erbringt bspw. Leistungen im Umfang von 80% des versicherten Lohns. In der Praxis ist es üblich, den Arbeitnehmenden den vollen Lohn auszuzahlen, dafür kassiert dann der Arbeitgeber die Leistungen des Unfallversicherers für sich ein. Die Pflicht zur Aufzahlung auf 100% gilt nur während der «beschränkten Zeit» gemäss Art. 18.1 Abs. 1.

3. Krankheit Hat der Betrieb eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, um die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit abzudecken, gilt Folgendes: Gemäss Art. 18.5 Abs. 3 GAV hat die Firma die Versicherungsleistungen so zu ergänzen, dass die einzelnen Arbeitnehmenden für die in Art. 18.1 vorgesehene Zeit 100% des Lohnes erhalten. Es ist sodann üblich, dass der Krankentaggeldversicherer dem Arbeitgeber das Taggeld überweist, der es dann an die betreffenden Arbeitnehmenden weitergibt. Die versicherten Arbeitnehmenden haben jedoch einen direkten Anspruch gegenüber dem Versicherer. Von den während einer Erkrankung ausbezahlten Taggeldern werden keine Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet. Ob und wie lange die Pensionskassenbeiträge geschuldet sind, hängt vom jeweiligen Reglement ab.

4. Teilweise Arbeitsunfähigkeit

Die Lohnfortzahlungspflicht besteht auch bei Teilarbeitsunfähigkeit. Da nur ein Teil des bezahlten Lohnes die Arbeitsunfähigkeit auszugleichen hat, verlängert sich die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden, bis der Lohnfortzahlungsanspruch für eine volle Arbeitsunfähigkeit erschöpft ist. Bspw. muss der Arbeitgeber bei einer Arbeitsunfähigkeit von 50% während des 1. Dienstjahres während mindestens 2 Monaten den vollen Lohn entrichten.

5. Absenzen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft

Am 1. Juli 2005 ist die Mutterschaftsversicherung in Kraft getreten. Der Entschädigungsanspruch während des Mutterschaftsurlaubs richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG; SR 834.1). Art. 324a Abs. 3 OR hat für die Zeit nach der Niederkunft keine Bedeutung mehr und bezieht sich nunmehr ausschliesslich auf Arbeitsverhinderungen infolge von Schwangerschaft der Arbeitnehmerin. Bei Absenzen wegen Schwangerschaft richtet sich hingegen die Lohnfortzahlung weiterhin nach Art. 18.1 Abs. 1.

Die wenigen erwerbstätigen Mütter, die nach der Niederkunft keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben, unterstehen Art. 18.1 Abs. 4. Die Ansprüche aller anderen arbeitstätigen Mütter richten sich ausschliesslich nach EOG. Letzteres betrifft allerdings nur Arbeitsverhinderungen, die ihren Grund in der Niederkunft haben. Für eine Erkrankung aus anderem Grund kann ab dem 99. Tag (14 Wochen) nach der Geburt oder ab früherer Arbeitsaufnahme wieder ein Anspruch nach Art. 18.1 geltend gemacht werden. Leistungen nach EOG dürfen nicht auf den «Kredit» nach Abs. 1 angerechnet werden. Wenn für die Zeit vor der Niederkunft keine Versicherung für den Verdienstausfall bei Krankheit besteht, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach der Anzahl Dienstjahre beim selben Arbeitgeber. Nicht alle Mütter erfüllen bei der Niederkunft die gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Voraussetzungen für einen Mutterschaftsurlaub, wie sie unter Art. 18.2 GAV Mutterschaftsurlaub aufgelistet sind. Die bilateralen Abkommen sind zu berücksichtigen. Für diese Fälle gewährt Art. 18.1 Abs. 4 eine Lohnfortzahlung von 2 Monaten à 100%, die allerdings auch Absenzen wegen Schwangerschaftsbeschwerden und Krankheit vor der Geburt umfassen. Als Beispiel: Verläuft eine Schwangerschaft ohne Komplikationen und ist die Arbeitnehmerin während den 10 Monaten Dienstdauer nicht krank, dann erhält sie während 2 Monaten nach der Geburt 100% Lohn. Wenn jedoch eine Schwangerschaft mit Komplikationen verläuft und die Arbeitnehmerin während den 10 Monaten Dienstdauer deswegen 2 Wochen krank ist, dann erhält sie nur während 6 Wochen nach der Geburt 100% Lohn.

6. Berechnung des Lohnfortzahlungsanspruchs

In Abweichung von Art. 324a Abs. 1 OR addiert der Gesamtarbeitsvertrag die verschiedenen Gründe der Arbeitsunfähigkeit nicht, sondern behandelt sie im Rahmen des jährlichen Lohnfortzahlungsanspruches getrennt; die vorliegende Bestimmung unterscheidet insbesondere zwischen Krankheit und Unfall. Bspw. hat eine Person, welche in ihrem 5. Dienstjahr erkrankt, während höchstens 3 Monaten einen Lohnfortzahlungsanspruch wegen Krankheit; erleidet sie im gleichen Jahr einen Unfall, so hat sie zudem einen höchstens 3-monatigen Lohnfortzahlungsanspruch wegen Unfall.

Der Beginn einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls eröffnet eine Frist von 12 Monaten, während welcher die Arbeitsunfähigkeit addiert wird, um festzustellen, ob der jährliche Lohnfortzahlungsanspruch erschöpft ist. Greift die Frist von einem Dienstjahr auf ein anderes über und verlängert das letztere die Zeitdauer des Lohnfortzahlungsanspruches, so gilt die längere Dauer. Dauert die Arbeitsunfähigkeit infolge der gleichen Krankheit oder des gleichen Unfalls nach Ablauf der 12 Monate an, so entsteht normalerweise gemäss Gesetz (Art. 324a Abs. 2 OR) und Rechtsprechung des Bundesgerichtes der Lohnfortzahlungsanspruch für die vom Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Dauer in einer neuen Frist von 12 Monaten. In solchen Fällen sieht jedoch Art. 18.1 Abs. 3 eine für die Arbeitnehmenden restriktivere Regelung vor, wonach die neue Lohnfortzahlung für die Folgen der gleichen Krankheit oder des gleichen Unfalls erst nach voller Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 3 Monaten erfolgt.

Im Bereich des Kündigungsschutzes während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit gelten jedoch in der MEM-Industrie die entsprechenden Bestimmungen des OR. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht aber einen höchstens 6-monatigen Kündigungsschutz ab dem 6. Dienstjahr vor. Die restriktive Bestimmung des GAV für die lange Arbeitsunfähigkeit kann somit indirekt bewirken, dass Firmen von ihrer Möglichkeit zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Gebrauch machen, was für die materielle und seelische Lage der betroffenen Personen nur vorteilhaft sein kann.

Art. 18.2 Mutter- und Vaterschaftsurlaub

1 Arbeitnehmerinnen haben nach 10-monatiger Dienstdauer Anspruch auf einen besonderen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn gemäss Art. 15.4.

2 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.

3 Wird die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung aufgeschoben, so wird auch der Mutterschaftsurlaub gemäss diesem Artikel aufgeschoben.

4 Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein.

5 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Dieser ist innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen.
Den Firmen wird überdies empfohlen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch ab dem Zeitpunkt der Geburt, einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von maximal 4 Wochen zu gewähren.

1. Anspruch auf Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz sieht in Art. 329f OR vor, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen hat. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Dienstdauer im Betrieb und ist im Erwerbsersatzgesetz (EOG) geregelt. Auch Aushilfen, Temporärangestellte und Lehrtöchter haben Anspruch auf Erwerbsersatz. Das Recht auf Mutterschaftsurlaub besteht selbst dann, wenn die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Erwerbsersatz nach EOG hat. Nach zehnmonatiger Dienstzeit im gleichen Betrieb hat eine Arbeitnehmerin einen gesamtarbeitsvertraglichen Anspruch auf 16 Wochen zu 100% Lohn. Das Arbeitsverhältnis dauert ohne Unterbruch an, auch wenn mit der Lohnzahlungspflicht eine Hauptpflicht des Arbeitgebers suspendiert ist.

Vollzeitlich und teilzeitlich beschäftigte Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf die gleiche Zeitdauer Mutterschaftsurlaub. Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft angetreten werden. Die Arbeitnehmerin muss damit einverstanden sein und kann nicht zu einem vorzeitigen Mutterschaftsurlaub gedrängt werden, weil sie unter Umständen gewisse Tätigkeiten nicht mehr ausführen darf. Siehe dazu Kommentar zu Art. 27 GAV Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Ferner gilt es zu berücksichtigen, dass der Mutterschaftsurlaub nicht an die Ferien anzurechnen ist. Diese dürfen demnach nicht gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmerin vor der Niederkunft wegen Schwangerschaft bis zu 2 Monaten an der Arbeitsleistung verhindert war oder nach der Niederkunft Mutterschaftsurlaub nach EOG (Art. 329b Abs. 3 OR) oder GAV bezogen hat.

2. Zeitpunkt des Mutterschaftsurlaubs

Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht grundsätzlich mit der Niederkunft. Die Koordination mit der Mutterschaftsversicherung verlangt allerdings eine Ausnahme: Art. 16c Abs. 2 EOG sieht vor, dass die Mutter bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes die Mutterschaftsentschädigung aufschieben kann, bis das Kind nach Hause kommt. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und die Mutterschaftsentschädigung besteht auch, wenn das Kind stirbt und bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft mehr als 23 Wochen gedauert hat.

Die in Abs. 4 erwähnten Versicherungslösungen sind mit Einführung des Erwerbsersatzes nur noch für die 2 Wochen zusätzlichen Urlaub und die 20% Lohndifferenz, die der Arbeitgeber übernimmt, von Bedeutung. Sie können im Weiteren eine Rolle spielen, wenn Mütter gemäss Art. 18.1 Abs. 4 GAV keine gesetzlichen Leistungen zugute haben.

Während des Mutterschaftsurlaubes behält die Arbeitnehmerin alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis, einschliesslich des Rechtes zu dessen Beendigung. Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrer Einwilligung beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 Arbeitsgesetz). Sie brauchen deshalb bei Absenzen vom Arbeitsplatz kein Arztzeugnis (stillende Mütter: vgl. Kommentar zu Art. 27 GAV).

3. Anspruch auf Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub ist in der Schweiz nicht gesetzlich vorgeschrieben. Im Sinne einer besseren Work-Life-Balance soll mittels Vaterschaftsurlaub verhindert werden, dass Männer (und Frauen) einseitig belastet werden. Eine ausgeglichenere Work-Life-Balance beginnt schon mit dem Vaterschaftsurlaub, denn die Rollen der Eltern werden bereits am Anfang des gemeinsamen Familienlebens festgelegt. Mit dem Vaterschaftsurlaub sowie dem unbezahlten Urlaub in der Maschinenindustrie werden Arbeitnehmer und deren Partnerinnen in einer Zeit unterstützt, die für Eltern besonders streng ist. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub entsteht grundsätzlich mit der Niederkunft, der fünftägige Ferienbezug hat innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt des Kindes zu erfolgen. Bei einem Teilpensum gilt der Anspruch anteilsmässig. Es ist dem Arbeitnehmer freigestellt, ob er den Urlaub an einem Stück beziehen oder aufteilen möchte. Der Bezug eines unbezahlten 4-wöchigen Urlaubs soll grundsätzlich möglich sein, sofern es die betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten des Betriebes zulassen.

Art. 18.3 Beizug von Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzten

1 Die Vertragsparteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzten und setzen sich dafür ein, dass keine Überversicherung besteht.

2 Den Firmen steht es frei, Kontrollsysteme für Krankheits- und Unfallabsenzen einzurichten.

Kürzere Absenzen, wie z. B. wegen Grippeerkrankungen oder Erkältungen, verursachen in der Regel keine Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Solche Abwesenheiten lassen sich meist leicht überbrücken und, man kann auf das Verständnis des Arbeitgebers zählen. Aber nicht alle gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind in ein bis zwei Wochen überstanden. Bestehen bei längeren krankheitsbedingten Abwesenheiten ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einer Vertrauensärztin bzw. einem Vertrauensarzt schicken. Die damit verbundenen Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die Vertrauensärztin bzw. der Vertrauensarzt ist ans Arztgeheimnis gebunden und nicht berechtigt, den Arbeitgeber über eine Diagnose oder andere medizinische Feststellungen zu informieren. Ihre bzw. seine Aufgabe beschränkt sich auf die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit oder Feststellung der Arbeitsfähigkeit.

Es ist besser, in den Firmen Kontrollsysteme für Absenzen einzurichten (bspw. in einem Firmenreglement) und auch für kürzere Absenzen Vertrauensärzte und Vertrauensärztinnen beizuziehen, als ungerechtfertigte Kündigungen in Kauf zu nehmen oder bereits für eine Arbeitsunfähigkeit von weniger als drei Tagen ein Arztzeugnis zu verlangen.

Art. 18.4 Verschiedene Firmensysteme

1 Die Firmen können ihre Verpflichtungen auf verschiedene Weise erfüllen, bei Krankheit entweder nach Art. 18.5, 18.6 oder 18.7 bzw. bei Unfall nach Art. 18.8 oder 18.9.

2 Den Firmen wird empfohlen, für die Leistungen im Krankheitsfall eine Versicherungslösung zu treffen und dabei darauf zu achten, dass den Arbeitnehmenden im Falle eines Austritts aus der Kollektivversicherung der Übertritt in die Einzelversicherung zu gleichen Leistungen möglich ist; die Prämien aus der Einzelversicherung sind von den Arbeitnehmenden zu tragen.

3 Beabsichtigt die Firma, die bestehende Lohnfortzahlungsregelung (Art. 18.5, 18.6, 18.7) zu ändern, so ist die Arbeitnehmervertretung anzuhören, und die Arbeitnehmenden sind über die Änderungen zu informieren.

Dem Arbeitgeber ist zu empfehlen, für Krankheitsfälle eine Versicherungslösung zu treffen. Wenn der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, muss gemäss Abs. 2 nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmenden aus der Kollektiv-Versicherung die Möglichkeit des Übertritts innert 30 bis 90 Tagen in die Einzelversicherung ohne Unterbruch bestehen. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Vorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken, und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs betreffend. Des Weiteren muss die Arbeitnehmervertretung bei einem Kassenwechsel konsultiert und die Information der Arbeitnehmenden gewährleistet werden.

Art. 18.5 Krankentaggeldversicherung

1 Den Firmen wird empfohlen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Ist dies der Fall, müssen sie die Arbeitnehmenden über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung informieren.

2 Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von mindestens 80% des Lohns versichert sein. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt.

3 Die Firma leistet einen Beitrag von 2% des durchschnittlichen Lohns an die Krankentaggeldversicherung. Ausserdem hat sie die Versicherungsleistungen so zu ergänzen, dass die einzelnen Arbeitnehmenden für die in Art. 18.1 vorgesehene Zeit 100% des Lohns erhalten. Für diese Zusatzleistung kann sie eine Versicherung auf ihre Kosten abschliessen.

4 Wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt.

Abs. 1 Den Firmen wird empfohlen, eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, um sich von ihrer Lohnzahlungspflicht (zumindest teilweise) zu befreien. Um Lücken zu vermeiden, sollte der 13. Monatslohn ebenfalls mitversichert werden. Die Arbeitnehmenden sind diesfalls über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung sowie über die dafür geltenden Meldefristen zu informieren.

Für die Arbeitnehmenden ist es wichtig zu wissen, wer der Krankenversicherer ist und vor allem, ob die Versicherung nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) oder dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) abgeschlossen wurde. Zudem sollten den Arbeitnehmenden jeweils die entsprechenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) zugestellt werden. Die meisten Krankentaggeldversicherer werden heute nach VVG abgeschlossen, und gemäss Art. 3 Abs. 3 VVG ist der Versicherungsnehmende seit 1.1.2007 verpflichtet, diejenigen Personen, die aus einem Kollektivvertrag einen direkten Leistungsanspruch gegen den Versicherer haben, über den wesentlichen Inhalt des Versicherungsvertrages sowie dessen Änderung und Auflösung zu informieren.

Abs. 2

Die Versicherungsleistungen müssen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Frist aufgelöst wird. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit, welche aber mindestens 50% beträgt, ist ein proportionales Krankengeld auszurichten. Beträgt die Arbeitsunfähigkeit weniger als 50% und entrichtet die Versicherung keine Leistungen, so sind die Arbeitgebenden nicht von ihrer Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 18.1 GAV befreit. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Lohnfortzahlungspflicht, bis der in Art. 18.1 GAV vorgesehene Lohnfortzahlungsanspruch bei voller Arbeitsunfähigkeit erschöpft wäre.

Abs. 3

Die Firmen müssen mindestens einen Beitrag von 2% des durchschnittlichen Lohnes im Sinne einer Prämie an die Taggeldversicherung leisten.

Der Arbeitgeber muss das Krankentaggeld in der Höhe von 80% des Lohnes während der in Art. 18.1 GAV vorgesehenen Dauer auf 100% des Nettolohnes (vgl. Art. 15.4 GAV) ergänzen. Allfällige Wartefristen beim Krankenversicherer müssen nach Erschöpfung gemäss Art. 18.1 GAV durch den Arbeitgeber mind. in der Höhe von 80% des Lohns bezahlt werden. Beispiel: Der Arbeitgeber schliesst eine Krankentaggeldversicherung von 80% ab dem 61. Tag ab. Der Arbeitnehmende steht im 1. Dienstjahr und erhält somit im 1. Monat seiner Arbeitsunfähigkeit 100% und vom 31. bis 60. Tag 80% vom Lohn. Danach bezahlt der Krankenversicherer 80% Taggeldleistungen. Es gibt keine Karenzfrist (Tage, für welche die Arbeitnehmenden keinen Lohn erhalten), da die Leistungen ab dem 1. Tag erbracht werden müssen. Die Firma kann eine Zusatzversicherung für denjenigen Lohnanteil abschliessen, welchen sie zur Ergänzung der 80% zu leisten hat; die diesbezüglichen Kosten gehen jedoch vollumfänglich zu ihren Lasten.

Abs. 4 Bei einer Kürzung der Versicherungsleistung wegen Verschuldens der versicherten Person (Abs. 4) – was kaum je vorkommt – kann der Arbeitgeber die von ihm zu bezahlende Lohnergänzung proportional ebenfalls kürzen. In jedem Fall muss die Firma ihrem Personal alle notwendigen Auskünfte über die Krankentaggeldversicherung erteilen. Insbesondere hat sie das Personal auch über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung zu informieren (vgl. Abs. 1).

Art. 18.6 Direkte Lohnzahlung bei Krankheit

Die Firmen können direkt den Lohn während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1 bezahlen. In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

Diese Bestimmung verweist auf die Möglichkeit der Firmen, ihre Lohnfortzahlungspflicht auf die in Art. 18.1 GAV beschriebene Weise zu erfüllen. In solchen Fällen müssen die Arbeitnehmenden eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abschliessen. Der GAV sieht jedoch diesbezüglich keine Kontrollpflicht vor, was zu dramatischen Fällen mangelnder Versicherung bei langer Arbeitsunfähigkeit führen kann. Diese Lösung ist eindeutig schlechter als das im vorangehenden Artikel beschriebene Vorgehen. Schwer erkrankte Personen, welche nach einer bestimmten Zeit die Firma wechseln müssen, sind mit einem minimalen Lohnfortzahlungsanspruch aufgrund der Dienstjahre und im Allgemeinen mit einem Versicherungsvorbehalt wegen ihrer erlittenen Krankheit schlecht gestellt. Die Arbeitnehmenden müssen ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht werden.

Art. 18.7 Gleichwertige andere Regelungen bei Krankheit

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen vorsehen wie solche mit ausschliesslichen Beiträgen an die Krankentaggeldversicherung.

Diese unklare Bestimmung erlaubt den Firmen, eine andere gleichwertige Krankentaggeldregelung analog Art. 18.5 GAV vorzusehen, bspw. den Abschluss einer aufgeschobenen Taggeldversicherung auf Kosten des Arbeitgebers mit einer vollen Lohndeckung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit, welche von der Versicherung nicht übernommen wird. Die Kontrolle der Gleichwertigkeit der Regelung obliegt gemäss Art. 38.12 Abs. 4 GAV der Arbeitnehmervertretung.

Art. 18.8 Ergänzung der SUVA-Leistungen bei Unfall

1 Die Firma ergänzt die Leistungen der SUVA bei Lohnausfall auf 100 % des Lohns während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1. Hierzu kann sie auch eine Versicherung auf eigene Kosten abschliessen.

2 Wird die Leistung der SUVA bei Berufs- oder Nichtberufsunfall gekürzt oder ausgeschlossen, so wird in gleichem Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt oder ausgeschlossen. Die Zusatzleistung der Firma hat gegenüber Leistungen der SUVA und anderer Versicherungen sowie leistungspflichtiger Dritter nur subsidiären Charakter.

In den Zuständigkeitsbereich der SUVA fallen nach Art. 66 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) insbesondere die Betriebe des zweiten Wirtschaftssektors, also der produzierenden Industrie und des produzierenden Gewerbes. Nach einem Unfall richtet die SUVA während der Heilbehandlung Taggelder aus. Diese erreichen 80% des versicherten Verdienstes. Der Arbeitgeber ergänzt die Leistungen des Unfallversicherers auf 100% des Lohns. Die Ausrichtung der Taggelder sind zeitlich nicht befristet, dies im Gegensatz zu den ergänzenden Leistungen des Arbeitgebers die nur während einer beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1 GAV ausgerichtet werden. Es kann vorkommen, dass der Unfallversicherer seine Leistungen kürzt, wenn der Unfall grobfahrlässig verursacht wurde. Der Arbeitgeber darf seine ergänzenden Leistungen im gleichen Masse resp. proportional kürzen.

Art. 18.9 Gleichwertige andere Regelungen bei Unfall

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen beibehalten.

Die Firmen können andere Regelungen beibehalten, sofern die Leistungen gleichwertig mit den in Art. 18.8 GAV skizzierten Ergänzungen sind; bspw. eine tiefere ergänzende Leistung während einer über Art. 18.1 GAV hinausgehenden Zeit.

Art. 19 Militärdienstentschädigung

Art. 19.1 Rekrutenschule / Weiterbeschäftigung Lehrabgänger

1 Während der Rekrutenschule, inklusive Grundausbildung für Durchdiener, beträgt die Entschädigung der Rekruten:
– für Personen ohne Unterstützungspflicht 65 % des Lohns
– für Personen mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohns

2 Bei einem vorzeitigen Wechsel von der Rekrutenschule in eine andere Militärdienstleistung kommt Art. 19.2 zur Anwendung.

3 Für Durchdiener gilt nach Beendigung der Grundausbildung Art. 19.3.

4 Den Firmen wird empfohlen, nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Lernende mit erfolgreichem Abschluss der Lehre weiter zu beschäftigen.

Art. 19.2 Andere Militärdienstleistungen

Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahrs:
– während eines Monats 100 % des Lohns
– für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit:
  – an Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohns
  – an Personen mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohns

Art. 19.3 Durchdiener und Zivildienst

Nach der Durchdiener-Grundausbildung bzw. dem Anteil des Zivildienstes, der einer Rekrutenschule entspricht, werden 80 % des Lohns entschädigt.

Art. 19.4 Längere Militärdienstleistungen

Die Firmen können die Gewährung der Entschädigung für Dienstleistungen von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung der oder des Arbeitnehmenden abhängig machen, das Arbeitsverhältnis nach der Dienstleistung noch wenigstens 6 Monate fortzusetzen.

Art. 19.5 Erwerbsausfallentschädigung

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Art. 19.1 und 19.2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

Art. 19.6 Anwendungsbereich

1 Unter diese Bestimmungen fällt jeder Dienst in Armee (inkl. Frauen der Armee FDA), Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

2 Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

In Abweichung von Art. 324a Abs. 1 OR regeln diese Bestimmungen des GAV die Lohnfortzahlung für alle Militärdienstleistungen, für welche die betroffene Person Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung hat.

Die Lohnfortzahlungspflicht gilt unverändert auch für den Zivildienst im Sinne des Zivildienstgesetzes (Art. 38 ZDG, SR 824.0) sowie ebenfalls für Durchdienende.

Höhe und Dauer des von den Arbeitgebern garantierten Lohnes variieren je nach Dauer der Militärdienstleistung. Für Personen mit Kindern gibt es zudem Kinderzulagen. Der Lohn ist von den Arbeitgebern zu bezahlen; die Leistungen der Erwerbsersatzversicherung gehen deshalb an sie.

Den Firmen wird empfohlen, nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Lernende mit erfolgreichem Abschluss der Lehre auch nach der Rekrutenschule weiter zu beschäftigen (Art. 19.1 Abs. 4 GAV). Entsprechend haben die Firmen vor Ablauf der Lehre schriftlich mitzuteilen, ob und wie sie die Weiterbeschäftigung gewähren.

Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen

1 Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

		Dauer
a)	bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	2 Tage
b)	bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft eines Kindes (inkl. Stief- und Pflegekinder: Das Kind muss zur dauernden Pflege und Erziehung aufgenommen worden sein) zur Teilnahme an der Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft.	1 Tag
c)	bei Geburt eines Kindes	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten bzw. Konkubinatspartners (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 5 Jahren), eines Kindes (inkl. Pflege- und Stiefkinder) oder von Eltern	bis zu 3 Tage
	bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter oder Schwiegersohn oder eines Geschwisters, sofern sie mit der oder dem Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft gelebt hatten	bis zu 3 Tage
	andernfalls	bis zu 1 Tag
e)	bei Schulbesuch von eigenen Kindern bzw. Pflegekindern durch Alleinerziehende mit elterlicher Obhut	½ Tag pro Jahr
f)	bei Rekrutierung	bis zu 3 Tage
g)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist	1 Tag
h)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder und Konkubinatspartner (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 5 Jahren), soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis zu 3 Tage

2 Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern die oder der Arbeitnehmende einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt. Fällt ein Absenztag gemäss lit. a) und c) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so kann er nachbezogen werden.

Art. 20 sieht die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnzahlung für übliche, gesetzlich nicht geregelte Absenzen vor. Er konkretisiert somit Art. 329 Abs. 3 OR, ohne dass die Aufzählung in Abs. 1 abschliessend ist. Die Betriebsreglemente können nicht nur die bezahlten Freitage und / oder die Dauer der Lohnzahlungspflicht ausdehnen, sondern auch weitere Ereignisse festlegen. Eine weitergehende als die in Abs. 1 oder in einem Betriebsreglement vorgesehene Absenzdauer ist im Rahmen eines (unbezahlten) Urlaubs zu gewähren, ohne dass dabei aber eine Ferienkürzung im Sinne von Art. 13.3 Abs. 3 GAV erfolgen darf.

Bei bestimmten Ereignissen sind bezahlte Absenzen «bis zu» drei Tagen pro Fall möglich (und nicht pro Jahr). Die drei Tage müssen nicht voll ausgeschöpft werden. Im Betriebsreglement kann eine konkretere Regelung vorgesehen werden. Fehlt eine solche, so ist die Dauer im Einzelfall verhältnismässig festzulegen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder und Konkubinatspartner, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann (Abs. 1 lit. h). Betrifft die Pflegebedürftigkeit bspw. ein Kind, so sind einerseits die Schwere der Krankheit oder der Unfallfolgen, andererseits aber auch das Alter des Kindes massgebend. Längerfristige Absenzen sind ohnehin von Art. 324a OR abgedeckt, da z. B. die Pflege kranker Kinder oder nahestehender Verwandter eine gesetzliche Pflicht darstellen und somit als unverschuldete Arbeitsverhinderung zu behandeln sind.

Die Arbeitnehmenden sind grundsätzlich für die Tatsache beweispflichtig, dass ein Ereignis im Sinne von Abs. 1 vorliegt. Allerdings sollte den Arbeitnehmenden im Sinne eines von Treu und Glauben geprägten Arbeitsklimas Vertrauen entgegengebracht werden und nicht bei jedem geltend gemachten Ereignis ein entsprechender Nachweis eingefordert werden. So sollte bspw. die Notwendigkeit zur Pflege eines Kindes ohne begründeten Missbrauchsverdacht nicht durch ein Arztzeugnis belegt werden müssen.

Will ein Arbeitgeber hingegen die bezahlten Absenztag gemäss Abs. 1 lit. h mit der Begründung verweigern, dass die betroffene Person die Arbeitsverhinderung mit einer besseren Organisation hätte vermeiden können, so ist der Arbeitgeber dafür beweispflichtig.

Fällt ein Absenztag gemäss Abs. 1 lit. a und c auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so kann er nachbezogen werden (Abs. 2).

Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit

1 Es wird den Firmen empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern. Im konkreten Fall wird der mögliche Zeitrahmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden festgelegt.

2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amts sollen sich die Firma und die oder der Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitgebers verständigen.

3 Expertinnen oder Experten, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbands an Qualifikationsverfahren von Berufen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie oder Prüfungen der paritätischen Prüfungsorganisationen gemäss Art. 53 mitwirken, erhalten für diese Aufgabe bis zu 7 Tage bezahlte Freistellung pro Jahr. Ferner haben sie Anrecht auf bezahlte Freistellung bis zu 3 Tagen pro Jahr, wenn sie vom Bund, von Kantonen oder von einer paritätischen Prüfungsorganisation veranstaltete Expertenkurse besuchen.

Art. 324a Abs. 1 OR sieht unter anderem auch eine befristete Lohnfortzahlungspflicht für Arbeitsverhinderungen infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes vor, soweit diese in die Arbeitszeit übergreift. Es handelt sich dabei vorwiegend um die Zugehörigkeit zu einer Legislativbehörde oder um die Ausübung einer gerichtlichen Funktion (bspw. an Arbeitsgerichten). Solche Tätigkeiten werden im Allgemeinen entschädigt, so dass die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung entsprechend herabgesetzt werden kann.

Beeinflusst das öffentliche Amt die Arbeitszeit und wollen die Arbeitnehmenden von den möglichen Vorzügen gemäss Art. 21 profitieren, so müssen sie den Arbeitgeber über die Ausübung des öffentlichen Amtes oder ihre Expertentätigkeit informieren und sich mit ihm über die beanspruchte Freistellung sowie den Umfang der Lohnzahlung verständigen. Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Zeit sowie die Lohnzahlung sollte in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden festgehalten werden.

Abs. 3 behandelt Absenzen und Lohnzahlungen für Expertentätigkeiten bei Qualifikationsverfahren von Berufen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie oder Prüfungen der paritätischen Prüfungsorganisationen gemäss Art. 53 GAV (sog. Fachprüfungen) und für die diesbezügliche Ausbildung. Die Mitwirkung von Arbeitnehmenden an den Lehrabschlussprüfungen liegt im Interesse der gesamten Branche. Abs. 3 sollte deshalb sinngemäss auch auf weitere Expertentätigkeiten ausgedehnt werden.

Art. 22 Weiterbildung

1 Die berufliche Weiterbildung liegt als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden und ist deshalb im Betrieb zu fördern.
Die Förderung der beruflichen Weiterbildung hat unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Funktion zu erfolgen.

2 Die Firmen können dazu u. a. folgende Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durchführen:
- jährliche Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, um gemeinsam die individuelle Weiterbildung festzulegen
- Weiterbildungsprogramme und eigene Kursangebote
- Beteiligung an externen Weiterbildungsinstitutionen
- Freistellung von der Arbeit für bildungswillige Arbeitnehmende
- teilweise oder volle Übernahme von Kurskosten
- Förderung für den Wiedereinstieg.

3 Die Arbeitnehmenden werden aufgefordert, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.

4 Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über die geplanten und durchgeführten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

5 Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.

Die Anforderungen der Firmen an die Arbeitnehmenden (Mobilität, Qualität, Vielseitigkeit, Initiative, Teamarbeit) können nur erfüllt werden, wenn die Firmen in die Weiterbildung investieren. Damit wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden gestärkt, aber auch die Konkurrenzfähigkeit der Firmen (vgl. dazu auch Art. 25.2 GAV). Deshalb ist Abs.1 ein Bekenntnis zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, und zwar unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Funktion. Mit dieser Bestimmung soll nicht zuletzt auch die Qualifikation der Frauen sowie der Migrantinnen und Migranten am Arbeitsplatz verbessert werden. Abs. 1 enthält nicht bloss eine Empfehlung, sondern eine Aufforderung an die Firmen und Arbeitnehmenden zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Die Wichtigkeit dieses Anliegens wiederspiegelt auch Art. 23 GAV, wonach für berufliche Weiterbildung bezahlte Freistellungen und Kostenübernahmen möglich sind.

Abs. 2 zählt beispielhaft auf, welche Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Seiten der Firmen ergriffen werden können. Doch auch die Arbeitnehmenden sind aufgefordert, in eigener Initiative ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen weiterzuentwickeln (Abs. 3; vgl. dazu auch Art. 25.2 Abs. 2 GAV).

Die Geschäftsleitung hat die Arbeitnehmervertretung regelmässig über die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu informieren (Abs. 4). Dies erlaubt den Arbeitnehmervertretungen einzuschreiten, wenn die entsprechenden Anstrengungen erlahmen oder wenn die Geschäftsleitung kein Weiterbildungsprogramm vorzuweisen hat. Die Arbeitnehmervertretung wacht demnach darüber, dass die Firma alles unternimmt, um die Qualifikation der Arbeitnehmenden auf dem neusten Stand zu halten und zu erweitern.

Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen (Abs. 5).

Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung

1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb des Betriebs, wenn:
   a) die Weiterbildung auf dem jetzigen oder einem künftigen Fachgebiet, in beruflich nützlichen Sprachen, in der persönlichen Arbeitstechnik und Arbeitsleistung oder in der Verbesserung der Handlungs- oder Sozialkompetenz erfolgt.
   b) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf neue Tätigkeiten innerhalb des Betriebs vorzubereiten.
   c) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf eine neue Tätigkeit ausserhalb des Betriebs vorzubereiten, wenn die bisherige Funktion aufgegeben werden muss und innerhalb des Betriebs kein Ersatz angeboten werden kann.
   d) die oder der Arbeitnehmende bereit ist, ihrerseits/seinerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen.
   e) die Weiterbildung für den Arbeitgeber von Nutzen ist.

2 Falls die Weiterbildung ausschliesslich in der Freizeit erfolgt, kann ein Beitrag an die Kurskosten beantragt werden.

3 Den Firmen wird empfohlen, pro Vollzeitstelle jährlich mindestens 5 Tage oder einen entsprechenden finanziellen Betrag für die Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.

4 Die Zahl der Weiterbildungstage und / oder die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel werden jährlich zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verhandelt.

5 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung bestimmen einen paritätischen Ausschuss, der im Streitfall über die Zuteilung der insgesamt zur Verfügung stehenden Weiterbildungstage bzw. der finanziellen Mittel entscheidet.

6 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung informieren die Arbeitnehmenden über die Weiterbildungsmöglichkeiten.

7 Bei einer umfangreichen Weiterbildung wird empfohlen, eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden abzuschliessen, in der die jeweiligen, individuellen Beiträge zur Ermöglichung der Weiterbildung geregelt werden.

Es gilt die Regel, dass Weiterbildungskosten zu Lasten des Arbeitgebers gehen, wenn er die Kurse vorschreibt oder wenn sie für die Ausübung der vertraglichen Tätigkeit nötig sind (Einarbeitungskosten). Es spielt dabei keine Rolle, ob die Arbeitnehmenden eine Schule besuchen, an Kursen teilnehmen oder Fachliteratur zum Selbststudium kaufen. Ordnet der Arbeitgeber die Weiterbildung an, ist der Lohn weiter zu bezahlen, selbst wenn die Arbeitnehmenden während der Ausbildung krank sind. Müssen sich Arbeitnehmende auf Anordnung des Arbeitgebers weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 4 ArGV 1). Anders liegt der Fall bei der freiwilligen Weiterbildung, die in erster Linie den Interessen und dem beruflichen Fortkommen der Arbeitnehmenden dient und vom Arbeitgeber nicht übernommen werden muss.

Aus den obigen Ausführungen muss gefolgert werden, dass Art. 23 insofern unvollständig ist, als bei der angeordneten Weiterbildung sowohl die Arbeitszeit als auch die Weiterbildungskosten vom Arbeitgeber übernommen werden müssen und hier nur von «bezahlter Freistellung» die Rede ist. Erfüllt die Weiterbildung die in Abs. 1 aufgeführten Kriterien, so haben die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit. Die Kriterien sind nicht kumulativ zu verstehen. So besteht bspw. bereits dann ein Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn die Weiterbildung für den Arbeitgeber von Nutzen ist. Selbstverständlich muss der Arbeitgeber auch die Kurskosten (Ausnahme Abs. 1 Ziff. a) übernehmen. In diesem Sinne hat Abs. 2 keine eigentliche Bedeutung.

Der Umfang und die Modalitäten des Freistellungsanspruchs und der Kostentragung definieren sich nach einer zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung auszuhandelnden schriftlichen Vereinba-

rung (Abs. 7), in welcher insbesondere die Zahl der Weiterbildungstage und / oder die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel festzulegen sind (Abs. 4). Dabei ist der Empfehlung in Abs. 3, wonach pro Vollzeitstelle jährlich mindestens 5 Tage oder ein entsprechender finanzieller Betrag für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden sollte, Beachtung zu schenken; dies gilt in erster Linie für die freiwillige Weiterbildung. In dieser Vereinbarung sollten zudem die in Abs. 1 festgelegten Kriterien, welche einen Freistellungs- und Kostenübernahmeanspruch begründen, konkretisiert werden. Der Arbeitnehmervertretung wird bei den Verhandlungen über die Freistellung für berufliche Weiterbildung Mitentscheidungskompetenz eingeräumt (Art. 38.12 Abs. 5 GAV). Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung legen jährlich die individuell oder kollektiv gewährten und bezahlten Weiterbildungsfreistellungen fest. Es ist darauf zu achten, dass alle Berufskategorien unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität oder ausgeübter Funktion von den notwendigen Kursen profitieren können (vgl. Art. 22 Abs. 1 GAV).

Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung bestimmen einen paritätischen Ausschuss, der im Streitfall über die Zuteilung der insgesamt zur Verfügung stehenden Weiterbildungstage bzw. der finanziellen Mittel entscheidet (Abs. 5). Arbeitnehmende, welche eine Freistellung für Weiterbildung oder eine Kostenübernahme beantragen, können für die Einreichung ihres Gesuchs Art. 7 Abs. 3 GAV in Anspruch nehmen.

Der Beizug der Verbandsorgane und die Anrufung eines Schiedsgerichts sind bei diesbezüglichen Konflikten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgeschlossen. Das Betriebsreglement sollte festlegen, wie entsprechende Meinungsverschiedenheiten zu beheben sind.

Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten

1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung für Verbandstätigkeiten in Gremien der Vertragsparteien, wenn:
   a) eine statutarische Verbandsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird, wie z. B. Industriekommission, Branchenkonferenz usw.
   b) die oder der Arbeitnehmende gewähltes Mitglied des entsprechenden Verbandsgremiums ist.
   c) der Arbeitgeber rechtzeitig orientiert wird.
   d) der Verband keinen Lohnausfall oder kein vergleichbares Taggeld bezahlt.

2 Der Anspruch beträgt maximal 3 Tage pro Jahr und kann nicht auf eine Stellvertretung oder auf folgende Jahre übertragen werden.

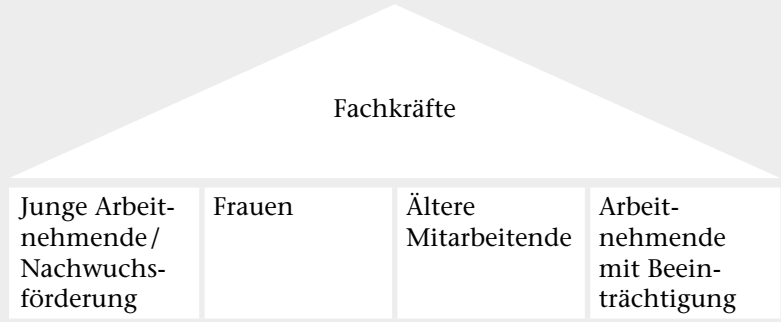
3 Eine weitergehende Beanspruchung durch leitende Verbandsfunktionen kann in den Firmen geregelt werden.

Diese Bestimmung sieht den Anspruch auf bezahlte Freistellung während maximal 3 Tagen pro Jahr für gewerkschaftliche Tätigkeiten vor. Weitergehende bezahlte Freistellungen für Personen mit leitender Funktion oder anderweitigen wichtigen Aufgaben in ihrer Gewerkschaft sind firmenintern zu regeln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich beim Anspruch auf eine Freistellung von 3 Tagen um eine absolute Minimalgarantie handelt. Insbesondere im Falle von zeitintensiven gewerkschaftlichen Tätigkeiten, wie bspw. Verhandlungen über einen neuen GAV, sind die Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmern mehr Freistellungstage zu gewähren.

Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie

Art. 25.1 Grundsatz

Der Erhalt und die Förderung des Fachkräftepotentials in der MEM-Industrie sind zentral. Die Vertragsparteien erachten insbesondere die Förderung von jungen Arbeitnehmenden / Nachwuchs, von Frauen, von älteren Mitarbeitenden und von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung (vgl. untenstehende Abbildung) als geeignet, um dem herrschenden Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung zu begegnen.



Der demografische Wandel führt auch in der MEM-Branche zu einer hohen Anzahl an älteren Arbeitnehmenden, welche nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheiden – mit ihnen zwangsläufig auch ihr wertvolles, über die Arbeitsjahre hinweg angesammeltes Fachwissen. Dem gegenüber stehen schwindende Zahlen bei den Nachwuchskräften. Insbesondere im Zuge der Digitalisierung werden zudem stetig neue Anforderungen an die Arbeitnehmenden herangetragen. Es besteht ein Mangel an Arbeitnehmenden, welche bereits über diese neuen

Qualifikationen verfügen. Namentlich die soeben erwähnten Tatsachen führen zu einem Fachkräftemangel, welche die MEM-Industrie vor grosse Herausforderungen stellt.

Um das Fachkräftepotential voranzutreiben und personelle Engpässe in den Berufsfeldern der MEM-Industrie zu vermeiden, erachten die Vertragsparteien insbesondere den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. Art. 25.2) als äusserst zentral.

Im Weiteren ist die Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotentials von besonderer Bedeutung. Da insbesondere bei jungen und älteren Arbeitnehmenden, den Frauen sowie den Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigungen zum Teil ein noch nicht bzw. ungenügend genutztes Arbeits- und Fachkräftepotential besteht, sehen die Art. 25.3 bis 25.7 diverse Massnahmen zur Förderung der erwähnten spezifischen Personengruppen vor. Zentral ist dabei, dass diese Bestimmungen nicht nur blosse Empfehlungen enthalten, sondern vielmehr eigentliche Aufforderungen und Handlungsanweisungen gegenüber den Firmen darstellen.

Art. 25.2 Arbeitsmarktfähigkeit

1 Die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie wird als wichtiges Thema anerkannt. Die Firmen unterstützen nach betrieblichen Möglichkeiten die Arbeitnehmenden dabei, ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten und zu entwickeln. Damit soll ihr Qualifikationsniveau in der Branche trotz stetigem Wandel der Arbeitsanforderungen erhalten und entwickelt werden.

2 Die Arbeitnehmenden tragen selbst dazu bei, ihre berufliche Entwicklung eigenverantwortlich zu steuern und sich entsprechend weiterzubilden.

Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit in der MEM-Industrie wird – insbesondere als Massnahme gegen den herrschenden Fachkräftemangel – als wichtiges Thema anerkannt. Die bereits bestehenden beruflichen Fähigkeiten der Arbeitnehmenden sollen auf dem aktuellen Stand gehalten und stetig weiterentwickelt werden, so dass deren Qualifikationsniveau laufend den neuen Anforderungen angepasst werden kann. Dabei ist besonders zentral, dass die MEM-Firmen in die Aus- und Weiterbildung ihrer Angestellten investieren. Die besondere Bedeutung der Aus- und Weiterbildung in der MEM-Branche kommt auch in Art. 47, 48.1, 48.2 sowie 50 GAV zum Ausdruck. Der Grundsatz der Förderung der Weiterbildung in den Betrieben findet sich überdies bereits in Art. 22 GAV.

Art. 25.2 Abs. 1 fordert die MEM-Firmen auf, den Arbeitnehmenden in ihren Betrieben individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen, diese zu fördern sowie deren Inanspruchnahme effektiv zu gewährleisten. Art. 25. 7 erwähnt denn als Massnahme auch ausdrücklich die Förderung der individuellen Weiterbildung, was z. B. durch spezielle Weiterbildungsprogramme, eigene Kursangebote, Beteiligung an externen Weiterbildungsinstitutionen, Freistellung von der Arbeit für bildungswillige Arbeitnehmende oder teilweise / volle Übernahme von Kurskosten erreicht werden kann (vgl. dazu auch Art. 22 Abs. 2 GAV). In diesem Zusammenhang sind regelmässige Standortbestimmungen, an welchen individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeitet und festgelegt werden können, von grosser Bedeutung (vgl. Art. 25.7). Will der Arbeitgeber eine legitime Aus- und Weiterbildung ablehnen bzw. nicht unterstützen, muss er spezifische betriebliche Gründe nachweisen können, welche dieser entgegenstehen.

Gemäss Art. 22 Abs. 4 GAV hat die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung regelmässig über die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu informieren, womit ein gewisser Kontrollmechanismus ermöglicht wird. Unternimmt eine MEM-Firma nicht alles, um die Qualifikationen der Arbeitnehmenden auf dem neuesten Stand zu halten bzw. zu erweitern, kann die Arbeitnehmervertretung einschreiten.

Da im Bereich der Aus- und Weiterbildung ein Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden unabdingbar ist, appelliert Art. 25.2 Abs. 2 an die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmenden, ihre berufliche Entwicklung eigenständig zu steuern und sich entsprechend weiterzubilden (vgl. auch Art. 22 Abs. 3 GAV).

Art. 25.3 Junge Arbeitnehmende / Nachwuchsförderung

1 Die Firmen sind angehalten, für alle jungen Mitarbeitenden den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der MEM-Industrie attraktiv zu gestalten.

2 Die MEM-Industrie bietet jungen Mitarbeitenden und dem Nachwuchs Orientierungsmöglichkeiten an. Mit Informationen zur Aus- und Weiterbildung sowie zu den Karrieremöglichkeiten werden ihnen berufliche Perspektiven in der Branche aufgezeigt.

Mit Blick auf den demografischen Wandel und damit die Industrie auch in Zukunft auf qualifizierte Fachkräfte zählen kann, ist es unerlässlich, den Nachwuchs in der MEM-Branche zu fördern. Die Firmen sind deshalb gehalten, den Zugang zu den Lehrausbildungen in ihren Betrieben für alle jungen Arbeitnehmenden attraktiv zu gestalten. Den jungen

Mitarbeitenden und dem Nachwuchs sollen Informationen zur Aus- und Weiterbildung (vgl. Art. 47 ff. GAV) sowie zu den Karrieremöglichkeiten in der Branche aufgezeigt werden.

Art. 25.4 Frauen

1 Die Firmen gestalten nach ihren betrieblichen Möglichkeiten die MEM-Industrie für Frauen attraktiv und erleichtern ihnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

2 Bei Aufstiegsmöglichkeiten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermassen zu berücksichtigen.

Das Fachkräftepotential von Frauen muss aktiviert werden, indem Frauen in den Arbeitsmarkt eingebunden und zu Berufen in der MEM-Industrie motiviert werden. Die Firmen sind daher verpflichtet, die MEM-Industrie für Frauen attraktiv zu gestalten.

Bereits Art. 8.6 GAV schreibt den Vertragsparteien vor, um die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Betrieben besorgt zu sein und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern. In Konkretisierung dieses Grundsatzes verpflichtet Art. 25.4 die MEM-Firmen, Massnahmen, welche den Frauen – insbesondere nach Mutterschaftspausen – den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern, zu prüfen und nach ihren betrieblichen Möglichkeiten einzuführen (vgl. auch Art. 25.7). Dies wird namentlich erreicht durch vorübergehende Arbeitszeitreduktionen bei Familienpflichten, die Verteilung von Teilzeitpensen auf mehrere Tage (z. B. 60 % auf 4 anstatt auf 3 Tage) oder Unterstützung bei der Organisation ausserfamiliärer Kinderbetreuung (vgl. Art. 26 Abs. 2 GAV). Der Arbeitgeber ist zum Ergreifen entsprechender Massnahmen verpflichtet, es sei denn, er kann nachweisen, dass betriebliche Gründe der Einführung derselben entgegenstehen.

Dem Grundsatz in Art. 8.6 GAV, der Verfassungsbestimmung in Art. 8 Abs. 3 BV sowie dem Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1) folgend hält Art. 25.4 explizit fest, dass im Falle von Aufstiegsmöglichkeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermassen zu berücksichtigen sind. Bei Diskriminierungen von Frauen im Zusammenhang mit Beförderungen bzw. einem entsprechenden Verdacht ist gemäss Art. 8.6 Abs. 2 GAV vorzugehen. Insbesondere sind Streitigkeiten aufgrund individueller Diskriminierungen auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen (vgl. die Ausführungen zu Art. 8.6 GAV).

Das Diskriminierungsverbot und die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Bezug auf den Lohn sowie auf die Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen findet sich in Art. 15.1 GAV verankert.

Art. 25.5 Ältere Mitarbeitende

1 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es ist insbesondere auf ihre Gesundheit, die Arbeitsformen, auf ihre Erfahrung und ihr Wissen ein Augenmerk zu legen.

2 Die Firmen stellen älteren Arbeitnehmenden nach ihren betrieblichen Möglichkeiten geeignete Instrumente zur Verfügung, wie z. B.:
– Kurse mit altersspezifischen Aspekten und Herausforderungen
– Stellenrotation oder -erweiterung
– Fach- und Bogenkarrieren
– Tandem-Modelle, Wissenstransfer.

3 Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht.
Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 – unabhängig von der Anzahl Dienstjahre – rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen der Geschäftsleitung oder der nächsthöheren vorgesetzten Stelle und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die Geschäftsleitung oder die nächsthöhere vorgesetzte Stelle entscheiden abschliessend über die Kündigung.

4 Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr und mit gleichzeitig mindestens 10 Dienstjahren erhalten bei einer Kündigung einen Monat zusätzliche Kündigungsfrist zur vertraglich vereinbarten, reglementarisch festgelegten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gemäss Art. 355c OR.
Vorbehalten bleiben Kündigungen aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR), Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen und Änderungskündigungen, bei welchen dem Arbeitnehmenden neue, zumutbare Arbeitsbedingungen angeboten werden.
Art. 38.5 GAV ist mit dieser Regelung nicht kumulativ anwendbar und geht dieser vor.

Abs. 1 und 2 Da ältere Arbeitnehmende meist über ein grosses Know-how verfügen, ist der Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit durch geeignete Massnahmen sicherzustellen. Abs. 1 appelliert daher ausdrücklich an die Firmen, auf die Gesundheit, die Arbeitsformen sowie die Erfahrung und das Wissen der älteren Arbeitnehmenden ein besonderes Augenmerk zu legen. Gerade für die Kategorie der älteren Arbeitnehmenden ist na-

mentlich ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement unerlässlich (vgl. Art. 25.7).

Abs. 2 enthält diverse, von den Unternehmen zu ergreifende Instrumente zur Verfolgung des in Abs. 1 genannten Ziels. Der Grundgedanke dieser Instrumente ist, dass ältere Arbeitnehmende in den Bereichen eingesetzt werden sollen, in denen sie ihre persönlichen Fähigkeiten am besten einbringen können. Die Mitgliedfirmen sind verpflichtet, entsprechende Instrumente zur Verfügung zu stellen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, müssen sie spezifische betriebliche Gründe, welche der Zurverfügungstellung von Instrumenten i.S.v. Art. 25.5 entgegenstehen, nachweisen.

Abs. 3

1. Erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht

Da ältere Arbeitnehmende von einer Kündigung meist besonders stark betroffen sind, wurde im aktuellen GAV eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber älteren und langjährigen Arbeitnehmenden verankert. Diese Pflicht umfasst eine sozial verantwortliche Behandlung von älteren und langjährigen Mitarbeitenden im Allgemeinen (Berücksichtigung spezifischer altersbedingter Bedürfnisse bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses) sowie eine erhöhte Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit Kündigungen gegenüber der genannten Personenkategorie im Speziellen. Damit wird in der MEM-Branche die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach gegenüber älteren und langjährigen Arbeitnehmenden eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht gilt (vgl. BGE 132 III 115 E. 5.3; BGer 4A_384/2014 vom 12.11.2014 E. 4.2.2), ausdrücklich normiert.

2. Missbräuchlichkeit von Kündigungen gegenüber älteren Arbeitnehmenden

Eine Kündigung gegenüber älteren, langjährigen Arbeitnehmenden kann missbräuchlich i.S.v. Art. 336 OR sein. Diesem Konstrukt der missbräuchlichen Kündigungen stehen die nichtigen bzw. ungültigen Kündigungen gegenüber (vgl. dazu die Ausführungen zu Art. 25.2 Abs. 3, Ziff. 3 weiter unten). Nachfolgend werden die wichtigsten Missbrauchsfälle im Zusammenhang mit Alterskündigungen aufgezeigt. Es ist zu beachten, dass für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit stets eine Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich ist.

I. Kündigung unter Berufung auf die persönliche Eigenschaft des Alters (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR)

Gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. a OR ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie wegen einer Eigenschaft ausspricht, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Unter diese persönliche Eigenschaft ist auch das Alter von Arbeitnehmenden zu subsumieren (Chambre d'appel

des prud'hommes GE in JAR 2006 S. 469; Streiff / von Kaenel / Rudolph, Arbeitsvertrag, Kommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich / Basel / Genf 2012, Art. 336 N 5 und Art. 328 N 12).

Ein absoluter Kündigungsschutz für die Kategorie der älteren Arbeitnehmenden besteht grundsätzlich nicht. Das Vorliegen von Rechtfertigungsgründen für eine Kündigung ist jedoch – angesichts der auf dem Spiel stehenden eminenten Interessen eines älteren Arbeitnehmenden am Erhalt seines Arbeitsplatzes – nur mit äusserster Zurückhaltung anzunehmen (vgl. sogleich die Ausführungen unter Art. 25.5 Abs. 3, Ziff. 2 II.). Eine allfällig nachlassende Motivation bei älteren Arbeitnehmenden stellt jedenfalls keinen Rechtfertigungsgrund für eine Kündigung dar (BGer 4A_558 / 2012 vom 18.02.2013). Bei Kündigungen gegenüber älteren Arbeitnehmenden wird sodann stets ein besonders schonendes Vorgehen sowie die vorgängige Prüfung einer anderweitigen Beschäftigung des oder der Betroffenen im Betrieb durch den Arbeitgeber verlangt (vgl. dazu die Ausführungen unter Art. 25.5 Abs. 3, Ziff. 3 I.). Bei der Kündigung von älteren Arbeitnehmenden mit mehrjähriger Anstellungsdauer stellt sich – selbst bei objektiv verminderter Leistung des betroffenen Arbeitnehmenden – daher regelmässig die Frage, ob es sich in Anwendung von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR um eine altersdiskriminierende (missbräuchliche) Entlassung handelt, weil der Arbeitgeber seine erhöhte, sich anhand der Kündigungsmodalitäten zu manifestierende Fürsorgepflicht verletzt hat.

II. Weitere Missbrauchsfälle in Konkretisierung des allgemeinen Rechtsmissbrauchsverbots (Art. 2 Abs. 2 ZGB)

Gemäss ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist die Aufzählung der Missbrauchstatbestände in Art. 336 OR nicht abschliessend, sondern sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot (BGE 136 III 515 E. 2.3 m.w.H.). Wird einem älteren, kurz vor der Pensionierung stehenden Arbeitnehmenden gekündigt, dürfte dies meist eine Rechtsmissbräuchlichkeit der Kündigung aufgrund des krassen Missverhältnisses der auf dem Spiel stehenden Interessen zur Folge haben. Das Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages ist gerade bei älteren Arbeitnehmenden äusserst hoch, da das Finden einer neuen Anstellung für ältere Arbeitnehmende regelmässig mit Schwierigkeiten verbunden ist und diese im Falle einer Kündigung mit Einbussen bei den Einkommensersatzleistungen zu rechnen haben (vgl. dazu BGE 132 III 115 E. 2.4 und 5.5).

Im Weiteren kann sich die Missbräuchlichkeit einer Kündigung auch aus einer zweckwidrigen Verwendung eines Rechts ergeben (Art. 2 Abs. 2 ZGB). Aus der Umschreibung der geschützten Interessen ergibt sich die Zweckbestimmung der Norm. Jedermann darf darauf vertrauen, nur die Durchsetzung eines Rechts dulden zu müssen, das mit der Zweckbestimmung der Norm nicht im Widerspruch steht. Auch aus diesem Blickwinkel ist bei der Prüfung der Missbräuchlichkeit der Kün-

digung durch den Arbeitgeber dem Interesse des Arbeitnehmers am Bestand des Vertrags Rechnung zu tragen. Kündigt also ein Arbeitgeber einem älteren Arbeitnehmenden aus bloss persönlicher Bequemlichkeit, ist – angesichts des Umstandes, dass Art. 336 OR primär den Schutz des Arbeitnehmenden bezweckt – von einer zweckwidrigen Rechtsausübung auszugehen, welche die Kündigung missbräuchlich macht (vgl. BGE 131 III 535 E. 4.2 und 132 III 115 E. 2.4).

Beruht eine Kündigung auf verschiedenen Kündigungsgründen, wovon einige missbräuchlich sind, andere hingegen nicht, so stützen die Gerichte ihren Entscheid über die Missbräuchlichkeit der Kündigung auf jenen Kündigungsgrund ab, der für die kündigende Partei wahrscheinlich der überwiegende und ausschlaggebende Grund war. Bei Vorliegen eines missbräuchlichen und eines weiteren Kündigungsgrundes trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der als missbräuchlich zu bewertende Grund nicht existiert hätte (vgl. BGer 4A_430/2010 vom 15.11.2010 E. 2.1.3 m.w.H.).

III. Rechtsfolgen der missbräuchlichen Kündigung

Ist eine Kündigung missbräuchlich, hat der Arbeitgeber eine sog. Pönalentschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zu bezahlen (Art. 336a Abs. 1 und 2 OR). Um die Missbräuchlichkeit der Kündigung feststellen zu lassen und eine Entschädigung geltend zu machen, haben die betroffenen Arbeitnehmenden den ordentlichen Zivilweg zu beschreiten. Insbesondere ist erforderlich, dass die betroffenen Arbeitnehmenden längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben, mithin ihr Nichteinverständnis mit der Kündigung klar zum Ausdruck bringen (Art. 336b Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmende ist sodann gut beraten, in der Einsprache festzuhalten, dass er das bestehende Arbeitsverhältnis fortsetzen möchte. Einigen sich die Parteien in der Folge nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann der gekündigte Arbeitnehmende seinen Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Dazu muss er innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage (Schlichtungsgesuch) anhängig machen (Art. 336b Abs. 2 OR), ansonsten der Entschädigungsanspruch verwirkt.

3. Erhöhter Kündigungsschutz gegenüber älteren Arbeitnehmenden – Nichtigkeit

I. Zwingendes Gespräch und Prüfung von Alternativen zur Kündigung (Gebot der schonenden Rechtsausübung)

Aus der oben beschriebenen und in Art. 25.5 Abs. 3 explizit verankerten erhöhten arbeitgeberischen Fürsorgepflicht gegenüber älteren Arbeitnehmenden hat die Rechtsprechung abgeleitet, dass bei älteren Arbeitnehmenden der Art und Weise der Kündigung besondere Beachtung zu schenken ist. Es ist mithin ein besonders schonendes Verhal-

ten an den Tag zu legen, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, einem älteren Arbeitnehmer zu kündigen. Kündigt ein Arbeitgeber einem älteren, langjährigen Arbeitnehmenden ohne jegliches Vorgespräch und ohne auch nur den Versuch einer sozial verträglicheren Lösung zu unternehmen, verstösst er damit nicht nur gegen seine Fürsorgepflicht, sondern ebenfalls gegen das aus Art. 2 Abs. 2 ZGB abgeleitete Gebot der schonenden Rechtsausübung – selbst wenn das Kündigungsmotiv an sich legitim ist (BGE 132 III 115 und 131 III 535). Ein älterer Arbeitnehmender hat namentlich Anspruch darauf, rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört zu werden, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, welche eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen (BGer 4A_348/2014 vom 12.11.2014 E. 4.2.2; BGer 4A_2/2014 vom 19.02.2014 E. 3).

Diese höchstrichterliche Rechtsprechung wurde in Art. 25.5 Abs. 3 GAV explizit verankert. Nach dieser Bestimmung findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 – unabhängig von der Anzahl Dienstjahre (und selbstverständlich auch unabhängig vom jeweiligen Kündigungsgrund) – rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen der Geschäftsleitung oder der nächsthöheren vorgesetzten Stelle und dem betroffenen Mitarbeitenden statt. Das Gespräch muss stattfinden, wenn beim Arbeitgeber eine Absicht zur Kündigung besteht, d. h. bereits bevor sich der Arbeitgeber definitiv zu einer Kündigung entschliesst, damit überhaupt noch auf den Entscheidungsprozess des Arbeitgebers eingewirkt werden kann.

Anlässlich des Gesprächs muss der betroffene Arbeitnehmende individuell und umfassend über die Gründe der beabsichtigten Kündigung sowie deren Folgen informiert und angehört werden. Sodann müssen die Geschäftsleitung bzw. nächsthöhere vorgesetzte Stelle sowie der betroffene Arbeitnehmende gemeinsam nach Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses suchen. Im Anwendungsbereich des GAV gilt somit gegenüber Kündigungen von älteren Arbeitnehmenden das «ultima-ratio-Prinzip»: Entlassungen von älteren Arbeitnehmenden müssen immer das letztmögliche Mittel darstellen, d. h. sie dürfen erst zur Anwendung gelangen, wenn alle Alternativen zur Kündigung nachweislich erfolglos geblieben sind. Die Pflicht zu einem vorgängigen Gespräch im Falle einer beabsichtigten Kündigung eines älteren Arbeitnehmenden gilt im Übrigen auch im Rahmen von Massenentlassungen.

Nach erfolgtem Gespräch und umfassender Anhörung des bzw. der Betroffenen entscheidet die Geschäftsleitung oder die nächsthöhere vorgesetzte Stelle abschliessend über die Kündigung. Die Formulierung «abschliessend» bedeutet keinesfalls, dass die betroffenen Arbeitnehmenden die Kündigung nicht gerichtlich überprüfen lassen könnten. Hierfür steht ihnen der Zivilweg offen.

II. Folgen der Verletzung des Art. 25.5 Abs. 3

Die Kündigungsschutzbestimmungen des OR bezwecken den Schutz der Arbeitnehmerseite, weshalb deren vertragliche Verbesserung zu Gunsten der Arbeitnehmenden zulässig ist (vgl. das Urteil des Obergerichts LU in JAR 2006 S. 486 sowie Schiedsspruch des Schiedsgerichts des GAV für die Basler chemische Industrie vom 13.04.1989 in JAR 1990, S. 388-397). Den Sozialpartnern steht es folglich auch frei, die sich aus den gesamtarbeitsvertraglich festgelegten, verbesserten Kündigungsschutzbestimmungen bzw. Kündigungseinschränkungen ergebenden Rechtsfolgen zu regeln. Entscheidend für die Beurteilung der Rechtsfolgen einer Verletzung der vertraglichen Kündigungsbeschränkungen ist primär der Wille der Vertragsparteien (vgl. Dormann Agnes, Die Zulässigkeit und die Rechtsfolgen einer Kündigung bei einem Verstoss gegen Kündigungsbeschränkungen, AJP 2011 S. 1069 ff.)

Bereits aus der gewählten Formulierung, wonach bei Arbeitnehmenden ab Alter 55 im Falle einer Kündigungsabsicht zwingend ein Gespräch stattzufinden hat, erhellt, dass die Sozialpartner bei der Aushandlung des GAV eben gerade nicht wollten, dass eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmenden ab Alter 55 in jedem Fall ausgesprochen und das Arbeitsverhältnis damit – wenn auch allenfalls unter Ausrichtung einer sog. Ponälentschädigung – beendet werden kann. Vielmehr lässt die zwingende Ausgestaltung der Kündigungsvoraussetzung deutlich erkennen, dass die Rechtsfolge der Nichtigkeit im Falle einer Verletzung des Art. 25.5 Abs. 3 von den Sozialpartnern gewollt war. So ist denn auch bei analoger Anwendung der Vermutung des Art. 16 Abs. 1 OR, wonach die Einhaltung einer vereinbarten Formvorschrift Gültigkeitserfordernis ist, davon auszugehen, dass eine ohne vorgängiges Gespräch und individuelle Prüfung von Alternativen erfolgte Kündigung ungültig ist (vgl. in diesem Kontext BGE 128 III 212, wonach die Missachtung einer als Gültigkeitserfordernis zu betrachtenden Formvorschrift für eine Kündigung zur Ungültigkeit der Kündigung führt).

Das in Art. 25.5 Abs. 3 vorgeschriebene Vorgehen stellt somit eine Gültigkeitsvoraussetzung dar, deren Verletzung zur Nichtigkeit der Kündigung führt. Die Beweislast für das Vorliegen dieser Kündigungsvoraussetzung liegt beim Arbeitgeber. Verstösst eine Firma gegen dieses Erfordernis bzw. kann dessen Vorliegen nicht beweisen, entfaltet die Kündigung keinerlei Rechtswirkung.

Den Arbeitnehmenden, die sich auf die Nichtigkeit einer Kündigung berufen wollen, ist zu empfehlen, vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung zu opponieren (analog dem in Art. 336b OR geregelten Verfahren) und nach Ablauf der Kündigungsfrist ihre Arbeitsleistung weiter anzubieten. Weigert sich der Arbeitgeber, die Arbeitsleistung nach Ablauf der Kündigungsfrist in Anspruch zu nehmen und

den Lohn weiter zu zahlen, müssen die betroffenen Arbeitnehmenden die laufenden Löhne einklagen und können zusätzlich auf Feststellung klagen, dass das Arbeitsverhältnis nach wie vor besteht. Aufgrund ihrer Schadenminderungspflicht sollten sich die betroffenen Arbeitnehmenden dennoch um eine andere Arbeitsstelle bemühen.

Zu beachten ist, dass die Kündigung auch trotz stattgefundenem Gespräch und Prüfung von Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses missbräuchlich i.S.v. Art. 336 OR sein kann, so z. B. wenn sie ohne Rechtfertigungsgrund aufgrund des Alters erfolgt bzw. ein anderes Kündigungsmotiv nur vorgeschoben wird oder ein krasses Missverhältnis der auf dem Spiel stehenden Interessen bewirkt (vgl. die Ausführungen oben unter Art. 25.5 Abs. 3, Ziff. 2).

Abs. 4

Lässt sich die Kündigung nachweislich nicht abwehren, erhalten Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr und mit gleichzeitig mindestens 10 Dienstjahren einen Monat zusätzliche Kündigungsfrist zur vertraglich vereinbarten, reglementarisch festgelegten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gemäss Art. 355c OR. Diese Vorschrift gilt sowohl im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wie auch durch den Arbeitnehmenden, da für Arbeitgeber und Arbeitnehmende nicht unterschiedlich lange Fristen vereinbart werden dürfen (Art. 335a Abs. 1 OR).

Wenn eine Partei die Kündigungsfrist nicht respektiert oder die Kündigung auf einen bestimmten Termin wider Erwarten verspätet zugeht, ist diese nicht unwirksam, sondern bewirkt die Auflösung des Vertrages auf den nächstzulässigen Termin gemäss Art. 25.5 Abs. 4 GAV.

Für die Beurteilung der Rechtzeitigkeit einer Kündigung ist auf den Zeitpunkt des Empfangs durch den Adressaten abzustellen. Dem tatsächlichen Empfang gleichgestellt wird die anderweitige Kenntnisnahme sowie der Tatbestand, dass der Empfänger von der Kündigung hätte Kenntnis erlangen können und sollen. Dies ist dann der Fall, wenn die Kündigung in seinen Machtbereich gelangt ist und unter normalen Umständen damit gerechnet werden darf, dass ein korrekter Arbeitnehmer davon Kenntnis nimmt. Im Falle einer nicht abgeholten eingeschriebenen Kündigung wird i.d.R. auf den Tag nach erfolglosem Zustellungsversuch abgestellt. Die kündigende Partei trägt die Beweislast für die Rechtzeitigkeit der Kündigung.

Die um einen Monat verlängerte Kündigungsfrist für Arbeitnehmende ab 55 Jahren, welche ein 10-jähriges Dienstalter aufweisen, ist als Minimalfrist grundsätzlich zwingend einzuhalten, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbstverständlich längere Kündigungsfristen vereinbaren dürfen. Abweichungen von Abs. 4 sind jedoch grundsätzlich in drei Fällen zulässig:

– Bei Kündigungen aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR): Gemeint ist die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages, welche jedoch das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraussetzt. Ein solcher liegt vor, wenn dem Kündigenden nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuführen.
– Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen: Unter «wirtschaftlichen Gründen» sind Arbeitsmangel, Betriebszusammenlegungen, bevorstehende Abteilungs- oder Betriebsschliessungen etc. zu verstehen. Die Beweislast für das Vorliegen wirtschaftlicher Gründe liegt beim Arbeitgeber.
– Änderungskündigungen, bei welchen dem Arbeitnehmenden neue, zumutbare Arbeitsbedingungen angeboten werden: Laut Bundesgericht sind Änderungskündigungen zulässig, wenn dafür «sachliche Gründe» vorliegen. Solche Gründe können etwa eine Umstrukturierung des Betriebes oder ein schlechter Geschäftsgang sein, aber auch ein Leistungsabfall des Arbeitnehmenden. Liegen keine solchen «betrieblichen oder marktbedingten Gründe» vor, ist eine Änderungskündigung in der Regel missbräuchlich. Eine Änderungskündigung ist grundsätzlich auch dann als missbräuchlich einzustufen, wenn die dem Arbeitnehmer angebotene Änderung als unbillig erscheint. Wird die Kündigung ohne betriebliche Notwendigkeit für den Fall ausgesprochen, dass der Arbeitnehmer eine unbillige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nicht annimmt, so wird das Kündigungsrecht missbraucht.
  Grundsätzlich besteht auch im Falle einer Änderungskündigung Anspruch auf Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist. Es gilt damit, Druckversuche von Seiten des Arbeitgebers zu vermeiden, wie z. B. die Androhung der Kündigung, wenn der Arbeitnehmende nicht sofort schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptiert. Werden dem Arbeitnehmenden aber zumutbare neue Arbeitsbedingungen angeboten, welche für ihn keine unbillige Verschlechterung zur Folge haben, kann (mit der Einwilligung des Arbeitnehmenden) von einer zusätzlichen 1-monatigen Kündigungsfrist abgesehen werden.

Schliesslich muss es den Parteien des Arbeitsvertrags offen stehen, diesen statt durch einseitige Kündigung auch durch gegenseitige Übereinkunft zu beenden. Durch einen sog. Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet werden. Analoges gilt für eine einvernehmliche Vertragsänderung. Die Freiheit, eine Aufhebungsvereinbarung abzuschliessen, erfährt im Arbeitsvertrag selber eine entscheidende Einschränkung. Gemäss Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmende auf Ansprüche, die ihm zwingend zustehen, nicht verzichten. Eine Aufhebungsvereinbarung wäre in diesen Bereichen oder allenfalls sogar als Ganzes nichtig bzw. würde keine Rechtswirkung entfalten. Die zwingenden

Ansprüche werden in Art. 361 und 362 OR definiert. Im Wesentlichen sind dies Ansprüche aus geleisteter Überzeitarbeit, Ferienguthaben sowie Auslagenersatz. Nicht zu den zwingenden Ansprüchen gehören der Lohn und die Überstundenentschädigung. Allerdings ist zu erwähnen, dass das Bundesgericht die bereits geleistete Überstundenarbeit ebenfalls als unverzichtbaren Anspruch qualifiziert. Eine allfällige Austrittsentschädigung muss also finanziell betrachtet mindestens der Summe der unverzichtbaren Ansprüche entsprechen. In der Praxis wird oftmals eine Pauschalsumme als Austrittsentschädigung vereinbart und gleichzeitig erklärt, dass damit sämtliche Ansprüche abgegolten sind.

Mit dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung verzichtet der Arbeitnehmende auf künftige Rechtspositionen während der Kündigungsfrist, vor allem auf den Sperrfristenschutz während der Kündigungsfrist bei Krankheit und Unfall gemäss Art. 336c OR. Liegt der Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags allein in der Vereitelung des Sperrfristenschutzes, ist dies als klare Umgehung der gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen als unzulässig zu qualifizieren. Sprechen aber sachliche Gründe für den einvernehmlichen Aufhebungsvertrag, so ist dieser grundsätzlich zulässig. Es ist also immer zu beurteilen, ob der an sich geschützte Arbeitnehmende an der vorzeitigen Aufhebung ein eigenes vernünftiges Interesse hat. Ist dies der Fall, steht einer Aufhebungsvereinbarung nichts entgegen. Gerichte beurteilen also die Rechtmässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung stets danach, ob echte und vor allem gegenseitige Zugeständnisse vorliegen.

Art. 38.5 GAV, welcher den besonderen Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrates zum Gegenstand hat, ist mit der Regelung gemäss Abs. 4 nicht kumulierbar und geht dieser vor.

Art. 25.6 Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung

Die Firmen sind bestrebt, den Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder die Umschulung von Personen mit Handicap sicherzustellen.

Art. 25.6 erfasst Arbeitnehmende mit jeglicher Beeinträchtigung, egal, ob diese geistiger bzw. kognitiver oder körperlicher Natur ist.

Art. 25.7 Massnahmen

Für die Umsetzung obgenannter Bestimmungen prüfen die Firmen und führen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen ein, wie z. B.:
– individuelle Weiterbildungen
– Förderung des Wiedereinstiegs nach längerer Abwesenheit (z. B. aufgrund von Mutterschaft, Militärdienst)
– Lifelong-Learning
– Gesundheitsmanagement
– flexible Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen der regelmässigen Mitarbeitendengespräche machen Arbeitgeber und Arbeitnehmende regelmässige Standortbestimmungen und besprechen mögliche Laufbahnentwicklungen.

Damit die Ziele und Vorgaben der Art. 25.1 bis 25.6 effektiv umgesetzt werden können, sind die Firmen verpflichtet, geeignete Massnahmen zu prüfen und diese nach ihren betrieblichen Möglichkeiten auch einzuführen. Art. 25.7 zählt mögliche Massnahmen beispielhaft auf.

Es ist zu betonen, dass die im Massnahmenkatalog aufgeführten flexiblen Arbeitszeiten auf jeden Fall den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden und nicht denjenigen der Arbeitgeber dienen müssen.

Der Massnahmenkatalog in Art. 25.7 ist nicht abschliessend. Vielmehr sind die Arbeitgeber verpflichtet, auch andere zur Erreichung des jeweiligen Ziels geeignete sowie auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnittene Massnahmen zu prüfen und nach Möglichkeit im Betrieb zu etablieren. Führt eine Mitgliedfirma keine oder ungenügende Massnahmen ein, muss sie nachweisen können, dass sie zumindest die in Art. 25.7 genannten Massnahmen sorgfältig geprüft hat und darlegen, welche spezifischen betrieblichen Gründe eine Einführung nicht erlauben.

Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

1 Die Firmen berücksichtigen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sorgen für entsprechende fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Dabei wird insbesondere darauf geachtet, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie attraktiv für die Mitarbeitenden sind und auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit unterstützungspflichtigen Personen Rücksicht nehmen.

2 Für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben prüfen die Firmen und führen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen ein, wie z. B.:
- Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie etwa Jahresarbeitszeit, Ermöglichung von Teilzeit, Jobsharing oder Home Office
- vorübergehende Arbeitszeitreduktion bei nachgewiesenen Gründen wie Familienpflichten (Eltern, Partner und eigene bzw. Stiefkinder) oder Aus- und Weiterbildungsanliegen auf allen Positionen (mit Ausnahme der Schichtarbeitenden) auf schriftlichen Antrag hin
- Ausschreibung von Vollzeitstellen mit einem «80 %–100 %» Pensum
- Verteilung eines Teilzeitpensums auf mehrere Tage (z. B. 60 % auf 4 anstatt 3 Tage)
- Festlegen von Sitzungsterminen zwischen 09.00 Uhr – 17.00 Uhr
- Gewährung eines zusätzlichen unbezahlten Elternurlaubs in Ergänzung zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub gemäss GAV
- Unterstützung bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung
- Gewährung von unbezahltem Urlaub / Sabbaticals unter individueller Regelung von Beginn und Ende des Urlaubs sowie Versicherungsfragen und Rückkehrmodalitäten
- Erwerb zusätzlicher Ferientage während der Schulferien.

Bereits Art. 328 OR verpflichtet den Arbeitgeber im Rahmen des Persönlichkeitsschutzes, auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen. Nach Art. 6 Abs. 2 ArG hat der Arbeitgeber insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden. In Konkretisierung dieser Vorschriften hat Art. 26 die Gewährleistung der sog. «Work-Life-Balance» zum Ziel und fordert die MEM-Firmen auf, allfälligen psychosozialen Risiken mit präventiven bzw. flankierenden Massnahmen zu begegnen.

Der Arbeitgeber muss für Arbeitsbedingungen sorgen, die seinen Angestellten die Vereinbarung von Beruf und Privatleben erlauben und nicht zu übermässigen Beanspruchungen derselben führen. Dabei müssen die Firmen insbesondere darauf achten, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie eine frühzeitige Planung von Beruf und Freizeit ermöglichen und die Bedürfnisse von Angestellten mit Unterstützungspflichten berücksichtigen (vgl. dazu auch Art. 12.1 Abs.

4 GAV). Bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle helfen namentlich auch Personen mit Betreuungsaufgaben, den (Wieder-)Einstieg in Berufe der MEM-Industrie zu finden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privat- bzw. Familienleben ist gleichzeitig auch der Schlüssel für die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann. Überlange Arbeitszeiten und Wochenendarbeit können Personen mit Betreuungspflichten diskriminieren und damit das Gleichstellungsgesetz verletzen. Zu beachten ist überdies, dass auch Teilzeitarbeit eine diskriminierungsfreie berufliche Entwicklung ermöglichen muss (vgl. Art. 8.6 und 25.4 GAV).

Abs. 2 zählt diverse Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf, wobei diese nicht als abschliessend zu verstehen sind. Der Charakter der Massnahmen gemäss Abs. 2 geht über denjenigen von blossen Empfehlungen hinaus. Die MEM-Firmen werden vielmehr verbindlich zur Ergreifung entsprechender Massnahmen aufgefordert. Kommen sie dieser Aufforderung nicht nach und resultiert diese Unterlassung in einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, kann dies für die Firma Haftungsfolgen nach Art. 328 OR i.V.m. Art. 97 ff. OR nach sich ziehen. Stellt das vertragswidrige Verhalten gleichzeitig eine Persönlichkeitsverletzung nach Art. 28 ZGB dar oder wurde eine Schutznorm verletzt, kommt auch eine deliktische Haftung nach Art. 41 ff. OR infrage.

Gewisse Regeln, welche auf eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abzielen, finden sich im Übrigen bereits an anderen Stellen im GAV, wie z. B. die Empfehlung betreffend einer Woche bezahlter Jugendurlaub (Art. 13.1 Abs. 3 GAV), bezahlter Vaterschaftsurlaub (Art. 18.2 Abs. 5 GAV), Bezahlung von anderen Absenzen (Art. 20 GAV) etc.

Art. 27 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.

2 Arbeitnehmende bzw. ihre Arbeitnehmervertretungen sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge und Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen, zu informieren und anzuhören.

3 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

Grundlage dieses Artikels sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb (vgl. insbes. die entsprechenden Bestimmungen im OR, UVG und ArG inkl. ausführende Verordnungen). Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, alle Anordnungen und Schutzmassnahmen zur Wahrung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu treffen. Er hat die Zuständigkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Betrieb zu regeln und – soweit angezeigt – bestimmte Aufgaben aus diesem Bereich an einzelne Arbeitnehmende zu übertragen (Art. 7 Abs. 1 ArGV 3), insbesondere an Linienvorgesetzte und Sicherheitsbeauftragte. Die Verantwortlichkeit dieser Personen bestimmt sich aufgrund ihrer Funktion und Ausbildung. Dabei wird vom Arbeitgeber verlangt, dass er für eine zweckmässige Aus- und Weiterbildung der beauftragten Personen sorgt sowie klare Weisungen und Kompetenzen erteilt (Art. 7 Abs. 1 VUV, Art. 7 Abs. 2 ArGV 3). Ferner muss er Spezialisten der Arbeitssicherheit beiziehen, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und für ihre Sicherheit erforderlich ist (Art. 11a VUV, Art. 7 Abs. 3 ArGV 3, EKAS-Richtlinie 6508). Die Übertragung von Aufgaben entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Verpflichtungen, für Arbeitssicherheit zu sorgen und den Gesundheitsschutz einzuhalten (vgl. bspw. Art. 328 Abs. 2 OR, Art. 6 Abs. 1 und 3 ArG oder Art. 82 Abs. 1 und 2 UVG).

Selbstverständlich haben auch die Arbeitnehmenden Pflichten hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. So haben sie die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und die anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen (Art. 11 Satz 1 VUV, Art. 10 Abs. 1 ArGV 3). Ferner sind sie verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benützen (Art. 82 Abs. 3 Satz 2 UVG, Art. 11 Abs. 1 Satz 2 VUV). Es würde allerdings den Rahmen dieses Kommentars sprengen, sämtliche diesbezüglichen Vorschriften aufzuzählen.

Letztlich kann die Arbeitssicherheit und ein umfassender Gesundheitsschutz nur wirksam gewährleistet werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusammenwirken, was in Abs. 1 zum Ausdruck gebracht wird. Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten (Abs. 3).

Gemäss Abs. 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmenden bzw. die Arbeitnehmervertretung hinsichtlich Fragen der Gesundheitsvorsorge sowie in Bezug auf Probleme und Risiken neuer Produkte und Verfahren zu informieren und anzuhören vor. Durch die Anhörung sollen auch mögliche Gefahren und Probleme sowie mangelnde Kenntnisse bezüglich der Sicherheitsvorschriften wahrgenommen werden.

Art. 28 Persönlichkeitsschutz

1 Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Arbeitnehmervertretung wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern kann.

2 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll, insbesondere durch Förderung ihrer Sprachkompetenz, unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

Die in Art. 328 OR enthaltene generelle Verpflichtung des Arbeitgebers, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu schützen, ist als wesentlicher Teil der Fürsorgepflicht ein wichtiger Eckpfeiler des Arbeitsvertragsrechts. Der Persönlichkeitsschutz umfasst den Schutz aller mit der Person verbundenen elementaren körperlichen, affektiven und sozialen Werte. Diese Werte können grob in folgende Kategorien eingeordnet werden:
– physische Integrität (Leben und körperliche Gesundheit);
– psychische Integrität (geistige Gesundheit);
– sittliche Integrität und soziales Ansehen (Gefühle, Ehre, Würde, wirtschaftlicher Ruf);
– persönliche Freiheit (insbes. Meinungsäusserungsfreiheit, Glaubens- und Gewissensfreiheit, Vereinsfreiheit einschliesslich Koalitionsfreiheit, sexuelle Freiheit);
– Privatsphäre (insbes. Geheimsphäre).

Abs. 1 verpflichtet im Wesentlichen die Geschäftsleitung, die Kader und die Arbeitnehmervertretungen im Sinne einer gemeinsamen Aufgabe zum Zusammenwirken, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen. Dabei sollen insbesondere Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindert werden.

Die sexuelle Belästigung umfasst alle belästigenden sexuellen oder auf der geschlechtlichen Zugehörigkeit beruhenden Verhaltensweisen, welche die Würde der Person am Arbeitsplatz verletzen und ein Entgegenkommen sexueller Art bezwecken. Die Belästigung kann verbal oder physisch erfolgen, in Form von Drohungen, Druckausübung, Versprechen von Vorteilen, unerwünschter sexueller Annäherung, anzüglichen oder beleidigenden Bemerkungen, obszönen Anspielungen oder Kommentaren, Spötteleien oder Witzen und das Anstandsgefühl

verletzendem Verhalten. Unter Mobbing ist eine Gesamtheit von seelischem und / oder körperlichem negativem und verletzendem Verhalten (Diskriminierung, Erniedrigung, Zurückhalten von Informationen, Schikanen, Intrigen oder jede Form von seelischer Gewalt) zu verstehen, welche von einer oder mehreren Personen ausgehen und sich gegen eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer richten.

Durch die explizite Erwähnung in Abs. 2 soll die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden besonders gewichtet werden. Dabei sind namentlich die Sprachkompetenz zu fördern und eine ausländerfeindliche Stimmung zu verhindern.

Die Legitimation der Gewerkschaftsorganisation im Bereich der Feststellung von Verletzungen der Persönlichkeitsrechte ist insbesondere in Art. 7 des Gleichstellungsgesetzes (GIG, SR 151.1) ausdrücklich garantiert.

Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme

1 Die Arbeitnehmervertretungen haben das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.

2 Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

3 Werden solche Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen eingesetzt, müssen sie möglichst so gestaltet und angeordnet werden, dass dadurch die persönliche Integrität und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht übermässig eingeschränkt werden.

Der Begriff der personenbezogenen Daten, die Schranken ihrer Bearbeitung durch den Arbeitgeber, das Einsichtsrecht der Arbeitnehmenden und alle ihre diesbezüglichen Rechte werden in Art. 328b OR und im Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG, SR 235.1) abschliessend geregelt. In Art. 29 wird das Recht der Arbeitnehmervertretung auf Information über jede Änderung der Systeme zur Erfassung und zur elektronischen Bearbeitung personenbezogener Daten bestätigt. Zudem muss ein Betriebsreglement das Zugangsrecht der Arbeitnehmenden zu ihren eigenen Daten konkretisieren. Art. 38.12 Abs. 4 GAV empfiehlt sogar, der Arbeitnehmervertretung in datenschutzrechtlichen Belangen Mitsprache zu gewähren. Art. 29 konkretisiert im Weiteren den in Art. 26 ArGV 3 sowie Art. 328 OR verankerten Persönlichkeits-

schutz der Arbeitnehmenden. Von der öffentlich-rechtlichen Bestimmung gemäss Art. 26 ArGV 3 kann nicht mittels privatrechtlicher Vereinbarung abgewichen werden.

Der Arbeitgeber ist gehalten, die Gesundheit und die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu schützen und zu achten. Im Zusammenhang mit der Überwachung bedeutet dies, dass Überwachungssysteme, die das Verhalten einer Person überwachen sollen, nicht eingesetzt werden dürfen. Wenn sie aus anderen Gründen erforderlich sind, müssen sie so eingerichtet werden, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden dadurch nicht beeinträchtigt werden. Der Arbeitgeber darf im Übrigen nur Daten über Arbeitnehmende bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz. Zu erwähnen ist insbesondere der Grundsatz in Art. 13 DSG, wonach eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

Die erwähnten Voraussetzungen gelten insbesondere auch bei der Videoüberwachung durch private Personen. Zusätzlich soll das Mitspracherecht der Arbeitnehmenden bzw. ihrer Vertretungen vor dem Einsatz einer Videoüberwachungsanlage gewährt werden. Ausserdem empfiehlt es sich, datenschutzfreundliche Technologien wie z. B. «Privacy Filters» einzusetzen. Diese Filter verschlüsseln die gefilmten Gesichter in Echtzeit und garantieren so zu einem gewissen Grad die Privatsphäre.

Die Videoüberwachung aus organisatorischen Gründen, aus Gründen der Sicherheit oder zur Produktionssteuerung ist zulässig. Die Arbeitnehmenden dürfen dabei nicht oder nur ausnahmsweise betroffen sein, da sonst eine Gefährdung ihrer Gesundheit und Bewegungsfreiheit möglich ist. Denkbar sind Videokameras ausserhalb der Gebäude und bei Parkplätzen, Zugängen oder Eingängen, bei Durchgängen, bei gefährlichen Maschinen und Anlagen, in Tresorräumen, bei Gasinstallationen im Freien, bei Lagern mit gefährlichen oder wertvollen Gütern, bei Schalterhallen einer Bank usw.

Denkbar sind auch stichprobenartige Videoüberwachungen der Arbeitnehmenden zu Schulungszwecken. Dabei ist es mit dem Persönlichkeitsschutz nicht unvereinbar, wenn die Angestellten nur über die ausgewählte Aufnahmeperiode informiert werden. Die Aufnahmeperiode muss aus Gründen der Verhältnismässigkeit und des Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz so kurz wie möglich gehalten werden.

Videoüberwachungssysteme, welche die gezielte Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmenden zum Ziel haben, sind verboten, ausgenommen einer Überwachung im Falle einer Straftat oder eines Strafverdachtes auf gerichtliche oder gerichtspolizeiliche Anordnung hin. Die Verhaltensüberwachung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig, weil sie verschiedene Elemente der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden verletzen kann.

Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft

1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende geben sich Rechenschaft darüber, dass ein Unternehmen in einer sozialen Marktwirtschaft nur erfolgreich sein kann, wenn es seine Verantwortung gegenüber Arbeitnehmenden, Gesellschaft und Umwelt im In- und Ausland wahrnimmt.

2 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung besprechen gemeinsam, wie diese Verantwortung nach innen und nach aussen umgesetzt werden kann.

3 Sie leisten mit ihrer Unternehmenskultur einen Beitrag zu einer Gesellschaft, in welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmende optimale Entfaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten haben.

Abs. 1 will dem alleinigen Bestreben nach Gewinnmaximierung entgegenwirken. Die Arbeitgeber sind aufgerufen, im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Es handelt sich lediglich um eine Absichtserklärung, welche bis heute vor allem in multinationalen Firmen keinen grossen praktischen Einfluss auf die Firmenpolitik gezeitigt hat.

Ein Dialog zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung soll die Umsetzung dieser Verantwortung nach innen und aussen ermöglichen (Abs. 2). Damit wird eine Unternehmenskultur angestrebt, welche einen Beitrag zu einer Gesellschaft leistet, in welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmende optimale Entfaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten haben (Abs. 3).

Art. 31 Personalvorsorge

Den Vorsorgeeinrichtungen wird empfohlen:
- in ihren Reglementen die Möglichkeit der flexiblen Pensionierung vorzusehen und zusammen mit den betrieblichen Sozialpartnern die Einführung von Altersteilzeit- und ähnlichen Modellen zu prüfen.
- in ihren Reglementen die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit reduzierten Arbeitspensen zu berücksichtigen, insbesondere durch eine entsprechende Bemessung des Koordinationsabzugs.

Art. 31 muss sich darauf beschränken, den Vorsorgeeinrichtungen Empfehlungen abzugeben, handelt es sich bei diesen Einrichtungen doch um unabhängige selbständige juristische Personen, die dem GAV nicht unterstehen.

Es wird empfohlen, die Möglichkeit der flexiblen Pensionierung vorzusehen, damit sich die Arbeitnehmenden auf ihren Wunsch vor (oder auch nach) Erreichen des Pensionsalters ohne einschneidende Nachteile pensionieren lassen können. Darüber hinaus sollen die Vorsorgeeinrichtungen gemeinsam mit den betrieblichen Sozialpartnern die Einführung von Altersteilzeit- und ähnlichen Modellen prüfen.

Zahlreiche Vorsorgeeinrichtungen haben entweder den Koordinationsabzug schon ganz gestrichen oder sehen die Möglichkeit vor, den Koordinationsabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad der versicherten Person festzulegen. Dadurch wird es möglich, eine Ungleichbehandlung von vollzeitlich und teilzeitlich beschäftigten Personen zu vermeiden. Letztere können auf diese Weise das Einkommen aus ihrer Teilzeitbeschäftigung im Bereich der zweiten Säule zu einem proportional identischen Deckungsgrad versichern. Es wird empfohlen, solche Systeme auf alle Teilzeitbeschäftigten auszudehnen.

Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit

Art. 32 Ferienlohn

Für Ferien während der Kurzarbeit wird der volle Lohn ausgerichtet.

Die vereinbarte Arbeitszeit wird bei Kurzarbeit reduziert. Da die Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, die infolge der Kurzarbeit entstehen, unverschuldete, nicht in der Person der Arbeitnehmenden begründete Absenzen sind, dürfen die Ferien nicht reduziert werden (vgl. Kommentar zu Art. 13.3 GAV). Demnach ist auch eine Kürzung des Lohnes für die Ferien ausgeschlossen.

Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen

Art. 33.1 Grundsatz

1 Für Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Feiertagen und anderer bezahlter arbeitsfreier Tage sowie für andere bezahlte Absenzen entrichtet die Firma zusätzlich zum reduzierten Lohn einen Beitrag an diejenigen Arbeitnehmenden, die – wenn sie arbeiten würden – die Kurzarbeitsentschädigung bezögen.

2 Für den nicht anrechenbaren Arbeitsausfall vor und nach Betriebsferien oder Feiertagen entrichtet die Firma einen Beitrag, soweit die Arbeitslosenversicherung keine Leistungen erbringt.

3 Bei Kündigung während fortdauernder Kurzarbeit wird der Firmenbeitrag entrichtet, sobald die Leistungen der Arbeitslosenversicherung wegfallen. Ausgenommen sind Arbeitgeberkündigungen aus disziplinarischen Gründen.

Art. 33.2 Höhe

1 Der Firmenbeitrag entspricht, vorbehältlich der nachfolgenden Bestimmungen, der ausfallenden Kurzarbeitsentschädigung.

2 Der Firmenbeitrag vermindert sich um Versicherungsleistungen oder Ersatzeinkommen, mit denen der Lohnausfall ganz oder teilweise gedeckt wird oder gedeckt werden sollte (Kürzung der Versicherungsleistungen).

3 Beim Bestehen einer Krankentaggeldversicherung kann als Ersatz des vollen oder teilweisen Firmenbeitrags insbesondere auch die Versicherung aufgrund des ungekürzten Lohns mit unveränderter Prämienbeteiligung fortgeführt werden, soweit dadurch keine Überversicherung nach den gesetzlichen Bestimmungen entsteht.

Art. 33.3 Dauer

Der Firmenbeitrag entfällt, wenn die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers aus anderen Gründen als Kurzarbeit nicht besteht, wie z. B. wegen unbezahlter Feiertage, länger dauernder Krankheit oder Unfalls usw.

Art. 33.4 Kürzungen

Bei nur teilweisem Lohnanspruch, wie besonders während Militärdiensten, wird der Firmenbeitrag proportional herabgesetzt.

Art. 33.5 Grenzgängerinnen und Grenzgänger

Für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die bei Kurzarbeit eine Entschädigung einer ausländischen Arbeitslosenversicherung erhalten, kann der Firmenbeitrag nicht höher sein, als wenn sie in der Schweiz versichert wären.

Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags

1 Besteht aus anderen Gründen kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wie z. B. bei zu geringem Arbeitszeitausfall usw., oder wird sie wegen Verschuldens der oder des Arbeitnehmenden gekürzt, leistet die Firma keinen Ersatz.

2 Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anspruch auf einen Firmenbeitrag, wenn während einer Kurzarbeitsphase der Arbeitszeitausfall nur vorübergehend unter die gesetzlich vorgesehene Mindestgrenze fällt.

Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit

1 Die Jahresendzulage bemisst sich nach dem Durchschnittslohn der 12 vorangegangenen Monate, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überzeitentschädigung usw. und ohne Kurzarbeitsentschädigungen.

2 Für Arbeitnehmende im Stundenlohn ist der Umrechnungsfaktor von 173 für die Ermittlung des Monatslohns entsprechend zu ändern.

Die Art. 33–35 enthalten eine Zusammenfassung von Bestimmungen aus verschiedenen Gesetzen, insbesondere aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG, SR 837.0), sowie aus dem GAV (vgl. z. B. Art. 16.2, 18.1, 18.5, 18.8).

Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb

Art. 36 Ziele der Mitwirkung

1 Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:
- die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und die Befriedigung am Arbeitsplatz
- die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und der Mitverantwortung der Arbeitnehmenden
- die Förderung eines guten Betriebsklimas
- die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

2 Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in den Betrieben zu fördern:
- im persönlichen Arbeitsbereich
- durch Arbeitnehmervertretungen
- durch Kommissionen für besondere Aufgaben.

Die Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmenden bilden einen wesentlichen Bestandteil des GAV. Art. 36 legt die Ziele und die verschiedenen Bereiche der Mitwirkung im Betrieb fest. Mitwirkung ist ein Oberbegriff, der die einzelnen Formen der «Mitbestimmung» im Betrieb beinhaltet (vgl. Art. 38.11 GAV).

Art. 37 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich

1 Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass informierte, mitdenkende und an innovativen Prozessen beteiligte Arbeitnehmende ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten einzubringen vermögen und so die Innovationsfähigkeit der Betriebe gesteigert werden kann.

2 Sie sind überzeugt, dass zu diesem Zweck jene Methoden der Unternehmensführung anzuwenden sind, die den Arbeitnehmenden klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenz- und Verantwortungsbereiche übertragen. Deren Zuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmenden voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitung und in den Entscheidungsprozess gefördert wird. Durch Mitarbeitergespräche sollen die Arbeitnehmenden informiert und gefördert werden. Dies kann individuell oder in Gruppen erfolgen.

3 Die Vertragsparteien geben sich darüber Rechenschaft, dass die Anwendung solcher Führungsgrundsätze von der Überzeugung und der dauernden persönlichen Anstrengung aller Beteiligten getragen sein muss und somit nicht allgemein angeordnet und geregelt werden kann. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.

Ohne eine zwingende Regelung oder Richtlinien zu enthalten, sieht diese Bestimmung vor, dass die Geschäftsleitungen einen der Partizipation verpflichteten Führungsstil befolgen müssen, durch welchen die Mitwirkung der Arbeitnehmenden am Entscheidungsprozess gefördert und das Personal durch individuelle und gemeinschaftliche Beurteilungs- und Förderungsgespräche informiert wird. Zudem sollen die Arbeitnehmenden entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten an innovativen Prozessen beteiligt werden.

Art. 38 Arbeitnehmervertretungen

Art. 38.1 Bildung von Arbeitnehmervertretungen

1 Die Vertragsparteien und die Geschäftsleitungen unterstützen und fördern den Aufbau von Arbeitnehmervertretungen.

2 Wo in einem Betrieb oder in einer Betriebsstätte noch keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann ein Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden im vorgesehenen Vertretungsbereich eine Urabstimmung verlangen. Ergibt diese, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmenden eine Vertretung wünscht, führen Geschäftsleitung und Arbeitnehmende eine Wahl durch.

3 Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen bestehen, können weitere Vertretungen gebildet werden, wobei folgende Voraussetzungen gelten:
– Der neue Vertretungsbereich muss mindestens einen Drittel aller im Betrieb oder in der Betriebsstätte Wahlberechtigten umfassen, mit Zustimmung der Geschäftsleitung auch weniger.

– Das Begehren muss von einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden des neuen Vertretungsbereichs gestellt und von der Mehrheit dieser Wahlberechtigten in einer Urabstimmung angenommen werden.
– Der neue Vertretungsbereich muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur durch persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmenden definiert sein.

4 Nach Bildung einer neuen Arbeitnehmervertretung arbeitet diese mit der Geschäftsleitung Statuten gemäss den folgenden Bestimmungen aus.

Der für den GAV sehr wichtige Grundsatz, wonach in jedem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung einzusetzen ist, findet sich schon in Art. 6 GAV. Der Anspruch auf eine Vertretung der Arbeitnehmenden ist auch in Art. 3 des Mitwirkungsgesetzes enthalten. Ein Zehntel des im Betrieb oder in einer Betriebsstätte beschäftigten Personals kann verlangen, dass eine Urabstimmung organisiert wird, in welcher man sich über die Schaffung einer Arbeitnehmervertretung äussern kann (Art. 38.1 Abs. 2 GAV). Unter Betriebsstätte ist die genau umschriebene Abteilung einer Firma (bspw. die Montageabteilung) oder eine vom Sitz der Firma geographisch getrennte Produktionseinheit zu verstehen. Wünscht eine Mehrheit der Stimmenden grundsätzlich die Schaffung einer Arbeitnehmervertretung, muss eine Wahl organisiert werden, um die Vertreter und Vertreterinnen des Personals zu wählen.

Der Betriebsteil (Werkstätte, Büro, Filiale), welcher eine Arbeitnehmervertretung wählt, bildet einen Vertretungsbereich. Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen existieren, kann die Schaffung einer neuen Vertretung für einen besonderen Vertretungsbereich verlangt werden (Abs. 3). Um eine zu grosse Zahl von Arbeitnehmervertretungen in einem Betrieb zu vermeiden, muss ein neuer Vertretungsbereich mindestens ein Drittel des Personals eines Betriebes oder einer Betriebsstätte umfassen. In Unternehmen, welche sich in verschiedene Aktiengesellschaften aufspalten, muss es wenigstens eine Arbeitnehmervertretung pro Gesellschaft und zudem eine Arbeitnehmervertretung für die ganze Unternehmensgruppe geben.

Art. 38.2 Änderung von Vertretungsbereichen

Besteht der Wunsch nach Änderung des Vertretungsbereichs einer Arbeitnehmervertretung, gilt Folgendes:
– Das Begehren muss von der für den neuen Betriebsbereich zuständigen Arbeitnehmervertretung bei der Geschäftsleitung eingereicht werden; diese hat davon betroffene andere Arbeitnehmervertretungen vor der Urabstimmung zur Stellungnahme einzuladen und, falls nötig, zu vermitteln.

– Die Änderung muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur wegen persönlicher Eigenschaften der betroffenen Arbeitnehmenden erfolgen.
– Die Änderung muss von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden in einer Urabstimmung angenommen werden.

Diese Bestimmung betrifft Änderungen der Vertretungsbereiche und die daraus folgenden Änderungen auf der Ebene der Arbeitnehmervertretungen. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Fusionen oder Erweiterungen der Vertretungsbereiche. In jedem Fall müssen getrennte Abstimmungen in den beiden – oder mehreren – Vertretungsbereichen organisiert werden, welche sich vorerst grundsätzlich zur Fusion oder Erweiterung äussern. Wird der Grundsatz in den betroffenen Vertretungsbereichen gutgeheissen, kann zur neuen Wahl der Arbeitnehmervertretung geschritten werden.

Wie im vorangehenden Artikel wird auch hier präzisiert, dass die Vertretungsbereiche sinnvoll sein müssen und nicht lediglich auf persönlichen Eigenschaften der betreffenden Arbeitnehmenden beruhen. Eine Kadervertretung erfüllt daher die Anforderungen des Gesamtarbeitsvertrages nicht, da sie sich nicht auf die verschiedenen Teile und Einheiten des Betriebs, sondern auf persönliche Funktionen und Eigenschaften der Kader in den verschiedenen Betriebsteilen stützt.

Art. 38.3 Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

1 Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmenden des jeweiligen Vertretungsbereichs. Lernende sind ebenfalls wählbar.

2 Bei der Wählbarkeit sind Einschränkungen in Bezug auf das Dienstalter bis maximal 12 Monate möglich.

3 Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.

4 Ist kein Mitglied einer Vertragspartei gewählt worden, kann die organisierte Kandidatin oder der organisierte Kandidat mit der höchsten Stimmenzahl als weiteres Mitglied in die Vertretung Einsitz nehmen, wenn im Vertretungsbereich ein Organisationsgrad von mindestens 20% gegeben ist.

5 Sind zwar Verbandsmitglieder gewählt worden, aber nur aus einem einzigen Verband, so kann die Firma das Mitglied eines weiteren Verbands beiziehen, das die höchste Stimmenzahl erreicht hat und dessen Verband im Vertretungsbereich genügend repräsentativ ist.

6 Die weitere Regelung des Wahlverfahrens ist Sache der innerbetrieblichen Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmenden.

Alle Arbeitnehmenden, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, einschliesslich der Lernenden, sind zur Wahl ihrer Arbeitnehmervertretung berechtigt bzw. sind wählbar (Abs. 1). Das Betriebsreglement kann jedoch eine Beschränkung bezüglich Dienstalter, allerdings nur bis zu 12 Monaten, einführen (Abs. 2).

Bei der Wahl einer Arbeitnehmervertretung müssen die verschiedenen Betriebsteile vertreten sein (Abs. 3). Das Betriebsreglement kann die Schaffung von Wahlkreisen vorsehen. Keinesfalls zulässig sind Wahlen, in welchen alle im Betrieb beschäftigten Personen gewählt werden können, ohne formell als Kandidatinnen und Kandidaten aufgestellt worden zu sein und in welchen die Arbeitnehmervertretung ganz einfach durch diejenigen Personen gebildet würde, welche am meisten Stimmen erhalten haben.

Abs. 4 sieht einen Schutz der Gewerkschaftsorganisationen vor, sofern kein Gewerkschaftsmitglied in die Arbeitnehmervertretung gewählt wurde, obwohl der Organisationsgrad der Gewerkschaft in diesem Vertretungsbereich mindestens 20 % beträgt. In solchen Fällen kann der nicht gewählte Kandidat oder die nicht gewählte Kandidatin der Gewerkschaft automatisch Mitglied der Arbeitnehmervertretung werden.

Wenn Gewerkschaftsmitglieder, die in die Arbeitnehmervertretung gewählt wurden, alle dem gleichen Verband angehören, kann der Betrieb beschliessen, ein Mitglied einer weiteren Gewerkschaft beizuziehen (Abs. 5). Dabei geht es um den besonderen Schutz von Minderheitsgewerkschaften, welche aber in den einzelnen Vertretungsbereichen dennoch genügend repräsentativ sein müssen. Wird also ein Mitglied einer Minderheitsgewerkschaft nicht mit der nötigen Stimmenzahl gewählt, so wird es als zusätzliches Mitglied in die Arbeitnehmervertretung aufgenommen. In solchen Fällen hat die Firma der gewählten Arbeitnehmervertretung aufgrund der Zahl der organisierten Personen nachzuweisen, dass die betreffende Gewerkschaft genügend repräsentativ ist, um berücksichtigt zu werden.

Art. 38.4 Stellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung erfüllen eine wichtige Funktion für den Betrieb und geniessen eine besondere Vertrauensstellung.

2 Geschäftsleitung und Vorgesetzte anerkennen die Bedeutung der Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung für die Sozialpartnerschaft und verhindern insbesondere eine Benachteiligung bei der Qualifikation und der Lohnfestsetzung.

3 Geschäftsleitung und Vorgesetzte fördern die berufliche Weiterentwicklung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und gewähren ihnen bei Bedarf besondere Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit nach der Beendigung des Mandats.

In dieser Bestimmung wird auf die wichtige Funktion und auf die bereits in Art. 6 Abs. 2 GAV erwähnte besondere Vertrauensstellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung hingewiesen (Abs. 1).

Das in Abs. 2 enthaltene Verbot der Benachteiligung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung bezieht sich vor allem auf Qualifikation und Lohnfestsetzung. Bei der Qualifikation ist unbedingt zu berücksichtigen, dass Mitglieder der Arbeitnehmervertretung die mit ihrer besonderen Funktion und Verantwortung verbundenen Aufgaben häufig neben ihrer normalen Arbeit ausführen müssen. Im Weiteren besteht angesichts dieser Doppelbelastung die Gefahr, dass die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung zu wenig auf ihr berufliches Fortkommen achten können. Deshalb sollen sie von der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten in ihrer beruflichen Weiterentwicklung gefördert werden (Abs. 3). Zudem haben sie nach Beendigung ihres Mandats bei Bedarf Anspruch auf Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit oder bei einer beruflichen Neuorientierung.

Art. 38.5 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrats

1 Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen sowie Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreterin oder Arbeitnehmervertreter weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile (betreffend Lohn, beruflicher Entwicklung usw.) erwachsen.

2 Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitglieds einer Arbeitnehmervertretung oder eines Stiftungsrats einer betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung, hat ihm die Geschäftsleitung vor der Kündigung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen. Entlassungen aus wichtigen Gründen können ohne vorherige Ankündigung ausgesprochen werden.

3 Das betroffene Mitglied der Arbeitnehmervertretung oder des Stiftungsrats im Sinne von Abs. 2 kann innert 5 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der ASM und die vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverbände zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.

4 Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten; eine allfällige Kündigung darf frühestens nach einem Monat erfolgen, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchslos hingenommen wurde; diese Frist beginnt erst nach der Ankündigungsfrist von 5 Arbeitstagen (siehe Abs. 3) zu laufen.

5 Bei Restrukturierungen geniessen lediglich die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter einen zusätzlichen Schutz, indem ihnen frühestens nach 4 Monaten gekündigt werden darf, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchslos hingenommen wurde.
Zudem muss die Geschäftsleitung – bei Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung im Rahmen einer Restrukturierung – die Arbeitnehmervertretung informieren und den ASM sowie den vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverband zur Abklärung und Vermittlung beiziehen, es sei denn, das betroffene Mitglied verzichte auf ein solches Vorgehen.

6 Bei strittiger Kündigung entscheidet das ordentliche Gericht.

Ein mehrstufiges Verfahren im Gesamtarbeitsvertrag bewirkt, dass eine beabsichtigte Kündigung von Arbeitnehmervertretenden nicht mehr als individualrechtliche Angelegenheit beurteilt wird, sondern als eine Angelegenheit der Vertragsparteien und somit als schuldrechtliche Verpflichtung dieser.

Indem man die Kündigung von Arbeitnehmervertretenden oder Stiftungsräten auf sozialpartnerschaftlicher Ebene regelt, wird sie zum Verhandlungsgegenstand zwischen den Sozialpartnern. Dabei gilt der

Grundsatz, dass sich die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden im Sinne der «gleich langen Spiesse» gleichberechtigt gegenüber stehen.

Wer sich für Gewerkschaftsinteressen einsetzt, setzt sich nicht nur für seine eigenen Interessen ein, sondern für kollektive Interessen. Soll also Arbeitnehmervertretenden oder Stiftungsräten gekündigt werden, so sind davon nicht nur die Einzelperson, sondern auch das Kollektiv und somit die Sozialpartnerschaft als Ganzes betroffen.

Für die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen sowie für die Stiftungsräte betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen besteht ein besonderer Schutz, indem ihnen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit in diesen Gremien nicht gekündigt werden darf und auch andere Benachteiligungen verboten sind (Abs. 1). Die Bezeichnung «ordnungsgemässe Tätigkeit» bedeutet keineswegs eine Einschränkung der Rechte der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung bei der Verteidigung der Interessen des Personals gegenüber der Geschäftsleitung. In diesem Zusammenhang wäre eine Kündigung auch im Sinne von Art. 336 Abs. 2 lit. b OR missbräuchlich, sofern der Arbeitgeber keinen begründeten Anlass zur Kündigung nachweisen kann; auch der Kündigungsgrund darf in keinem Zusammenhang mit der Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter stehen. Ein solcher Anlass könnte allenfalls dann vorliegen, wenn dem Arbeitgeber bei vernünftiger und ausgewogener Betrachtungsweise und nach Beurteilung durch die Sozialpartner bzw. die Arbeitnehmervertretung gem. Abs. 3 eine Kündigung als letzte Lösung unvermeidlich erscheint, ohne dass der Grund aber für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 337 OR ausreicht. Die Arbeitnehmervertretung und / oder die Sozialpartner beurteilen in jedem Fall die Rechtmässigkeit einer solchen Kündigung.

Falls die Geschäftsleitung einer Firma plant, ein Mitglied eines der genannten Gremien zu entlassen, muss sie ihn über ihre Kündigungsabsicht schriftlich und unter Angabe der Gründe für einen solchen Entscheid informieren (Abs. 2). Diese Mitteilung stellt noch keine Kündigung dar. Die betroffene Person kann innert 5 Arbeitstagen ab Empfang der Mitteilung eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verlangen. Die Aussprache hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Wenn sich die Parteien nicht einigen, können sie den ASM und den vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverband beiziehen, um den Streitfall prüfen zu lassen und eine Mediation zu versuchen (Abs. 3). Kommt auch dann keine Einigung zustande, kann nicht an ein Schiedsgericht gelangt werden, ausser wenn sich die Parteien darauf verständigen, die Sache einem solchen vorzulegen (Art. 10.5 GAV). Das gesamte Verfahren darf nicht länger als einen Monat dauern. Hält die Geschäftsleitung an ihrer Kündigungsabsicht fest, so darf die Kündigung frühestens einen Monat nach

Mitteilung der Kündigungsabsicht erfolgen, wenn die betroffene Person reagiert und eine Aussprache gefordert hat (Abs. 4).

Das entlassene Mitglied der Arbeitnehmervertretung oder des Stiftungsrats einer Personalvorsorgeeinrichtung behält sein Recht, die Kündigung vor einem ordentlichen Gericht anzufechten (Abs. 6). Erachtet das Gericht die Kündigung als missbräuchlich, so wird der Betrieb zur Bezahlung einer Entschädigung in der Höhe von höchstens sechs Monatslöhnen verurteilt, unter Berücksichtigung der Schwere des Missbrauchs, der Art und Weise, wie die Kündigung vorgenommen wurde und der Haltung des Arbeitgebers, welcher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne ersichtlichen Grund verweigert (Art. 336a Abs. 1 und 2 OR).

Wenn die Geschäftsleitung die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung nicht aus persönlichen, sondern aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigt (Arbeitsmangel, Schliessung einer Abteilung usw.), ist das in Abs. 5 beschriebene Verfahren einzuhalten. In solchen Fällen muss die Geschäftsleitung, sobald sie die Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung beabsichtigt, unverzüglich direkt die Arbeitnehmervertretung informieren. Die Fristen gemäss Abs. 3 kommen hierbei nicht zur Anwendung. Die Geschäftsleitung muss zudem den ASM und den von der betroffenen Person bezeichneten Arbeitnehmerverband beiziehen. Im Fall einer Entlassung wegen Restrukturierung kann die Kündigung frühestens nach vier Monaten ausgesprochen werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die betroffene Person vorher der Kündigung widersprochen und eine Aussprache verlangt hat. Dieses spezielle Verfahren soll verhindern, dass der besondere Kündigungsschutz für Mitglieder der Arbeitnehmervertretung durch den Rückgriff auf Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen seinen Sinn verliert. Zudem soll gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmervertretung bei Restrukturierungen, welche zu Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen führen, ihre Aufgabe uneingeschränkt wahrnehmen kann, ohne dass sich die Mitglieder um ihre eigene Stellung zu sorgen haben. Die von einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen betroffene Person kann im Übrigen erklären, dass sie auf ein solches Vorgehen verzichtet. Diesfalls verliert sie ihren besonderen Kündigungsschutz gemäss GAV.

Es versteht sich, dass die betreffenden Arbeitnehmenden auch nach Durchlaufen dieses Verfahrens die ordentlichen Gerichte anrufen und eine allfällige Missbräuchlichkeit einklagen können (Abs. 6). Hier sind zwingend die Fristen gemäss Art. 336b OR zu beachten, wonach längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist eine schriftliche Einsprache zu erheben ist und innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht werden muss, andernfalls der Anspruch verwirkt ist.

Art. 38.6 Ausübung des Mandats

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden von der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Geschäftsleitung informiert die direkten Vorgesetzten über die Rechte und Pflichten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sowie über deren Aufgaben und den damit verbundenen Zeitaufwand. Den Firmen wird empfohlen, diese Punkte schriftlich festzuhalten.

2 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit es zur ordnungsgemässen Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Wo es der Umfang der Beanspruchung erfordert, kann für einzelne Mitglieder eine regelmässige Freistellung oder bei Bedarf eine Teilzeitstelle vereinbart werden. Die Frage einer Entschädigung wird in den Betrieben geregelt.

3 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie die Arbeit nach Abmeldung bei der oder dem Vorgesetzten verlassen.

4 Die Geschäftsleitung unterstützt die Arbeitnehmervertretung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr dazu im notwendigen Umfang Räume und Hilfsmittel zur Verfügung. Sämtliche Aufwendungen der Mandatsausübung können bei Bedarf einer separaten Kostenstelle belastet werden.

5 Die Geschäftsleitung erleichtert der Arbeitnehmervertretung die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmenden.

6 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind. Sie haben daher das Recht, sich in diesen Angelegenheiten mit den Vertretern der Vertragsparteien zu besprechen, welche die Vertraulichkeit zu wahren haben.
Demgegenüber sind der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:
a) in Angelegenheiten, bei denen dies von der Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird, wobei die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung angemessen zu berücksichtigen sind.

b) in persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Arbeitnehmenden.

7 Über allfällige Mitteilungen aus den Beratungen an die Öffentlichkeit besprechen sich Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung.

Rechte der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

Abs. 1 Die Tätigkeit der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung hängt in einem grossen Ausmass davon ab, ob der Betrieb bereit ist, genügend Zeit und Mittel zur Verfügung zu stellen. Deshalb wird in Abs. 1 daran erinnert, dass die Geschäftsleitung und die Vorgesetzten die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen in der Ausübung ihres Mandats unterstützen und ihnen, vor allem auch dem Präsidium, die notwendige Zeit gewähren müssen.

Abs. 2 Die Zeit, welche die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung für ihre Tätigkeit benötigen, gilt als Arbeitszeit und wird als solche bezahlt. Abs. 2 legt nicht fest, welcher Anteil der Arbeitszeit für die Ausübung des Mandats erforderlich ist; er geht jedoch vom Grundsatz aus, dass die Firma den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Zeit gewähren muss, einschliesslich einer regelmässigen Freistellung für einzelne Mitglieder. Es wird empfohlen, dass Vollzeit- bzw. Teilzeitpensen für die Arbeit in der Arbeitnehmervertretung vereinbart werden.

Abs. 3 Bei der Ausübung ihres Mandates haben die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung auf den Betriebsablauf Rücksicht zu nehmen. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie aber nach Abmeldung bei der vorgesetzten Stelle ihre Arbeit verlassen.

Abs. 4 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung haben Anspruch darauf, dass die Geschäftsleitung ihnen die zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen Räume und Hilfsmittel zur Verfügung stellt, wie z. B. Gesetzestexte, Fachliteratur, weitere Dokumente, Büromaterial, Computer, Kopierer usw. Dazu gehören auch Informationen, die bspw. von der Personal- oder der Buchhaltungsabteilung verlangt werden und die notwendig sind, um das Mandat in Kenntnis der Sachlage ausüben zu können. Das Personal muss die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung kennen. Wenn ihre Namen und ihre Erreichbarkeit am Anschlagbrett und / oder Intranet bekannt gegeben werden, ist es wesentlich einfacher, ihnen Informationen zukommen zu lassen. Die Arbeitnehmervertretung kann mit dem Arbeitgeber ein Budget für die Aktivitäten der Arbeitnehmervertretung aushandeln, das über eine separate Kostenstelle geführt wird.

Abs. 5 Die Geschäftsleitung hat die Arbeitnehmervertretung bei der Übermittlung der notwendigen Informationen an das Personal zu unterstützen, bspw. durch Anschlagtafeln in jeder Abteilung und durch die Verteilung persönlicher Informationen an die im Betrieb beschäftigten Personen. Die Übermittlung von Informationen kann selbstverständlich auch über elektronische Datenträger erfolgen. Zudem ist die Arbeitnehmervertretung berechtigt, Betriebsversammlungen auf Abteilungs- oder auf Betriebsebene einzuberufen oder eine Urabstimmung vorzunehmen (vgl. Art. 38.9 GAV).

Pflichten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

Abs. 6 In diesem Absatz steht die Pflicht der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung zur Verschwiegenheit im Vordergrund. Dabei werden die entsprechenden Bestimmungen in Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes fast wörtlich übernommen.

- Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit über betriebliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihnen in der Ausübung ihres Mandats zur Kenntnis gelangen, und zwar gegenüber betriebsfremden, nicht aber gegenüber den im Betrieb beschäftigten Personen. Es ist unabdingbar, dass die Arbeitnehmervertretungen ihre Entscheidungen nicht im Alleingang treffen, sondern immer unter Einbezug der Belegschaft, was eine sog. horizontale Kommunikation voraussetzt.
- Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind von dieser Verschwiegenheitspflicht gegenüber betriebsfremden Personen befreit, welche mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind, d. h. gegenüber Vertretern und Vertreterinnen der Gewerkschaften. Diese unterstehen ebenfalls der Verschwiegenheitspflicht, haben aber Anspruch auf Informationen, um die Arbeitnehmervertretungen sinnvoll beraten zu können.
- Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit in Angelegenheiten verpflichtet, bei denen dies von der Geschäftsleitung oder von der Arbeitnehmervertretung ausdrücklich verlangt wird. Die Geschäftsleitung kann jedoch nur dann eine absolute Verschwiegenheit fordern, wenn dazu ein berechtigtes Interesse besteht. Ein solches Interesse kann bspw. bei vertraulichen Informationen gegeben sein, welche direkte Auswirkungen auf die Börsennotierung haben oder für die Konkurrenz unmittelbar verwertbare Angaben enthalten. Das Recht der Geschäftsleitung, einzelne Informationen als streng vertraulich zu bezeichnen, wird insbesondere beschränkt durch die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung, d. h. durch das Recht der Arbeitnehmervertretung, sich durch die Gewerkschaft beraten zu lassen. Deshalb darf die Erarbeitung von Sozialplänen oder die Ankündigung von Restrukturierungsmassnahmen mit Auswirkungen auf die Arbeitsstellen nicht der absoluten Verschwiegenheitspflicht unterstellt werden. Die Arbeitnehmervertretungen müssen sich mit der betroffenen Belegschaft austauschen können, um z. B.

im Rahmen der Konsultation Vorschläge zur Vermeidung von Entlassungen ausarbeiten zu können. Eine Konsultation ohne Einbezug der Betroffenen würde keinen Sinn ergeben.
– Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur absoluten Verschwiegenheit über alle persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Abeitnehmenden verpflichtet. Vorbehalten bleibt die Einwilligung der betreffenden Arbeitnehmenden.

Abs. 7 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung haben sich darüber zu einigen, in welchem Stadium ihrer Beratungen sie die Öffentlichkeit gemeinsam oder getrennt informieren.

Art. 38.7 Freistellung für Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

1 Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten die Arbeitnehmervertretungen pro Mitglied und Jahr 5 Tage, die als Arbeitstage gelten. In besonderen Fällen, insbesondere für neue Mitglieder, können Schulungstage auf ein anderes Jahr übertragen oder zusätzliche Tage vereinbart werden.

2 Die Aufteilung und der Bezug der Schulungstage durch die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind Sache der Arbeitnehmervertretung.

3 Den gleichen Anspruch auf Schulungstage haben die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.

4 Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für welche Schulungstage beansprucht werden, ist möglichst frühzeitig dem Arbeitgeber unter Angabe des Organisators zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

Für die besondere Ausbildung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen zur Ausübung ihres Mandates legt Art. 38.7 das jährliche Schulungsguthaben fest. Dieses beträgt 5 Tage pro Mitglied und Jahr und steht der Arbeitnehmervertretung bei der Planung der Schulung ihrer Mitglieder und Ersatzleute zur Verfügung. Grundsätzlich können die Schulungstage von einem Jahr auf das andere übertragen und kumuliert oder deren Zahl mit der Begründung erhöht werden, dass neue Vertreterinnen und Vertreter einer intensiveren Grundausbildung bedürfen.

Die Schulungstage gelten als Arbeitstage und werden vom Betrieb als solche entschädigt. Die Arbeitgeberseite muss über die Inanspruchnahme der Schulungstage informiert werden, insbesondere wenn es

sich um Kurse oder Veranstaltungen handelt, in denen die gesamte Arbeitnehmervertretung gleichzeitig geschult werden muss. Die Personalvertreter und -vertreterinnen in Stiftungsräten von Personalvorsorgeeinrichtungen haben den gleichen Anspruch auf Schulungstage. Der Arbeitgeber kann nicht über den Inhalt der Kurse entscheiden.

Art. 38.8 Allgemeiner Aufgabenbereich

1 Die Arbeitnehmervertretung nimmt die Anliegen der Arbeitnehmenden entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung als angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind. Beim Weiterzug von Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann eine Unterstützung durch die Arbeitnehmervertretung oder durch ein Mitglied erfolgen.

2 Die Arbeitnehmervertretung behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.

3 Die Arbeitnehmervertretung erhält von der Geschäftsleitung und beschafft sich von den Arbeitnehmenden die Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.

4 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

Dieser Artikel umschreibt allgemein die Aufgaben und Kompetenzen der Arbeitnehmervertretung, die in den entsprechenden Bestimmungen des GAV detailliert geregelt werden.

Art. 38.9 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmenden

1 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden.

2 Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden. Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und

Arbeitnehmervertretung Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten. Allenfalls können die beidseitigen Vertragsparteien beratend teilnehmen. Die Firma übernimmt in diesen Fällen die Lohnzahlung.

3 Erachtet die Arbeitnehmervertretung eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu benachrichtigen. Diese wirkt auf Wunsch der Arbeitnehmervertretung bei der Organisation und der Durchführung der Urabstimmung mit.

Art. 38.9 betont die unerlässliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und dem von ihr vertretenen Personal. Die Arbeitnehmervertretung kann nicht losgelöst vom Willen der Beschäftigten wirken, sondern muss wirklich die Interessen und Ansichten der Mehrheit des Personals vertreten. Dazu stehen ihr verschiedene Mittel zur Verfügung:

Betriebsversammlungen (Abs. 2)

Die Arbeitnehmervertretung ist berechtigt, Personalversammlungen auf Abteilungs- oder Betriebsebene durchzuführen, um dem Personal die nötigen Informationen zu geben, dessen Anliegen entgegenzunehmen und Berichte über ihre Tätigkeit zu erstatten. Zudem legt sie alle in ihrer Kompetenz liegenden Entscheidungen der Betriebsversammlung zur Genehmigung vor.

In dringenden Angelegenheiten kann die Arbeitnehmervertretung unverzüglich Betriebsversammlungen im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung während der Arbeitszeit durchführen. In diesen Fällen gilt die in der Betriebsversammlung verbrachte Zeit als Arbeitszeit und wird als solche entschädigt. In besonderen Situationen können Geschäftsleitung und Vertragsparteien ihren Standpunkt in der Betriebsversammlung vertreten.

Urabstimmung (Abs. 3)

Die Arbeitnehmervertretung kann über wichtige Fragen eine Urabstimmung mit geheimer Stimmabgabe organisieren. Die Geschäftsleitung muss vorgängig darüber informiert werden, und sie kann bei der Organisation und Durchführung einer demokratischen Abstimmung unterstützend mithelfen. Der Einbezug der Arbeitgeberseite bezieht sich ausschliesslich auf die organisatorischen Belange und nicht auf den Inhalt.

Weiterleitung von Informationen

Vgl. Kommentar zu Art. 38.6 Abs. 4 und 5 GAV.

Untersuchungen und Umfragen

Die Arbeitnehmervertretung kann Untersuchungen und Umfragen beim Personal durchführen. Sie muss nämlich in der Lage sein, Reaktionen, Bedürfnisse, Anliegen und Ideen des Personals zu sammeln, bspw. zur Einführung innovativer Prozesse (vgl. Art. 8.10 Abs. 4 GAV).

Art. 38.10 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung

1 Partner der Arbeitnehmervertretung ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.

2 Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über den Geschäftsgang. Die Arbeitnehmervertretung ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.

3 Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekannt zu geben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Firma übernimmt die Lohnzahlung.

4 Wo es angezeigt erscheint, können im allseitigen Einvernehmen die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer Gesamtsitzung mit der Geschäftsleitung einberufen werden.

Die Geschäftsleitung muss sich zu den Angelegenheiten äussern, welche ihr die Arbeitnehmervertretung vorlegt. Der Grundsatz der Zusammenarbeit umfasst die Pflicht zu Diskussion und Stellungnahme. In Art. 38.8 Abs. 2 GAV ist eine solche Pflicht für die Arbeitnehmervertretung ausdrücklich vorgesehen, sie ergibt sich aber aufgrund von Art. 38.10 Abs. 2 GAV auch für die Geschäftsleitung.

Die Geschäftsleitung muss die Arbeitnehmervertretung periodisch und ausführlich informieren (Abs. 2). Die Information betrifft den Geschäftsgang und alle wichtigen Fragen, welche das Personal berühren. Der zentrale Punkt liegt in der Qualität und Quantität der Informationen, welche die Geschäftsleitung der Arbeitnehmervertretung erteilt. Nicht nur die Präsidentin oder der Präsident, sondern die gesamte Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf Informationen der Geschäftsleitung.

Abs. 3 sieht gemeinsame Sitzungen von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vor. Diese Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt und werden als solche bezahlt. Das Ergebnis der Sitzungen ist dem Personal in geeigneter Weise bekannt zu geben. Es ist wichtig, die Einladung am Anschlagbrett anzubringen, damit das Personal über die in der Sitzung angesprochenen Themen informiert ist. Die Arbeitnehmervertretung hat das Recht, die Themen in Form einer Traktandenliste anzukündigen. Die regelmässig erfolgenden, ordentlichen, gemeinsamen Sitzungen (bspw. alle zwei Monate) sowie die allfällige Einberufung einer ausserordentlichen Sitzung müssen im Betrieb vereinbart werden. Im allseitigen Einvernehmen können die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer Gesamtsitzung mit der Geschäftsleitung einberufen werden (Abs. 4).

Art. 38.11 Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkungsrechte basieren auf den folgenden vier Stufen:

a) **Information** bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.

b) **Mitsprache** bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Arbeitnehmervertretung beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

c) **Mitentscheidung** bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehören eine hinreichende vorgängige Information sowie eine Verhandlung des Gegenstands zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung.

d) **Selbstverwaltung** bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

Dieser Artikel definiert die vier möglichen Stufen der Mitwirkung im Betrieb. Welche Themen welcher Stufe zuzuordnen sind, wird zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemäss Art. 38.12 GAV und unter Berücksichtigung der Vorgaben des Mitwirkungsgesetzes vereinbart. Je nach Bereich kann eine unterschiedliche Mitwirkungsstufe zur Anwendung gelangen.

Die Stufe Information bedeutet, dass die Arbeitgeberseite verpflichtet ist, die Arbeitnehmervertretung umfassend zu informieren und ihr Gelegenheit zu geben, sich darüber mit der Arbeitgeberseite auszutauschen. Eine stärkere Form der Mitwirkung ist die Mitsprache. Sie berechtigt die Arbeitnehmervertretung, sich mit der Geschäftsleitung in gewissen Angelegenheiten zu beraten und Vorschläge / Anträge einzubringen. Sollte die Geschäftsleitung anders entscheiden, muss sie dies der Arbeitnehmervertretung gegenüber (schriftlich) begründen. Mitentscheidung bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Entscheide, die der Mitentscheidung unterliegen, können nur konsensual getroffen werden. Aufgaben, die der Arbeitnehmervertretung zur selbstständigen Erledigung übertragen werden, kann diese in eigener Regie selbstständig entscheiden. Es bedarf hier keines Einverständnisses der Geschäftsleitung.

Art. 38.12 Mitwirkungsgebiete

1 Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemeinsam mit einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen gelten längstens während 5 Jahren, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren.

2 Der Stufe Information sind alle Angelegenheiten zuzuordnen, deren Kenntnis für die Arbeitnehmervertretung Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist, insbesondere:
- laufender Geschäftsgang, aktuelle Entwicklung und wirtschaftliche Lage des Unternehmens (Art. 38.10 Abs. 2)
- aktuelle Organisationsstruktur, Anzahl der Beschäftigten, Art der Arbeitsverhältnisse, Entwicklung der Beschäftigung
- Beschlüsse, welche wesentliche Änderungen bei der Arbeitsorganisation oder bei den Arbeitsverträgen bewirken können
- wichtige, die Arbeitnehmenden berührende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel (Art. 8.10 Abs. 3)
- Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme (Art. 44 Abs. 1)
- Betriebsübergang (Art. 42 Abs. 1)
- Weiterbildungsaktivitäten (Art. 22 Abs. 4)
- weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung.

3 Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Schichtreglemente (Art. 12.4 Abs. 3) und Schichtarbeit von älteren Mitarbeitenden (Art. 12.4 Abs. 5)
- Festlegung der Feiertage (Art. 14 Abs. 1)
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Art. 27)
- Unternehmen in Staat und Gesellschaft (Art. 30 Abs. 2)
- Massnahmen nach Betriebsübernahmen (Art. 42 Abs. 2)
- Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden (Art. 46 Abs. 2)
- Einteilung der Arbeitszeit
- Festlegung von Pausen
- Vor- und Nachholen (Festlegung arbeitsfreier Tage)
- Einführung von Kurzarbeit
- Ferien- und Urlaubspläne
- Leistungslohnsysteme
- System der Arbeitsplatzbewertung
- System der persönlichen Bewertung
- Beachtung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann
- Förderung der Gleichstellung
- Persönlichkeitsschutz
- Kranken- und Unfallversicherung.

4 Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:
- Planung längerfristiger Überstundenleistungen
- Vorschlagswesen
- Fürsorgewesen
- Datenschutz
- Systeme von Erfolgsbeteiligung
- Personalrestaurant
- Hauszeitung
- Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens
- Personalinformations- und Überwachungssysteme (Art. 29).

5 Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 1)
- Freistellung für berufliche Weiterbildung (Art. 23 Abs. 4)
- Anpassung der Arbeitszeit gemäss Art. 56
- Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 57
- weitere Angelegenheiten, in denen nach betrieblichen Vereinbarungen ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung zustande kommen soll.

6 Für die Stufe Selbstverwaltung eignen sich Mitwirkungsgebiete wie:
– Organisation und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung
– Fragen des Freizeitbetriebs.

7 Folgende Mitwirkungsgebiete unterstehen der Schiedsgerichtsbarkeit:
– Folgen einer grösseren Anzahl von Entlassungen
– Kurzarbeit
– Leistungslohnsysteme
– System der Arbeitsplatzbewertung
– System der persönlichen Bewertung.

Art. 38.12 umfasst eine breite Palette von Themen, deren Zuordnung zu den einzelnen Mitwirkungsstufen zum Teil zwingend ist, zum Teil aber bloss vorgeschlagen bzw. empfohlen wird.

Abs. 1 schreibt vor, dass in jedem Betrieb zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte schriftlich vereinbart wird. Dabei ist die allgemeine Informationspflicht der Geschäftsleitung gegenüber der Arbeitnehmervertretung zu präzisieren. Zudem ist festzulegen, welche Themen auf welcher Mitwirkungsstufe behandelt werden. Solche Betriebsvereinbarungen sind (sofern die Parteien nichts anderes beschliessen) auf höchstens 5 Jahre befristet, damit sie den gegebenen Bedürfnissen regelmässig angepasst werden können.

In Abs. 2 geht es um die Informationspflicht über Angelegenheiten, deren Kenntnis eine Voraussetzung für die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben der Arbeitnehmervertretung ist. Wenn die Arbeitnehmervertretung nicht über einen Informationsstand verfügt, welcher bezüglich Umfang und Zeitpunkt demjenigen der Geschäftsleitung nahezu entspricht, ist sie nicht in der Lage, ihre Mitwirkung adäquat auszuüben. Insbesondere genügt es nicht, dass die Arbeitnehmervertretung erst informiert wird, nachdem Entscheide endgültig gefällt und dem gesamten Personal sowie den Medien zur Kenntnis gebracht worden sind. Ein solches Vorgehen würde dem Sinn und Geist der Mitwirkung widersprechen und die Arbeitnehmervertretung auf eine blosse Alibifunktion reduzieren.

Abs. 3 enthält einen zwingenden Mindeststandard für die Stufe Mitsprache und verweist auf einschlägige Bestimmungen des GAV.

In Abs. 4 werden verschiedene Themen genannt, deren Behandlung auf Stufe Mitsprache empfohlen wird. Insbesondere sind die gesetzlich gewährten Mitspracherechte gemäss Arbeitsgesetz zu erwähnen:
– Gesundheitsschutz,
– Organisation der Arbeitszeit,

– Gestaltung der Stundenpläne,
– Massnahmen bei Nachtarbeit.

Das Mitspracherecht im Sinne des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben erweitert sich auf den Übergang von Betrieben und Massenentlassungen. Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:
– In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Art. 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981 sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Art. 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964;
– beim Übergang von Betrieben im Sinne der Art. 333 und 333a des Obligationenrechts;
– bei Massenentlassungen im Sinne der Art. 335d-335g des Obligationenrechts;
– über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

Abs. 5 ordnet der Stufe Mitentscheidung Themen zu, die schon in anderen Bestimmungen des GAV der Mitentscheidung unterstellt sind. Weitere Angelegenheiten können in der in Abs. 1 erwähnten Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung der Stufe Mitentscheidung zugewiesen werden.

Art. 38.13 Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen

1 Die Festlegung der Mitwirkungsgebiete und Mitwirkungsrechte in den Betrieben gemäss Art. 38.12 sowie deren konkrete betriebliche Anwendung unterliegen nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.

2 Bei der Ausgestaltung von Statuten, Wahlreglementen, Mitwirkungsprogrammen und anderen Regelungen sind die Bestimmungen dieses GAV zwingend einzuhalten. Darüber hinausgehende Regelungen unterliegen nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.

In jedem Betrieb müssen ein Wahlreglement und Statuten für die Arbeitnehmervertretung sowie ein Mitwirkungsreglement erstellt werden. Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, insbesondere über die Zuordnung von Themen zu den verschiedenen Mitwirkungsstufen, können weder den Verbandsorganen vorgelegt noch vor ein Schiedsgericht gebracht werden. Dies wäre nur möglich, wenn sich die Geschäftsleitung grundsätzlich der Erstellung

der erwähnten Reglemente widersetzte. Es sei an dieser Stelle hervorgehoben, dass den Arbeitnehmerverbänden über Streitigkeiten, die sich aus dem Mitwirkungsgesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen ein eigenes Klagerecht zukommt. Klageberechtigt sind auch die beteiligten Arbeitgeber, Arbeitnehmende sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung (Art. 15 Mitwirkungsgesetz).

Art. 38.14 Überbetriebliche Kontakte der Arbeitnehmervertretungen

1 Wo dies zweckmässig ist, wird den Firmen empfohlen, ihren Arbeitnehmervertretungen informative Kontakte zu anderen Arbeitnehmervertretungen innerhalb einer Unternehmensgruppe in der Schweiz zu ermöglichen.

2 Besteht innerhalb einer internationalen Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat bzw. ein entsprechendes Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren, wird empfohlen, die schweizerischen Arbeitnehmervertretungen daran teilhaben zu lassen.

Im Interesse der Betriebe und der Arbeitnehmenden ist es sinnvoll, die Zusammenarbeit auf alle Betriebe einer Unternehmensgruppe in der Schweiz und auch im Ausland auszudehnen. Dies verhilft den Arbeitnehmenden dazu, über den engen lokalen oder nationalen Bereich hinauszublicken und bspw. die Strategien eines Konzerns besser zu verstehen. Es ermöglicht ihnen zudem, ihre Anliegen aufeinander abzustimmen und im Hinblick auf einzelne Betriebe und / oder auf die Konzernpolitik gemeinsam zu reagieren und dadurch die Interessen des gesamten Personals zu vertreten. Zwischenbetriebliche Kontakte der Arbeitnehmervertretungen innerhalb einer Unternehmensgruppe oder im Rahmen eines Europäischen Betriebsrates sind deshalb von grosser Bedeutung. Zahlreiche Unternehmen haben diese Grundsätze der erweiterten Zusammenarbeit schon in die Praxis umgesetzt und damit positive Erfahrungen gemacht. Art. 38.14 empfiehlt also lediglich, was die fortschrittlichsten Unternehmen heute schon praktizieren.

Ist eine Unternehmensgruppe mit Niederlassungen oder dem Hauptsitz in der Schweiz gemäss EU-Recht verpflichtet, einen europäischen Betriebsrat einzurichten, ist sie zwar grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Arbeitnehmervertretung der schweizerischen Unternehmensteile in den Europäischen Betriebsrat aufzunehmen. Eine konsequente Umsetzung der bilateralen Verträge mit der EU verpflichtet jedoch faktisch die Firmen, die «Richtlinie 2009 / 38 / EG des europäischen Parlaments und

des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen» («EBR-Richtlinie») auch auf die Schweiz anzuwenden. Es ist aus Sicht der Arbeitnehmenden wie auch der Unternehmungen sinnvoll, diese anzuwenden, um das ganze Potenzial arbeitnehmerischen Know-hows auszuschöpfen. Viele bedeutende Unternehmungen haben mit dem Einbezug der Schweizer Arbeitnehmervertretungen in die EBR-Vereinbarung gute Erfahrungen gemacht.

Art. 39 Kommissionen für besondere Aufgaben

1 Im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung kann die Behandlung bestimmter Fragen, welche die Arbeitnehmenden direkt betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, besonderen Kommissionen übertragen werden (z. B. für Arbeitssicherheit, Personalrestaurant, Vorschlagswesen, betrieblichen Umweltschutz, Innovationsfragen usw.).

2 Die Arbeitnehmervertretung kann die personelle Zusammensetzung der Arbeitnehmerdelegation selbstständig im Rahmen der festgelegten Grösse bestimmen. Sie kann namentlich besonders geeignete Arbeitnehmende in die Kommission aufnehmen.

3 Wie weit solche Kommissionen Entscheidungs- oder Begutachtungsfunktionen erfüllen und wie weit sie dauernden oder vorübergehenden Charakter haben sollen, ist von Fall zu Fall zu regeln.

Die ausdrückliche Erwähnung der für Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vorhandenen Möglichkeit, ad-hoc-Kommissionen mit besonderen Aufgaben zu betrauen – vor allem in Bereichen, wo spezielle Kompetenzen erforderlich sind – passt zur grossen Freiheit, welche der GAV den Betrieben in der Organisation der Zusammenarbeit belässt. Solche in der Regel kurzfristig bestehenden Kommissionen werden geschaffen, um eine besondere Problematik zu lösen oder um Verbesserungen, bspw. bei der Einführung innovativer Prozesse, vorzuschlagen (vgl. Art. 8.10 Abs. 4 GAV). Die Arbeitnehmervertretung ernennt Kommissionsmitglieder, die an der spezifischen Fragestellung interessiert und bereit sind, punktuelle Aufgaben zu übernehmen und dabei eng mit der Arbeitnehmervertretung zusammenzuarbeiten. Solche Kommissionen können sich auch mit ständigen Aufgaben befassen und aus Fachleuten, bspw. im Bereich der Arbeitssicherheit, gebildet werden. Selbstverständlich hat die Arbeitnehmervertretung auch hier jederzeit das Recht, die Sozialpartner beizuziehen.

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Art. 40 Grundsätze

1 Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz als ein grundlegendes Anliegen. Sie sind sich bewusst, dass dieses Ziel nur mit Unternehmungen, die innovativ und global konkurrenzfähig sind, realisiert werden kann und im technischen und wirtschaftlichen Wandel eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss.

2 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass in den Betrieben unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit alle vorhandenen Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden sollen.

3 Die Vertragsparteien geben sich Rechenschaft darüber, dass der technische und wirtschaftliche Wandel oder Veränderungen im Markt Betriebsübertragungen, Entlassungen oder / und Betriebsschliessungen unumgänglich machen können.

4 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass bei Entscheidungen der Unternehmen betreffend Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden durch geeignete Massnahmen möglichst vermieden und gemildert werden sollen. Dafür gilt insbesondere die Regel von Art. 46 Abs. 2 GAV.

Die Prinzipien, welche dem Kapitel über die Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen zugrunde liegen, betonen die soziale Verantwortung der Betriebe in der Schweiz. Diese Verantwortung soll nicht nur dazu führen, dass bei Entlassungen menschliche und wirtschaftliche Härten für die betreffenden Arbeitnehmenden vermieden oder gemildert werden, sondern sie erstreckt sich auch auf die Politik, die zur Erhaltung der Arbeitsplätze in der Schweiz und zur Vollbeschäftigung beitragen soll, damit Entlassungen und Arbeitslosigkeit möglichst weitgehend verhindert werden können.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahrzehnte haben gezeigt, dass etliche Unternehmen ihre soziale Verantwortung häufig vernachlässigt oder ganz ausgeblendet haben. Die Vertragsparteien sind sich jedoch

einig, dass die sozialen Konsequenzen bei Entscheidungen über Entlassungen oft von sehr grosser Bedeutung sind und unbedingt adäquat berücksichtigt werden müssen. Dabei geht es sowohl um die soziale Verantwortung für die in einem Betrieb beschäftigten Personen, welche in grossem Masse zu dessen Gedeihen beigetragen haben, als auch um die soziale Verantwortung gegenüber der Bevölkerung, indem die Übertragung von Lasten der Betriebe auf die gesamte Gemeinschaft vermieden werden soll.

Das Kapitel unterteilt die Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsleitungen in drei Perioden, nämlich in die Zeit
– der absehbaren Arbeitsplatzgefährdung im Betrieb (Art. 41 GAV);
– der beabsichtigten Entlassungen im Betrieb (Art. 43 GAV);
– der ausgesprochenen Entlassungen im Betrieb (Art. 44–46 GAV).

Art. 41 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung

1 Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Arbeitnehmervertretung über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr mögliche Massnahmen zur Arbeitsplatzerhaltung zu beraten.

2 Dabei sollen u. a. Massnahmen im Sinne von Art. 43 Abs. 3 und Art. 57 geprüft werden.

Auch wenn Art. 41 nur als Empfehlung an die Betriebe formuliert ist, ergeben sich die darin enthaltenen Rechte der Arbeitnehmervertretung aus den allgemeinen Grundsätzen im Bereich der Zusammenarbeit, insbesondere bezüglich des Anspruchs auf allgemeine und vollständige Information der Arbeitnehmervertretung. Die Information kann nur vollständig sein, wenn diese auch die Anzahl der gefährdeten Arbeitsplätze und damit einhergehend konkrete Angaben wie z. B. zur geplanten frühzeitigen strukturellen und organisatorischen Anpassung in Bezug auf die Rettung von Arbeitsplätzen sowie des Standortes umfassen.

Sobald ein Betrieb realisiert, dass strukturelle oder organisatorische Anpassungen mittelfristig den allfälligen Abbau von Arbeitsplätzen erforderlich machen, muss die Arbeitnehmervertretung davon in Kenntnis gesetzt werden. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn die vom Betrieb in Betracht gezogenen Prognosen noch ziemlich vage sind und sich noch nicht im Einzelnen analysieren lassen. Die Arbeitnehmervertretung verfügt in solchen Fällen über ein Mitspracherecht, damit sie mit der Geschäftsleitung alle denkbaren Massnahmen

diskutieren kann, die möglicherweise geeignet sind, die Arbeitsplätze im Betrieb zu erhalten.

Die Arbeitnehmervertretungen kennen ihren Betrieb ausserordentlich gut und sind in der Lage, Geschäftsleitungen, welche ihre soziale Verantwortung ernst nehmen, unter Einbezug der Belegschaft und der Gewerkschaft substanzielle Vorschläge zu unterbreiten. Weiter sind Lösungen im Bereich der Arbeitsteilung unter Beizug der Arbeitslosenversicherung denkbar. Die Anwendung des Art. 57 GAV ist dabei mit grosser Zurückhaltung zu handhaben und soll nur als ultima ratio zum Zuge kommen, wenn keine anderen, weniger einschneidenden Massnahmen angezeigt sind, um eine vorübergehende Krise zu bewältigen. Anderseits könnten auch Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme für das Personal in Frage kommen, welche eine vielseitigere und marktgerechtere Produktion ermöglichen. Die letztgenannten Massnahmen sind im Allgemeinen mittelfristig äusserst wirkungsvoll, erfordern aber ein ausserordentliches Engagement des Personals und eine grosse Führungskompetenz der Geschäftsleitung. Solche Situationen verlangen in jedem Fall, dass ideologische Schranken fallen und dass die Bereitschaft besteht, alle Massnahmen in Betracht zu ziehen, welche dem Betrieb im Interesse der gegenwärtigen Arbeitnehmenden und auch der kommenden Generationen die Arbeitsplatzerhaltung ermöglichen.

Art. 42 Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang

1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, so hat die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

2 Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, sind die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

Betriebsübergang

Wird ein Betrieb oder Betriebsteil verkauft oder sonst übertragen, so gehen die Arbeitsverhältnisse automatisch auf den Erwerber des Betriebs über, sofern die Arbeitnehmenden dies nicht ablehnen. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse ist eine gesetzliche Folge des Betriebsübergangs. Lehnen die Arbeitnehmenden den Übergang ab, kommen die gesetzlichen, nicht die vertraglichen, Kündigungsfristen zur Anwendung. Kündigt ein Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs und arbeiten die Arbeitnehmenden danach im Betrieb weiter, so geht das Arbeitsverhältnis trotz Kündigung ebenfalls auf den Erwerber über. Es liegt in diesem Fall eine nicht vollzogene Kündigung vor, die durch die Weiterarbeit unwirksam wird. Bei Kündigungen auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs können Sperrfristen zur Anwendung kommen, so dass trotz Kündigung das Arbeitsverhältnis übergeht, wenn die Arbeitnehmenden dies nicht ablehnen. Art. 333 OR erfasst alle Arten von Betriebsübergängen, nicht bloss den Verkauf von Betrieben. Ein Betriebsübergang liegt auch vor, wenn ein Betrieb aus einer Konkursmasse übernommen wird. Es ist nicht einmal nötig, dass zwischen altem und neuem Betriebsinhaber eine direkte vertragliche Beziehung besteht (vgl. BGE 123 III 466). Der Erwerber des Betriebes haftet für die Verbindlichkeiten des alten Arbeitgebers aus den Arbeitsverhältnissen vor dem Betriebsübergang mit. Der alte Arbeitgeber haftet für Verbindlichkeiten nach dem Betriebsübergang noch bis zu dem Zeitpunkt mit, auf den die Arbeitsverhältnisse ordentlich gekündigt werden könnten. Diese Haftungsregelung gilt bei Betriebsübernahmen aus Konkursen und Sanierungen nicht (vgl. BGE 129 III 335).

Diese Bestimmung übernimmt im Wesentlichen die gesetzlichen Vorschriften von Art. 333a OR. Beschliesst der Arbeitgeber die Übertragung seines Betriebs oder eines Betriebsteils an einen Dritten, so muss er die Arbeitnehmervertretung genau darüber informieren. Die Informationspflicht besteht in der Aufklärung über die Lage und umfasst mindestens die Gründe der Übertragung und alle möglichen Folgen für das Personal. Negative Auswirkungen könnten sich bspw. ergeben, wenn der Erwerber oder die Erwerberin dem GAV nicht untersteht oder wenn die Übertragung mit einem Wechsel des Versicherers verbunden ist (UVG, KVG, BVG).

Ist die Übertragung voraussichtlich mit Massnahmen verbunden, welche die Arbeitnehmenden betreffen (z. B. Aufgabe von Arbeitsplätzen, interne Reorganisation), so muss der Arbeitgeber vorgängig eine Konsultation der Arbeitnehmervertretung organisieren (Abs. 2). Dieser Schritt hat, damit er überhaupt sinnvoll und zweckmässig ist, nicht erst kurz vor Unterzeichnung des Übernahmevertrages, sondern so frühzeitig zu erfolgen, dass der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit zur Verfügung steht, um noch während der vorvertraglichen Phase Stellung nehmen zu können.

Bei einem Betriebsübergang stellt sich die Frage, wie es mit der Weitergeltung des GAV bzw. den darin enthaltenen Arbeitsbedingungen an sich aussieht – dies insbesondere im Fall, wonach der Erwerber des Betriebs dem GAV nicht untersteht. Im Einzelnen ist dazu Folgendes auszuführen: Liegt ein Betriebsübergang i.S.v. Art. 333 Abs. 1 OR vor, so ordnet Art. 333 Abs. 1bis OR an, dass der Erwerber einen auf das übertragene Arbeitsverhältnis anwendbaren GAV während eines Jahres einhalten muss, sofern der GAV nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet. Die einjährige Weitergeltungsdauer beginnt mit dem Tag der Betriebsnachfolge i.S.v. Art. 333 Abs. 1 OR zu laufen.

Bei Art. 333 Abs. 1bis OR handelt es sich um eine Auffangregelung. Bestimmt sich die Weitergeltung des bisherigen GAV-Systems bereits anderweitig normativ bzw. kollektivrechtlich, kommt Art. 333 Abs. 1bis OR nicht zur Anwendung. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der neue Rechtsträger demselben Arbeitgeberverband wie der bisherige Rechtsträger angehört oder diesem beitritt. In dieser Konstellation unterliegt der übernehmende Betrieb derselben GAV-Bindung wie der übergegangene Betrieb, weshalb der GAV ohnehin weitergilt.

Gehört der Erwerber des Betriebs nicht demselben Arbeitgeberverband wie der bisherige Rechtsträger an – bestimmt sich die Weitergeltung des GAV mit anderen Worten also nicht Kraft Kollektivrecht – kommt Art. 333 Abs. 1bis OR zur Anwendung. Diese Bestimmung sorgt für eine Ausdehnung der GAV-Bindung insofern, als ein an sich nicht-beteiligter Erwerber eines Betriebs während eines Jahres von Gesetzes wegen zur Einhaltung des GAV verpflichtet ist. Die im GAV geregelten Arbeitsbedingungen bilden Bestandteil der individuellen Arbeitsverträge der übergegangenen Arbeitnehmenden. Der GAV gilt also weiterhin und unverändert für alle Arbeitsverhältnisse fort, für die er schon beim bisherigen Arbeitgeber gegolten hat. Die GAV-Normen können nach Ablauf der einjährigen Frist nur durch Änderungsvereinbarungen oder -kündigungen verändert, eingeschränkt oder abgelöst werden (vgl. zum Ganzen Wildhaber Isabelle, Die Weitergeltung des GAV bei Umstrukturierungen, ARV 2008, S. 165 ff.).

Sofern der Erwerber des Betriebs seinerseits über einen GAV verfügt, ist der Konflikt über das Günstigkeitsprinzip (vgl. Art. 357 OR) zu lösen.

Die gesetzliche, einjährige GAV-Weitergeltung bei einem Betriebsübergang ist zu unterscheiden vom Fall des Austritts einer Firma aus dem Arbeitgeberverband vor Ablauf der Vertragsperiode. In der letztgenannten Konstellation gilt der GAV für den betroffenen Arbeitgeber trotz dessen Verbandsaustritts bis zur Beendigung des GAV fort (vgl. dazu BGer 4C.7 / 1999 vom 13.06.2000 = JAR 2003, S. 407).

Art. 43 Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR)

1 Unternehmen, welche bis und mit 250 Arbeitnehmende beschäftigen:
Beabsichtigt die Geschäftsleitung die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, so hat sie die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren.

2 Unternehmen, welche mehr als 250 Arbeitnehmende beschäftigen:
Beabsichtigt die Geschäftsleitung in einem Betrieb eine Massenentlassung, die innerhalb von 90 Kalendertagen die Quoren von Art. 335d OR erreicht, und erfolgen die Kündigungen der Arbeitnehmenden aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen, so hat sie die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren.

3 Sie erteilt der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können (Konsultation).

4 Zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Kündigungen kommen u. a. folgende Massnahmen infrage:
– Arbeitszeitumverteilung
– Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe
– Zusatzqualifizierung, Umschulung, Weiterbildung
– Auslagerungen von Arbeit an Betroffene
– Anwendung von Art. 57 GAV
– Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen.

5 Für die Konsultation ist der Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung ihres bisherigen Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine angemessene Frist einzuräumen, die mindestens 18 Werktage betragen soll.

6 Beabsichtigt die Geschäftsleitung eine Massenentlassung gemäss Obligationenrecht, so informiert sie das kantonale Arbeitsamt und die Vertragsparteien über die beabsichtigte Massenentlassung und nennt dabei die Gründe, die Zahl der regelmässig Beschäftigten, die Zahl der beabsichtigten Entlassungen und den Zeitraum des Vollzugs. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

7 Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

Allgemeines

Die Konsultation räumt den Arbeitnehmenden die Möglichkeit ein, dem Arbeitgeber Lösungsvorschläge zu unterbreiten, wenn dieser eine Massenentlassung beabsichtigt. Das Konsultationsverfahren darf keine Alibiübung sein. Die Arbeitnehmenden sollen den Arbeitgeber veranlassen können, von ihnen vorgeschlagene alternative Massnahmen zu prüfen, bevor sich dieser endgültig zu einer Massenentlassung entschliesst. Die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden basiert auf dem Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 11 Abs. 1 Mitwirkungsgesetz, SR 822.14), so dass der Arbeitgeber die Lösungsvorschläge seriös prüfen und eine allfällige Ablehnung begründen muss (BGE 137 III 27, 137 III 162).

Wird eine der Vorschriften über die Konsultation verletzt, so sind die vom Arbeitgeber im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR) und ziehen die Pflicht zur Ausrichtung einer angemessenen Entschädigung von höchstens zwei Monatslöhnen nach sich (Art. 336a Abs. 3 OR). Nicht nur die betroffenen Arbeitnehmenden, sondern auch ihre Arbeitnehmerverbände können die Missbräuchlichkeit der Kündigungen gerichtlich feststellen lassen (vgl. dazu Art. 15 Mitwirkungsgesetz).

Abs. 1 und 2 Massenentlassungen sowie auch Änderungskündigungen sind in Art. 335d ff. OR geregelt. Als Massentlassung gelten gemäss Art. 335d OR Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des oder der Arbeitnehmenden stehen, und von denen betroffen werden:

- mindestens 10 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
- mindestens 10% der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
- mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.

Nach Art. 335e Abs. 1 OR gelten die Bestimmungen über die Massenentlassung auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden. Art. 335e Abs. 2 OR schliesst die Bestimmungen über die Massenentlassung für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen hingegen aus.

Während also in Art. 335d OR der Begriff der Massenentlassung definiert und in Art. 335e OR der Geltungsbereich abgesteckt wird, enthalten die nachfolgenden Artikel (Art. 335f und 335g OR) Bestimmungen über die Konsultation der Arbeitnehmervertretung und das Meldeverfahren. Soweit damit die Voraussetzungen für die privatrechtlichen Folgen einer Massenentlassung festgelegt werden (davon ausgenommen sind somit die öffentlich-rechtlichen Folgen wie bspw. die Meldepflicht), sind die obligationenrechtlichen Bestimmungen als relativ zwingend einzustufen (Streiff / von Kaenel / Rudolph, Arbeitsvertrag, Kommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage, Zürich / Basel / Genf 2012, N 11 zu Art. 335d OR).

Der GAV quantifiziert in Art. 43 Abs. 1 die beabsichtigte Entlassung einer «grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden» nicht näher. Als Mindestvorschrift müssen infolge des teilzwingenden Charakters von Art. 335d OR die dort zahlenmässig festgelegten Schwellenwerte herangezogen werden. Im Titel von Art. 43 und im Vergleich von Abs. 1 mit Abs. 2 kommt zum Ausdruck, dass die beabsichtigte Entlassung einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden nicht deckungsgleich mit der beabsichtigten Massenentlassung sein muss. Deshalb ist davon auszugehen, dass bereits auch in Fällen, in denen beabsichtigt wird, eine grössere Anzahl von Arbeitnehmenden zu entlassen, die Quoren gemäss Art. 335d OR jedoch nicht erreicht werden, die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren sind. Aufgrund der offen gelassenen Definition ist mit Blick auf die Grösse des Unternehmens, der Region bzw. des Einzugsgebietes oder auch des Branchensektors im Einzelfall zu entscheiden, ob die Entlassung einer «grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden» vorliegt oder nicht. Obwohl in Abs. 1 nicht erwähnt, ist nach Sinn und Zweck der Norm sowie in Analogie zu Art. 335d OR davon auszugehen, dass lediglich Kündigungen aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden stehen, von Abs. 1 erfasst werden sollen.

Vom relativ zwingenden Charakter der einschlägigen obligationenrechtlichen Bestimmungen haben die Vertragsparteien Gebrauch gemacht, indem in Abs. 2 für Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmenden die 30-Tage-Frist gemäss Art. 335d OR auf 90 Tage erstreckt wurde (zur sog. Schwellenwertproblematik, wann ein Betrieb eine bestimmte Anzahl Beschäftigter aufweist, vgl. Streiff / von Kaenel / Rudolph, a.a.O., N 7 zu Art. 335d mit weiteren Hinweisen). Mit der Ausdehnung auf 90 Tage soll weitgehend verhindert werden, dass Kündigungen

allein zur Umgehung der gesetzlichen Vorschriften betreffend Massenentlassungen gestaffelt werden. Dessen ungeachtet ist die Staffelung von Kündigungen unzulässig, sofern damit die Anforderungen des Massenentlassungsverfahrens umgangen werden sollen. Eine Gesetzesumgehung liegt somit vor, wenn die Staffelung einzig darauf abzielt, nicht unter die Bestimmungen der Massenentlassung zu fallen (sog. Salamitaktik, vgl. dazu auch Streiff / von Kaenel / Rudolph, a.a.O. N 9 zu Art. 335d). Durch die Regelung der 90 Tage wird für Unternehmen mit über 250 Beschäftigten der eng definierte Begriff der Massenentlassung im Hinblick auf die Konsultationspflicht erweitert und einer allfälligen Zerstückelung vorgebeugt.

Die Frist von 90 Tagen ist dahingehend zu relativieren, dass bei Vorliegen der Umgehungsabsicht auch längere Zeitabschnitte in Betracht fallen.

Das Unterscheidungskriterium zwischen Abs. 1 und 2 besteht in der Grösse des betroffenen Unternehmens hinsichtlich der Anzahl Arbeitnehmenden. Mit Blick auf Art. 44 GAV, welcher sich zur Informationspflicht bei Betriebsschliessungen und betrieblichen Umstellungen äussert, ist davon auszugehen, dass in Art. 43 bewusst der Begriff des Unternehmens und nicht der Begriff des Betriebs verwendet wurde. Der eng definierte Begriff der Massenentlassung in Art. 335d OR erweitert sich demnach in Bezug auf die Konsultationspflicht zusätzlich, indem für die Frage, ob ein Unternehmen mehr oder weniger als 250 Arbeitnehmende beschäftigt, sämtliche Betriebe des Unternehmens herangezogen werden müssen. Vom Begriff des Unternehmens ist hingegen der Begriff des Konzerns im Sinne einer Unternehmensgruppe abzugrenzen. Vgl. zu den Begriffsdefinitionen BGE 137 III 27.

Bereits in Art. 335d OR wird erwähnt, dass von der Definition der Massenentlassung nur Kündigungen erfasst werden, die in keinem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden stehen. Insofern handelt es sich diesbezüglich in Abs. 2 um eine rein deklaratorische Wiederholung.

Sowohl Abs. 1 als auch Abs. 2 sehen vor, dass unter den gegebenen Voraussetzungen eine rechtzeitige Konsultation der Arbeitnehmervertretung oder der Arbeitnehmenden zu erfolgen hat. In Abs. 5 wird der Begriff der Rechtzeitigkeit konkretisiert, indem eine Konsultationsfrist von mindestens 18 Werktagen einzuräumen ist (vgl. dazu die Ausführungen zu Abs. 5). Fehlt eine Arbeitnehmervertretung, so muss der Arbeitgeber das gesamte Personal des betroffenen Unternehmens (Abs. 1) bzw. die Arbeitnehmenden des betroffenen Betriebs (Abs. 2) konsultieren. Dabei sind nicht nur jene Arbeitnehmende zu konsultieren, deren Entlassung beabsichtigt ist.

Abs. 3

Abs. 3 erwähnt lediglich die Arbeitnehmervertretung. Gestützt auf Abs. 1 und 2 sowie in Anwendung von Art. 335f Abs. 3 OR ist davon auszugehen, dass auch den Arbeitnehmenden, falls es keine Arbeitnehmervertretung gibt, ein Recht auf Information zukommt.

Um der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmenden ernsthaft die Möglichkeit zu bieten, konstruktive Vorschläge zur Vermeidung oder Beschränkung von Kündigungen und zur Milderung deren Folgen zu unterbreiten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmervertretung schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden, die Zahl der in der Regel Beschäftigten und den Zeitraum, in welchem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, zu informieren. Diese Regelung entspricht Art. 335f Abs. 3 lit. a–d OR.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte schriftlich zu erteilen (Art. 335f Abs. 3 OR). Grundsätzlich können sämtliche Informationen zweckdienlich sein. Was zweckdienlich ist, erschliesst sich aus der Aufgabe der Belegschaft, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt oder deren Folgen gemildert werden können. In Betracht kommen etwa Angaben über Verbindungen innerhalb eines Konzerns, Finanzstruktur, Zwischenabschlüsse, Marktabklärungen, Reorganisationsmöglichkeiten, Abgangsentschädigungen, Versetzungsmöglichkeiten im Betrieb oder im Konzern, Umschulungsmöglichkeiten, Details über die Ursachen des Stellenabbaus, Angaben über die betroffenen Berufsgruppen und über die Auswahlkriterien der eventuellen Entlassenen, über die für einen Sozialplan zur Verfügung stehenden Mittel, die Kriterien zur Bemessung allfälliger Entschädigungen, mögliche Kurzarbeit oder vorzeitige Pensionierungen, Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit Konkurrenten, Lieferanten oder Abnehmern. Gemäss Bundesgericht verletzt der Arbeitgeber die Mitwirkungsrechte, wenn er Auskünfte verweigert, die es den Arbeitnehmenden konkret erlaubt hätten, zusätzliche oder verbesserte Lösungsvorschläge zur Vermeidung oder zur Milderung der Folgen der Entlassung vorzulegen. Prüft der Arbeitgeber nicht ernsthaft sämtliche in Betracht kommenden Alternativen, bevor er die Kündigungen ausspricht, verletzt er die Mitwirkung. Das Bundesgericht hat sodann festgehalten, dass sich die Zweckdienlichkeit von den dem Arbeitgeber gestellten Fragen nicht allein mit Blick auf die dem Arbeitgeber tatsächlich unterbreiteten Projekte beurteilt. Gerade Informationen, die sich für die Erarbeitung von zusätzlichen Vorschlägen als notwendig erweisen, sind zweckdienlich (BGE 137 III 162). Die Zweckdienlichkeit der Auskünfte ist zukunftsorientiert und offen zu beurteilen. Die Mitwirkungsrechte dürfen sodann nicht mit Blick auf die Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers verunmöglicht werden.

Es gilt der Grundsatz, dass die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung über betriebliche Angelegenheiten gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind (Art. 14 Abs. 1 Mitwirkungsgesetz). Diese gesetzliche Verschwiegenheitspflicht gilt folglich weder gegenüber Arbeitnehmenden des betreffenden Betriebs selbst noch den Arbeitnehmerverbänden gegenüber (vgl. dazu die Ausführungen zu Abs. 7). Zweckdienliche Auskünfte nach Art. 335f Abs. 3 OR dürfen demnach nicht mit einer absoluten Verschwiegenheitsklausel belegt werden. Ebenso darf ein Beizug der Arbeitnehmenden im Rahmen der Konsultation nicht ausgeschlossen werden, da ohne deren Unterstützung die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgabe gar nicht wahrnehmen könnte.

Für die Möglichkeit der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmenden, Vorschläge zu unterbreiten, bestehen keine Formvorschriften. Insofern können diese mündlich erfolgen, wobei aus Beweisgründen die Schriftlichkeit zu empfehlen ist. Selbstverständlich ist es der Arbeitnehmervertretung oder gegebenenfalls den Arbeitnehmenden erlaubt, auf ihren Wunsch hin jederzeit eine oder mehrere Vertragsparteien zur Unterstützung beizuziehen.

Abs. 4 Abs. 4 enthält einen Katalog von Massnahmen, welche zur Vermeidung oder Beschränkung von Kündigungen in Frage kommen. Die Aufzählung ist nicht abschliessend, so dass auch andere, möglicherweise innovativere, Massnahmen denkbar sind.

Abs. 5 Abs. 1 und 2 schreiben vor, dass die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmenden «rechtzeitig» zu konsultieren sind. Der Arbeitgeber hat die Konsultation so frühzeitig einzuleiten, dass sie abgeschlossen werden kann, bevor er endgültig entscheiden muss, ob und in welcher Form er die in Aussicht genommene Massentlassung vornimmt (BGE 123 III 176). Das Bundesgericht legt sich in seiner bisherigen Praxis auf keine genaue Frist fest. So hält es in BGE 123 III 176, E. 4c fest, dass eine Konsultationsfrist von 24 Stunden jedenfalls zu kurz, eine solche von mindestens 4–6 Wochen zu lang wäre. Im Kanton Solothurn erwartet das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), dass grundsätzlich eine Konsultationsfrist von 30 Tagen eingehalten wird. Damit sollen die Arbeitnehmenden genügend Zeit erhalten, Vorschläge einzureichen. Im Einzelfall ist die Dauer der Konsultationsfrist aufgrund von Kriterien wie Komplexität, Organisationsgrad der Arbeitnehmenden, Informationsstand der Arbeitnehmervertretung bzw. Arbeitnehmenden und Tragweite oder auch Dringlichkeit der beabsichtigten Massenentlassung, Freistellung der Arbeitnehmenden für die Erarbeitung von Vorschlägen, Notwendigkeit des Beizuges von Expertinnen und Experten zur Unterstützung der Arbeitnehmenden sowie Überraschungseffekt der Entlassungsabsicht zu bestimmen. Die in Abs. 5 festgehaltene Frist von 18 Werktagen ist demzufolge als absolutes Minimum zu

verstehen. Im konkreten Einzelfall ist es deshalb möglich, dass eine längere Konsultationsfrist eingeräumt werden muss, wie z. B. im Kanton Solothurn, wo eine Minimalfrist von 30 Tagen gesetzlich verankert ist.

Abs. 6

Abs. 6 hält unter anderem fest, was Art. 335f Abs. 4 OR im Sinne einer zwingenden Bestimmung vorsieht: Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Art. 335f Abs. 3 OR zuzustellen. Die Weitergabe von Informationen ans kantonale Arbeitsamt darf aufgrund des zwingenden Charakters von Art. 335f Abs. 4 OR entgegen dem Wortlaut von Abs. 6 (letzter Satz) nicht von Vertraulichkeitserklärungen abhängig gemacht werden.

Die Norm von Art. 38.6 GAV betreffend Verschwiegenheitspflicht deckt sich textlich weitgehend mit der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 14 Abs. 1 und 2 MwG. Es gilt der Grundsatz, dass die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung über betriebliche Angelegenheiten gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind (Art. 14 Abs. 1 MwG). Diese gesetzliche Verschwiegenheitspflicht gilt also weder gegenüber den Arbeitnehmenden des eigenen Betriebes noch gegenüber betriebsfremden Personen, wenn diese mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind (GewerkschaftssekretärInnen, Anwälte, externe Fachleute). Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmervertretung die Gewerkschaften informieren darf, was ja eine notwendige Voraussetzung für eine Beratung und Unterstützung durch die Gewerkschaften darstellt. Werden Gewerkschaften beigezogen, sind diese ihrerseits an die Verschwiegenheitspflicht gebunden (Art. 14 Abs. 3 MwG).

Im Hinblick auf die absolute Verschwiegenheitspflicht, sieht Art. 38.6 Abs. 6 lit. a GAV – anders als das MwG – vor, dass diese in allen Angelegenheiten gilt, wo ein berechtigtes Interesse gegeben ist. In diesen Fällen dürften auch GewerkschaftssekretärInnen (als betriebsfremde Personen) nicht informiert werden, wenn sie nicht der Arbeitnehmervertretung angehören. Aber auch hier ist entscheidend, was «berechtigte Interessen» des Arbeitgebers sind. Und auch hier gilt, dass es dem Arbeitgeber nicht zusteht, nach seinem Belieben diese Interessen und damit auch den Umfang der absoluten Verschwiegenheitspflicht zu definieren. Das bedeutet, dass auch gestützt auf diese GAV-Norm bspw. was im Konsultationsverfahren bei Massenentlassung Gegenstand «zweckdienlicher Auskünfte» des Arbeitgebers ist (Art. 335f Abs. 3 OR), wie z. B. Reorganisationsmöglichkeiten mit Konkurrenten, Lieferanten oder Abnehmern, generell Zahlen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, nicht mit einer absoluten Verschwiegenheitspflicht durch den Arbeitgeber belegt werden darf. Zwar hat der Arbeitgeber die grundsätzliche Möglichkeit «aus berechtigtem Interesse» von der Arbeitnehmervertretung absolute Verschwiegenheit einzufordern, was insoweit eine Information von GewerkschaftsfunktionärInnen und auch

der Arbeitnehmenden, die nicht Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind, ausschliesst. Jedoch darf eine solche absolute Verschwiegenheitspflicht die Aufgabenerfüllung der Arbeitnehmervertretung nicht erheblich erschweren oder gar verunmöglichen. Das schliesst aus, im Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen Inhalte «zweckdienlicher Auskünfte» des Arbeitgebers (Art. 335f Abs. 3 OR) mit einer absoluten Verschwiegenheitspflicht zu belegen oder den Beizug der Arbeitnehmenden des Betriebes für die Vorbereitung der Konsultation mittels absoluter Verschwiegenheitspflichten auszuschliessen. Etwas anderes lässt sich dem GAV nicht entnehmen.

Die in Art. 43 Abs. 5 erwähnten Vertraulichkeitserklärungen der Gewerkschaften dürfen die Aufgabenerfüllung der Arbeitnehmervertretung in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften im Konsultationsverfahren nicht (erheblich) beeinträchtigen oder gar verunmöglichen. Das bedeutet namentlich, dass solche Vertraulichkeitserklärungen das Recht auf «zweckdienliche Auskünfte» durch den Arbeitgeber respektieren müssen, zum Beispiel auf Auskünfte über Reorganisationsmöglichkeiten der Firma, Zusammenarbeitsmöglichkeiten der Firma mit Konkurrenten, Lieferanten oder Abnehmern oder generell über Zahlen zur wirtschaftlichen Lage der Firma. Diese Vertraulichkeitserklärungen dürfen den Beizug der Arbeitnehmenden des Betriebes bei Massenentlassungen nicht verhindern. Denn ohne Unterstützung der Belegschaft liessen sich faktisch keine Alternativvorschläge ausarbeiten. Eine Ausdehnung der Vertraulichkeitserklärungen würde gegen zwingende Vorschriften des Mitwirkungsgesetzes und des OR betreffend Mitsprache der Arbeitnehmerseite bei Massenentlassungen verstossen und wäre nichtig.

Abs. 6 bestimmt, dass die Geschäftsleitung im Falle einer beabsichtigten Massenentlassung neben dem kantonalen Arbeitsamt auch die Vertragsparteien über die beabsichtigte Massenentlassung informieren muss. Dabei sind die Vertragsparteien in jedem Fall vor der Öffentlichkeit über die beabsichtigte Massenentlassung zu informieren. Sinn und Zweck der Regelung von Abs. 6 besteht in der Versorgung der Vertragsparteien, insbesondere den Arbeitnehmerverbänden, mit den notwendigen Informationen, damit Letztere die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmenden auch effektiv beraten und unterstützen können (vgl. Art. 43 Abs. 7). Im Weiteren sollen die Gewerkschaften den Umständen entsprechend reagieren können, wenn Entlassungen offiziell werden. Erfolgen bereits vorgängig Mitteilungen an die Öffentlichkeit bzw. Medien sind damit oftmals nicht wiedergutzumachende Nachteile verbunden. Zudem kann dadurch die Zusammenarbeit der Gewerkschaft mit der Arbeitnehmervertretung im Konsultationsverfahren beeinträchtigt, wenn nicht gar verunmöglicht, werden. Auch im Fall von beabsichtigten Massenentlassungen bei börsenkotierten Unternehmen sind die Gewerkschaften in jedem Fall vor der Öffentlichkeit zu informieren.

Dem Wortlaut von Abs. 6 folgend könnte man meinen, dass nur noch Massenentlassungen gemäss der Definition von Art. 335d OR von der Informationspflicht erfasst werden. Die Tatsache, dass Abs. 6 im Zuge der Neuregelung des früher geltenden Abs. 1 der Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie bisher nicht angepasst wurde, deutet auf ein redaktionelles Versehen hin. Demnach besteht eine diesbezügliche Informationspflicht auch bei Entlassung einer «grösseren Anzahl Arbeitnehmenden» in Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten (Abs. 1) und bei einer Massenentlassung mit einer Referenzperiode von 90 Tagen in Unternehmen mit über 250 Angestellten (Abs. 2).

Abs. 7

Aufgrund der zeitlichen, personellen, aber auch wissenstechnischen Ressourcen einer Arbeitnehmervertretung – womöglich aber auch aufgrund der unternehmens- oder betriebsübergreifenden Bedeutsamkeit der beabsichtigten Massenentlassung – darf sich die Arbeitnehmervertretung durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen. Dieses Recht besteht bereits gestützt auf Art. 9 Abs. 2 und Art. 38.6 Abs. 6 GAV.

Der Beizug der Arbeitnehmerverbände liegt in der Kompetenz der Arbeitnehmervertretung. Art. 14 Abs. 3 MwG sieht den Beizug betriebsfremder Personen vor. Der Begriff der «betriebsfremden Personen» bezieht sich in erster Linie auf Vertreter der Arbeitnehmerverbände. Die Belegschaft kann die Gewerkschaften somit allein gestützt auf das MwG um Unterstützung in beratender Funktion anfragen.

Abs. 7 betrifft Vertraulichkeitserklärungen der Arbeitnehmerverbände gegenüber der Arbeitnehmervertretung. Die Arbeitnehmervertretung soll demnach eine solche Erklärung einfordern können, was jedoch mit Blick auf die sich meist deckende Interessenlage von Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmerverbänden kaum jemals der Fall sein wird. Im Übrigen sind die Arbeitnehmerverbände auch ohne entsprechende Erklärung gehalten, die Vertraulichkeit zu wahren (Art. 38.6 Abs. 6 GAV). Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass die Verschwiegenheitspflicht bereits unmissverständlich aus Art. 14 Abs. 3 MwG hervorgeht.

Art. 44 Information über Entlassungen

1 Müssen infolge gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessungen oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen Entlassungen ausgesprochen werden oder kommt es zu Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind, so sind darüber die Arbeitnehmervertretungen und anschliessend die betroffenen Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren.

2 Bei einer grösseren Zahl von betroffenen Arbeitnehmenden sind auch die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.

3 Die Information soll so umfassend wie möglich sein und insbesondere die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, enthalten. Im Weiteren soll auch über die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung informiert werden.

Art. 44 bezieht sich – abgesehen von den Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind – auf den Zeitpunkt, in welchem der Betrieb die Entlassungen beschlossen hat und diese noch aussprechen muss. Die Frage, was in diesem Zusammenhang unter einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden zu verstehen ist, wird im Kommentar zu Art. 43 Abs. 1 und 2 GAV erörtert.

Bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung und die Vertragsparteien unverzüglich informieren, auch wenn diese im Vorfeld der Entlassungen bereits konsultiert wurden (vgl. Art. 43 Abs. 3 GAV). Die Arbeitnehmervertretung muss stets vor dem Personal und vor den Medien informiert werden. Um in ihrer Rolle ernst genommen zu werden, muss sie über die Entlassungen genau informiert sein und im Einzelfall unverzüglich eingreifen können, bevor die Liste dem gesamten Personal bekannt wird. Das Gleiche gilt praktisch für die Gewerkschaften, damit sie die Arbeitnehmervertretungen zweckmässig beraten und den Umständen entsprechend reagieren können, wenn die Entlassungen offiziell werden. Die Information durch die Geschäftsleitung muss vollständig sein und alle Fragen der Arbeitnehmervertretung beantworten. Ist dies nicht möglich, so sollen die offizielle Information aufgeschoben und zuerst die erforderlichen Einzelheiten geklärt werden.

Bei einer kleineren Zahl von Entlassungen, die also nur gegenüber vereinzelten Personen im Betrieb ausgesprochen werden, muss die Geschäftsleitung umgehend die Arbeitnehmervertretung und danach die von den Entlassungen betroffenen Personen informieren. Wenn ein Betrieb seine Betriebsstätte verlegt und sich einzelne Personen zur Kündigung gezwungen sehen, weil sie ihre Lebensweise nicht an den neuen Betriebsort anpassen können, hat die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung ebenfalls möglichst schnell entsprechend zu informieren.

Art. 45 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen

1 Müssen Entlassungen im Sinne von Art. 44 ausgesprochen werden, so sind die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten.

2 Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 43 Abs. 3 Entlassungen im Sinne von Art. 44 Abs. 2 ausgesprochen werden, so kommen als weitere Massnahmen hauptsächlich infrage:
- Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
- Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter usw.)
- innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
- bevorzugte Wiedereinstellung bei frei werdenden Stellen
- Unterstützung der Betroffenen bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen im Übergang zu einem neuen Arbeitgeber
- Verlängerung oder – auf Wunsch der Arbeitnehmenden – Verkürzung der Kündigungsfristen
- vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
- volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
- Umzugserleichterungen / Wegentschädigung
- Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
- Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
- Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
- Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen
- Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
- vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
- Bildung einer Sozialplankommission zur Begleitung der Umsetzung der Massnahmen.

Abs. 1 ist derart selbstverständlich, dass man ihn hätte weglassen können.

Der Katalog der in Abs. 2 aufgeführten Massnahmen, welche bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen allenfalls in Frage kommen, ist nicht abschliessend. Gleichwohl kann er bei Verhandlungen über die Folgen von Entlassungen (vgl. Art. 46 GAV) hilfreich sein.

Es ist zu beachten, dass seit dem 01.01.2014 von Gesetzes wegen eine Pflicht zur Führung von Sozialplanverhandlungen gilt (vgl. Art. 335h bis 335k OR). Diese Pflicht besteht gemäss Art. 335i Abs. 1 lit. a OR dann, wenn der Arbeitgeber üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei knüpft die Quorenbemessung gemäss klarem Gesetzeswortlaut nicht bei der Betriebseinheit, sondern beim «Arbeitgeber» als Ganzem, d. h. beim Unternehmen, an (für die Begriffsdefinitionen vgl. BGE 137 III 27). Zweite Voraussetzung für eine Sozialplanpflicht bildet die Absicht des Arbeitgebers, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen (vgl. Art. 335i Abs. 1 lit. b OR). Die 30-tägige Frist spielt keine Rolle, wenn die Entlassungen auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen. Solche Entlassungen werden zusammengezählt (vgl. Art. 335i Abs. 2 OR) – massgeblich wird hier auf den Zeitpunkt abgestellt zu dem die strategische Entscheidung betreffend Massenentlassung gefällt worden ist.

Die inhaltliche Gestaltung des Sozialplans obliegt den jeweiligen Verhandlungspartnern, der Katalog in Art. 45 Abs. 2 bildet eine entsprechenden Grundlage. Der Sozialplan muss klar aussagen, welche Personen wann betroffen sind. Die Geltungsdauer des Sozialplanes ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn der Betrieb fortgesetzte oder vereinzelte Entlassungen vornimmt.

Der Arbeitgeber verhandelt mit den am GAV beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er selbst Partei dieses GAV ist (vgl. Art. 335i Abs. 3 lit. a OR). Insofern ist die Parteistellung arbeitnehmerseitig dahingehend geregelt, dass der Sozialplan in erster Linie mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden zu verhandeln ist. Nur wenn kein GAV vorliegt, kommt die gesetzliche Kaskade zum Tragen (lit. b: mangels GAV mit der Arbeitnehmervertretung; lit. c: mangels Arbeitnehmervertretung mit den Arbeitnehmenden). Die Arbeitgeberin kann ihre Verhandlungspartner also keinesfalls frei wählen. Bei Vorliegen eines GAV sind die Verhandlungen durch die vertragsschliessenden Gewerkschaften zu führen, damit Diskussionen «auf Augenhöhe» überhaupt möglich sind und gleichzeitig eine breite Vertretung aller Arbeitnehmerinteressen gewährleistet ist. Die Materialien zur obigen Bestimmung ergeben, dass immer dann auf eine Gewerkschaft als Verhandlungspartei zurückzugreifen ist, wenn eine solche im Kontext eines Gesamtarbeitsvertrages vorhanden ist, gleichviel ob es sich nun um einen Firmen- oder Branchen-GAV handelt.

Die Arbeitnehmervertretung oder die betroffenen Arbeitnehmenden können die beidseitigen Vertragsparteien direkt zu den Verhandlungen über den Sozialplan beiziehen bzw. für die Verhandlungen mandatieren (vgl. Art. 46 Abs. 2 und 10.2 Abs. 2 GAV). Ferner ermöglicht Art. 335i Abs. 4 OR den Beizug von Experten seitens der Arbeitnehmer. Der Anspruch auf Beizug von «betriebsfremden Personen» ergibt sich im Übrigen bereits aus Art. 14 Abs. 3 MwG. Führen die Sozialplanverhandlungen zu keiner Einigung, muss zwingend ein Schiedsgericht bestellt werden (vgl. Art. 335j Abs. 1 OR und Art. 10.4 Abs. 1 GAV).

Art. 46 Verhandlungen über die Folgen

1 Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung dieser Massnahmen beiziehen.

2 Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen haben die Arbeitnehmervertretungen das Recht, Verhandlungen über die Folgen solcher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu verlangen. Für diese Verhandlungen können sie sofort den Beizug der beidseitigen Vertragsparteien gemäss Art. 10.2 verlangen.

3 Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben.

4 Wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, kann dieses Recht durch Mehr-heitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden, die dafür eine Delegation bilden können.

Bei einer Einzelentlassung aus wirtschaftlichen Gründen kann die entlassene Person die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung von Massnahmen in ihrem Fall beiziehen (Art. 46 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 3 GAV).

Es besteht die Pflicht, Sozialplanverhandlungen zu führen (vgl. die Kommentierung zu Art. 45 GAV).

In Abs. 3 wird gemäss Art. 6 Abs. 8 GAV präzisiert, dass dort, wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, die Rechte der Arbeitnehmervertretung durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden können. Sie können auch die Arbeitnehmerverbände mandatieren oder beiziehen.

Aus- und Weiterbildung

Art. 47 Grundsatz

1 Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass eine hoch stehende berufliche Aus- und Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit der Firmen sowie für die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und den Erhalt ihrer permanenten Arbeitsmarktfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.

2 Sie unterstützen deshalb die Aus- und Weiterbildung in den Firmen, schaffen gemeinsame Schulungs- und Prüfungsorganisationen, veranstalten Ausbildungskurse und fördern die Weiterbildungsarbeit der einzelnen Verbände.

Diese Bestimmung betont die grundlegende Bedeutung der Aus- und Weiterbildung sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Lebensfähigkeit der Betriebe.

Art. 48 Berufliche Grundbildung / Weiterbildung

Art. 48.1 Berufliche Grundbildung

1 Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein.

2 Die Vertragsparteien übernehmen besondere Verantwortung für die Erhaltung und Aufwertung der beruflichen Grundbildung. Geeigneten Lernenden soll die Möglichkeit geboten werden, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können. Lernenden, die einen entsprechenden Bedarf haben, soll der Besuch von Stützkursen und anderen Förderungsmassnahmen ermöglicht werden.

3 Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den vorliegenden GAV gegeben wird.

Art. 48 umfasst vier wesentliche Aspekte:
– Bekenntnis zum dualen schweizerischen Berufsbildungssystem.
– Anspruch der geeigneten Lernenden, eine Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können.

– Anspruch der Jugendlichen, welche während ihrer Lehre mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, Stützkurse zu besuchen und andere Förderungsmassnahmen zu erhalten.
– Anspruch der Lernenden auf eine paritätische Information über den Gesamtarbeitsvertrag im Verlaufe ihrer Ausbildung.

Art. 48.2 Weiterbildung

1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragen eine gemeinsame Verantwortung für die dauernde Weiterbildung und nehmen diese Verantwortung im Rahmen der Art. 22 und 23 dieses GAV wahr.

2 Die Vertragsparteien unterstützen die Weiterbildung mit paritätischen Schulungs- und Prüfungseinrichtungen, mit gemeinsamen Aktionen und mit der Förderung der Weiterbildungsarbeit in den einzelnen Verbänden.

3 Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.

Diese Bestimmung befasst sich im Besonderen mit der Weiterbildung, auf welche in den nachfolgenden Artikeln näher eingegangen wird. Von der Förderung der Weiterbildung sollen allerdings nicht nur die Arbeitnehmenden mit einer guten Grundausbildung, sondern auch diejenigen profitieren, welche eine solche Ausbildung noch nicht erwerben konnten.

Art. 49 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung

1 Zur Koordination ihrer Anstrengungen auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung bilden die Vertragsparteien eine ständige Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung, die insbesondere folgende Aufgaben hat:
– gegenseitige Information und Konsultation über Fragen der Aus- und Weiterbildung
– Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
– Diskussion der eidgenössischen Aus- und Weiterbildungspolitik.

2 Die Kommission leitet den Weiterbildungsfonds im Rahmen der besonderen Abmachungen gemäss Art. 5 Abs. 5.

3 Die Kommission setzt sich aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Arbeitnehmerverbände und fünf Vertreterinnen oder Vertretern des ASM zusammen.

4 Das Präsidium der Kommission wechselt periodisch zwischen dem ASM und den Arbeitnehmerverbänden; das Sekretariat wird vom ASM geführt.

Die ständige Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung ist eine der gemeinsamen, auf nationaler Ebene tätigen Kommissionen der Vertragsparteien (vgl. Art. 8.2 GAV). Bei den Aufgaben der Paritätischen Kommission (Abs. 1) wird u. a. die eidgenössische Aus- und Weiterbildungspolitik erwähnt, mit deren Diskussion die Paritätische Kommission beauftragt ist. Eine wichtige Funktion der Kommission besteht in der Leitung des Weiterbildungsfonds (Abs. 2).

Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: Zweitausbildung für Erwachsene

1 Die Vertragsparteien beabsichtigen, geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung von Erwerbstätigen aufzubauen, welche die bisherigen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung ergänzen und erlauben, die Qualifikation und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen des ASM den sich wandelnden Bedürfnissen in den MEM-Berufen anzupassen. Insbesondere werden Erwerbstätige infolge der zunehmenden Digitalisierung vor grosse berufliche Herausforderungen gestellt. Die MEM-Passerelle 4.0 verfolgt das Ziel, den Betroffenen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Damit leistet sie auch einen wichtigen Beitrag, um für die Mitgliedfirmen des ASM genügend Fachkräfte mit den notwendigen Qualifikationen sicherzustellen.

2 Die geplante Umschulung soll Erwachsenen mit einer abgeschlossenen Erstausbildung eine Zweitausbildung in einem neuen oder stark veränderten Berufsfeld ermöglichen. Sie soll Personen allen Alters und beider Geschlechter zur Verfügung stehen, insbesondere auch solchen, die bisher ausserhalb der MEM-Branche tätig waren.

3 Die Umschulung orientiert sich am dualen Berufsbildungssystem der Schweiz und führt zu einem formalen Berufsabschluss auf Ebene Berufsbildung, höhere Berufsbildung oder Fachhochschule. Die konkreten Massnahmen nehmen auf die individuelle Ausgangslage der Umzuschulenden und die Bedürfnisse deren Arbeitgeber gebührend Rücksicht.

4 Die umzuschulenden Personen und diese Umschulungspositionen anbietende Unternehmung schliessen einen Ausbildungsvertrag ab, der sich an den Lehrvertrag der beruflichen Erstausbildung anlehnt. Die umgeschulte Person und das Unternehmen beabsichtigen, den Ausbildungsvertrag in ein Anstellungsverhältnis zu überführen.

5 Die Vertragsparteien beabsichtigen, eine Paritätische Kommission MEM-Passerelle 4.0 zu gründen, welche in Zusammenarbeit mit den Behörden und Netzwerkpartnern auf eidgenössischer und kantonaler Ebene die dazu notwendigen Strukturen und Instrumente entwickelt. Diese Strukturen müssen eine zeitnahe, flexible, unbürokratische und effiziente Umsetzung in der Pilotphase und im Betrieb sicherstellen.

6 Für den Aufbau des Umschulungsmodells sowie die Durchführung der Pilotprojekte stehen grundsätzlich auch Mittel aus dem Weiterbildungsfonds gemäss Art. 5 GAV zur Verfügung. Die Paritätische Kommission MEM-Passerelle 4.0 ist zudem bemüht, weitere Mittel von Bund, Kantonen oder Gemeinden zu beschaffen, welche sowohl den Aufbau als auch den Betrieb dieses Zweitausbildungs-Modells finanzieren (Anteile an die direkten Ausbildungskosten oder Prüfungskosten, Anteile an entsprechenden Lohnausfall etc.).

Der demografische Wandel, konjunkturelle Veränderungen, ein veränderter Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt, gewandelte Berufsinteressen der Gesellschaft sowie die Digitalisierung tragen laufend neue Herausforderungen an die Arbeitswelt sowie die Arbeitnehmenden heran. Die Qualifikationen und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden müssen daher den sich wandelnden Bedürfnissen in den MEM-Berufen angepasst werden. Ziel der MEM-Passerelle 4.0 ist, den Arbeitnehmenden neue berufliche Perspektiven zu eröffnen, damit genügend Fachkräfte mit den notwendigen Qualifikationen sichergestellt werden können (vgl. Abs. 1).

Um den Sozialpartnern die nötige Flexibilität bei der Ausgestaltung des Aus- und Weiterbildungssystems zu verleihen, ist Art. 50 relativ offen formuliert. Die wesentlichsten und verbindlichen Eckpunkte der MEM-Passerelle 4.0 werden jedoch ausdrücklich verankert. Insbesondere baut die MEM-Passerelle 4.0 auf bestehenden Strukturen, Gefässen und Instrumenten des formalen Bildungssystems sowie des Arbeitsmarktes auf. Sie ergänzt und entwickelt diese weiter (vgl. Abs. 1). Die MEM-Passerelle 4.0 soll Erwachsenen mit einer abgeschlossenen Erstausbildung, d. h. bereits qualifizierten Personen, eine Zweitausbildung in einem gänzlich neuen oder stark veränderten Berufsfeld ermöglichen. Sie bietet einerseits die Möglichkeit eines

radikalen Berufswechsels und einer kompletten Neuorientierungen in die MEM-Branche hinein, ermöglicht andererseits aber auch Berufswechsel innerhalb der MEM-Branche. Ein zentrales Charakteristika der MEM-Passerelle 4.0 ist, dass die bereits vorhandenen Kompetenzen der Aus- und Weiterzubildenden attestiert und validiert werden. Damit wird eine Verkürzung der eigentlichen Berufsbildung erreicht und auf die individuelle Ausgangslage der Betroffenen Rücksicht genommen (vgl. Abs. 3). Die MEM-Passerelle 4.0 orientiert sich stark am dualen Berufsbildungssystem der Schweiz und verbindet Theorie und Praxis in einem dualen Modell. Zwischen dem Unternehmen und der aus- bzw. weiterzubildenden Person wird ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen, und es soll die Integration der betroffenen Person in den Arbeitsmarkt sichergestellt werden (vgl. Abs. 4). Die MEM-Passerelle 4.0 soll schliesslich zu einem formalen und anschlussfähigen Berufsabschluss auf Ebene Berufsbildung, höhere Berufsbildung oder Fachhochschule führen.

Die Sozialpartner entwickeln in Zusammenarbeit mit Behörden und Netzwerkpartnern auf eidgenössischer und kantonaler Ebene die notwendigen Strukturen und Instrumente (vgl. Abs. 5). Basierend auf Art. 50 Abs. 6 ist eine Mitfinanzierung der Prozessinfrastruktur sowie der Pilotprojekte durch den sowohl von Arbeitnehmer- wie auch von Arbeitgeberseite geäufneten Weiterbildungsfonds (vgl. Art. 5 GAV) vorgesehen. Im Weiteren ist man darum bemüht, Finanzierungshilfen von Bund, Kantonen oder Gemeinden zu beschaffen, welche sowohl den Aufbau als auch den Betrieb der MEM-Passerelle 4.0 finanzieren.

Art. 51 Stiftung «sfb Bildungszentrum»

1 Die Vertragsparteien führen zusammen mit weiteren Trägern die Stiftung «sfb Bildungszentrum».

2 Diese Stiftung bezweckt, die Aus- und Weiterbildung von Fachleuten im Bereich der angewandten Betriebswissenschaften und angrenzender Gebiete sowie der technischen beruflichen Weiterbildung zu fördern und selbst durchzuführen.

3 Die Veranstaltungen der Stiftung «sfb Bildungszentrum» sind allen zugänglich, welche die fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

Vgl. dazu die Ausführungen zu Art. 53 GAV.

Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

1 Die Vertragsparteien führen eine paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen (AAA), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.

2 Die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter sollen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschult werden und dabei Kenntnisse erhalten in Gebieten wie:
- Grundlagen der Sozialpartnerschaft
- Aufbau und Anwendung des GAV
- Arbeitsrecht und Sozialversicherungen
- Wirtschafts- und Betriebskunde
- Sitzungs- und Verhandlungstechnik
- betriebliche Personalvorsorgeeinrichtungen
- praktische Kommissionsarbeit u. a.

3 Soweit sie ihre Aufwendungen nicht aus eigenen Einnahmen decken können, erhält die Arbeitsgemeinschaft Zuwendungen aus dem Solidaritätsbeitragsfonds.

4 Die Arbeitsgemeinschaft wird durch einen paritätischen Vorstand geleitet. Die Geschäftsstelle wird gegen bescheidene Pauschalen vom ASM geführt.

Für die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Betrieb gibt es zwei Möglichkeiten:
- Durch die Gewerkschaften gewährleistete Schulung, welche auf einer Tradition beruht und über Erfahrungen verfügt, die ein ausgezeichnetes Schulungsniveau garantieren.
- Paritätische Schulung durch den ASM und die Arbeitnehmervertragsparteien (Unia, Syna, Angestellte Schweiz, KFMV und SKO) in der paritätischen Arbeitsgemeinschaft für die Ausbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen (AAA).

Die letztgenannte Möglichkeit richtet sich vor allem an die nicht gewerkschaftlich organisierten Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen, wobei selbstverständlich die von den Gewerkschaften angebotene Schulung für Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen vorrangig ist.

Art. 53 Paritätische Prüfungsorganisationen

Zur Prüfung von Industriemeisterinnen und Industriemeistern, Prozessfachleuten und Automatikfachleuten führen die Vertragsparteien gemeinsam folgende Prüfungsorganisationen, welche Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen gemäss Berufsbildungsgesetz durchführen:
- Verein für höhere Fachprüfungen für den Industriemeister im Maschinen- und Apparatebau (VIM)
- Verein für Berufsprüfungen für den Prozessfachmann/-fachfrau der Maschinen- und Elektroindustrie sowie verwandter Industrien (VBM)
- Verein für Berufsprüfungen für Automatikfachleute im Maschinen- und Apparatebau (VAM).

Die in Art. 51 GAV erwähnte Stiftung und die in Art. 53 GAV genannten paritätischen Prüfungsorganisationen, in deren Führung die Vertragsparteien engagiert sind, haben ihre eigenen Statuten, Reglemente und Programme. Sie stützen sich zwar auf den Gesamtarbeitsvertrag, sind aber von diesem unabhängig.

Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

Art. 54 Grundlagen dieses GAV

Mit diesem GAV werden die wesentlichen Grundsätze der Vereinbarung des ASM mit den Arbeitnehmerverbänden vom 19. Juli 1937 bzw. 15. Dezember 1958, letztmals gemeinsam erneuert am 1. Juli 2018, weitergeführt.

Diese Bestimmung skizziert anhand einiger Daten die Geschichte des Gesamtarbeitsvertrags in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und ist folglich nicht von materieller Bedeutung.

Art. 55 Arbeitszeitregelungen

Bei Firmen, die, gestützt auf Art. 28 GAV vom 19. Juli 1983 bzw. Ziff. 1.9 der Verabredung über arbeitsvertragliche Bestimmungen vom 15. Juli 1983, reduzierte Arbeitszeitverkürzungen durchgeführt haben, gilt die am 30. Juni 1988 gültige Arbeitszeit als Basis der Normalarbeitszeit im Sinne von Art. 12.1 dieses GAV.

Es handelt sich hier um eine Übergangsbestimmung, welche heute kaum noch zur Anwendung kommt. Die Regelung ist für Firmen konzipiert, die in Kantonen mit mehr als 10 gesetzlichen Feiertagen die Möglichkeit hatten, die Arbeitszeit nur teilweise zu reduzieren, eine Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden beizubehalten und diese heute noch anwenden. In den betreffenden Firmen darf die Normalarbeitszeit gestützt auf die vorliegende Bestimmung weiterhin bei über 40 Stunden pro Woche bzw. über 2080 Stunden pro Jahr liegen.

Art. 56 Anpassung der Arbeitszeit

In Firmen mit einer längeren Arbeitszeit als 40 Stunden, die neu in den Geltungsbereich des GAV treten, kann durch Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung die Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche über maximal fünf Jahre erstreckt werden.

Diese Bestimmung ermöglicht einer neu dem GAV beitretenden Firma mit einer 40 Stunden übersteigenden wöchentlichen Arbeitszeit, ihre Wochenarbeitszeit über 5 Jahre stufenweise herabzusetzen. Ein solches Vorgehen muss zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung oder, wenn eine solche fehlt, mit der Mehrheit der Arbeitnehmenden (Art. 6 Abs. 8 GAV) vereinbart werden.

Wenngleich die vorliegende Bestimmung die jährliche Normalarbeitszeit von 2080 Stunden nicht erwähnt, ist selbstverständlich, dass auch diese der Übergangsregelung unterworfen und spätestens nach Ablauf von 5 Jahren einzuhalten ist.

Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

Art. 57.1 Ziele

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV in Ausnahmefällen möglich.

Bereits der Ingress des GAV weist auf das gemeinsame Ziel der Vertragsparteien hin, zur positiven Entwicklung der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitnehmenden und Arbeitgeber beizutragen. Dieses Anliegen umfasst unter anderem auch die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz, wie dies in Art. 57.1 wiedergegeben wird.

Die in Art. 57 vorgesehene Möglichkeit, von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12–31 GAV) abzuweichen, kommt immer nur gestützt auf das übergeordnete Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, in Frage. Es handelt sich um ausserordentliche Massnahmen, die absoluten Ausnahmecharakter haben. Mit Blick auf die möglichen Anwendungsfälle (Art. 57.4) kann Art. 57 nicht mehr wie früher als sog. Krisenartikel bezeichnet werden.

Art. 57.1 erlaubt sowohl einem ganzen Unternehmen als auch nur einem Firmenbereich, bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen abzuweichen. Es versteht sich aber von selbst, dass im Zweifel die kleinstmögliche Einheit eines Unternehmens von der Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen – aus Sicht des Arbeitgebers – profitieren können soll. Dieser Auslegung entspricht auch die Regelung in Art. 57.4 Abs. 2, wonach sogar nur Arbeitnehmende, die in ein einzelnes, besonderes Innovationsprojekt involviert sind, durch die Abweichungsvereinbarung erfasst werden können.

Mit der Möglichkeit der Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen ist verantwortungsbewusst umzugehen. Art. 57 lässt zu, bei gegebenen Voraussetzungen grundsätzlich von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abzuweichen. Damit besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber versuchen könnten, den GAV über Art. 57 gleichsam auszuhebeln. Dieser Gefahr wollte man entgegenwirken, indem man bereits im GAV 2013–2018 eine – im Vergleich zum vorangehenden GAV – griffigere Formulierung des Art. 57 verankerte und die möglichen Anwendungsfälle (Art. 57.4) sowie das Verfahren auf Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 57.2) wesentlich detaillierter regelte. Der aktuelle GAV sieht neu eine starke Kürzung der maximal möglichen Anwendungsdauer des Art. 57 sowie eine erweiterte Transparenz im Verfahren auf Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (vgl. dazu insb. die Ausführungen zu Art. 52.2 Abs. 3) vor.

Art. 57.2 Verfahren

Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:

1 Die Geschäftsleitung unterbreitet der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichung anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird. Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen ist.

Zwischen der Unterbreitung des schriftlichen Antrags und dem Abschluss der Abweichungsvereinbarung müssen mindestens zwei Wochen liegen.

2 Die Arbeitnehmervertretung kann diesen Antrag in jedem Fall vertraulich mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen oder – unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit – den sofortigen Beizug der Vertragsparteien gemäss Art. 10.5 verlangen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann der Beizug durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden verlangt werden.

3 Die Abweichungsvereinbarung wird im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung erstmalig für längstens 15 Monate abgeschlossen. Danach kann sie noch ein letztes Mal zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 9 weitere Monate abgeschlossen werden. Insgesamt kann die Abweichungsvereinbarung längstens für 24 Monate abgeschlossen werden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt der GAV.

4 Art, Dauer, Ausmass und Modalität sowie allfällige Kompensationen der Abweichung werden in einer schriftlichen Abweichungsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung festgelegt. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der schriftlichen Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Der ASM stellt den Vertragsparteien zeitnah die Informationen über solche Abweichungsvereinbarungen unter Angabe folgender Punkte zu:

Name der Firma
GAV Art.-Nr. des Anwendungsfalls
Anwendungsdauer
Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (insb. Anzahl Stunden pro Woche)
Geltungsbereich (z. B. Abteilung)
Allfällige Bedingungen
Allfällige Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung (Verlauf und Wirkungen, Art. 57.3 Abs. 5 GAV)
Allfällige Besonderheiten / Bemerkung

Allgemeines Art. 57.2 regelt das Verfahren, das einzuhalten ist, wenn vorübergehende Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12–31 GAV) beabsichtigt werden. Das Adjektiv vorübergehend ist etwas verwirrend, zumal sämtliche Abweichungen von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 57 nur vorübergehender Natur sein können (vgl. Abs. 3 und 4). Insofern ist das in dieser Bestimmung beschriebene Verfahren auf alle gemäss Art. 57 möglichen Abweichungen anzuwenden.

Abs. 1 Erachtet der Arbeitgeber einen oder mehrere der in Art. 57.4 erwähnten Anwendungsfälle als erfüllt und sieht sich ausserstande, ohne Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen (Art. 57.1), so unterbreitet er der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag. Dieser Antrag ist durch die Geschäftsleitung zu stellen. Darin hat sie anzugeben, welche Abweichungen sie anstrebt, und sie hat anhand der erforderlichen Unterlagen zu begründen, weswegen sie die Abweichungen für notwendig hält.

In der Begründung muss überdies dargelegt werden, dass eine Prüfung der Abweichungen im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, erfolgt ist. Es ist demnach auszuführen, inwieweit die Massnahmen geeignet erscheinen, den angestrebten Zweck gemäss Art. 57.1 zu erreichen. Damit kommt auch zum Ausdruck, dass ein Arbeitgeber infolge Vorliegens eines Anwendungsfalles gemäss Art. 57.4 nicht einfach Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen begehren kann, sondern gleichzeitig Massnahmen aufzeigen soll, um sobald als möglich die betreffenden Bestimmungen des GAV wieder einhalten zu können.

Eine umfassende Evaluation der verschiedenen Massnahmen bedingt, dass im Antrag auch geprüfte alternative Massnahmen darzulegen sind, die zwar keine Abweichung von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen erforderten, in der konkreten Situation aber nicht die gewünschte Wirkung hätten. Allerdings kann es die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der im Zusammenhang mit der Abweichung beabsichtigten Massnahmen gebieten, dass keine eingehende Prüfung sämtlicher alternativen Massnahmen vorzunehmen und darzulegen ist. Insbesondere bei Abweichungen zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten (Art. 57.4 Abs. 3) spielt der Zeitfaktor in der Praxis eine wesentliche Rolle.

Die im Antrag herangezogenen Gründe sind – gegebenenfalls mit entsprechenden Beilagen – zu dokumentieren. Die Unterlagen müssen es ermöglichen, die Notwendigkeit der angestrebten Abweichung nachzuvollziehen.

In Ergänzung dieser Bestimmung ist auf zusätzliche Begründungspflichten im Rahmen der einzelnen möglichen Anwendungsfälle gemäss Art. 57.4 hinzuweisen (vgl. insb. Art. 15.3 Abs. 2 und Abs. 3 GAV).

Es liegt in erster Linie im Interesse des Arbeitgebers, mit der Arbeitnehmerseite eine Abweichungsvereinbarung abschliessen zu können und damit von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen abweichen zu dürfen, weshalb es für diesen ratsam ist, den Antrag ausführlich und nachvollziehbar zu begründen und vollumfänglich zu dokumentieren.

Im Sinne minimalster Transparenz muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung zumindest folgende Informationen und Garantien abgeben:
– Bilanz und Erfolgsrechnung der letzten drei Jahre;
– Informationen zu Kreditverträgen mit den Banken;
– Offenlegung der stillen Reserven / Rückstellungen;
– Offenlegung der Kundengewinne und der Offerten;
– Offenlegung der Importgewinne;
– Verzicht der Aktionäre auf Dividenden;
– Zinsreduktion der kreditgebenden Banken.

Der Antrag inkl. Begründung und allfälligen Beilagen muss schriftlich an die Arbeitnehmervertretung erfolgen. Fehlt eine Arbeitnehmervertretung, so ist der Antrag – wenngleich in Art. 57.2 Abs. 1 nicht explizit erwähnt, jedoch aufgrund von Abs. 2 selbstverständlich – den Arbeitnehmenden der betroffenen Firma oder des betroffenen Firmenbereichs zu unterbreiten.

Zwischen der Unterbreitung des schriftlichen Antrags und dem Abschluss der Abweichungsvereinbarung müssen mindestens zwei Wochen liegen. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen nicht voreilig beschlossen werden. Diese Frist verschafft der Arbeitnehmervertretung bzw. den betroffenen Arbeitnehmenden im Übrigen die minimal nötige Zeit, um den Antrag auf Anwendung des Art. 57 inklusive aller dazugehörigen Unterlagen im Vorfeld ihres Entscheids mit der erforderlichen Sorgfalt prüfen und diskutieren zu können. Im Weiteren kann sich die Arbeitnehmervertretung während dieser Zeit mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen bzw. den Beizug der Vertragsparteien verlangen und sich von diesen beraten sowie unterstützen lassen. Damit erleichtert diese Regelung der Arbeitnehmervertretung insbesondere auch die Ausübung ihrer Rechte gemäss Art. 57.2 Abs. 2.

Abs. 2

Die Arbeitnehmervertretung oder – wo keine Arbeitnehmervertretung besteht – die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden kann diesen Antrag in jedem Fall vertraulich mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen oder den sofortigen Beizug der Vertragsparteien gemäss Art. 10.5 GAV verlangen, unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit.

Die Rücksprache mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände ist fakultativ und liegt im Ermessen der Arbeitnehmervertretung bzw. gegebenenfalls der Mehrheit der Arbeitnehmenden. Die Rücksprachen bzw. deren Inhalt sind von den daran Beteiligten vertraulich zu behandeln (vgl. auch Art. 57.3 Abs. 7), was sich bereits aus dem Mitwirkungsgesetz ergibt (vgl. Art. 14 MwG).

Verlangt die Arbeitnehmervertretung bzw. die Mehrheit der Arbeitnehmenden den Beizug der Vertragsparteien gemäss Art. 10.5 GAV, so werden diese sofort in die Verhandlungen über eine Abweichungsvereinbarung mit eingebunden bzw. direkt an den Verhandlungstisch geholt, indem sie Abklärungen treffen und zwischen den Parteien aktiv vermitteln können. Letztlich wird die Abweichungsvereinbarung jedoch zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung bzw. der Mehrheit der Arbeitnehmenden abgeschlossen.

Im Gegensatz zur allgemein gehaltenen Regelung von Art. 10.5 GAV kann der Beizug der Vertragsparteien gemäss vorliegender Bestimmung im Sinne einer lex specialis einseitig von der Arbeitnehmervertretung bzw. der Mehrheit der Arbeitnehmenden verlangt werden (vgl. in diesem Kontext auch die Erwägung des Bundesgerichts in BGer 4A_196/2013 vom 18.09.2013, E. 3.6, wonach Art. 57 gegenüber Art. 10 GAV eine Spezialbestimmung darstelle).

Abs. 3

Die Abweichungsvereinbarung wird im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung bzw. der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden erstmalig für längstens 15 Monate abgeschlossen. Danach kann sie noch ein weiteres und letztes Mal zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung bzw. der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden für längstens 9 weitere Monate abgeschlossen werden. Der erstmalige Antrag der Geschäftsleitung an die Arbeitnehmervertretung kann also auf eine Abweichung von höchstens 15 Monaten lauten. Soll die Abweichung länger dauern, muss die entsprechende Vereinbarung verlängert werden. Dazu hat die Geschäftsleitung der Arbeitnehmervertretung wiederum einen entsprechenden Antrag schriftlich zu unterbreiten sowie diesen anhand der erforderlichen Unterlagen zu begründen, und es hat eine erneute umfassende Evaluation stattzufinden (vgl. Art. 57.2 Abs. 1). In der Konsequenz bedeutet dies, dass Abweichungsvereinbarungen jeweils spätestens nach einer Dauer von 15 Monaten erneut überprüft und beurteilt werden müssen. Können sich die Beteiligten einigen, darf die Abweichungsvereinbarung ein letztes Mal für längstens 9 Monate verlängert werden.

Die Anwendungsdauer von Abweichungsvereinbarungen ist somit auf maximal 24 Monate beschränkt. Nach Ablauf von 24 Monaten ist jegliche Verlängerungsmöglichkeit ausgeschlossen. Die Höchstanwendungsdauer des Art. 57 kann ein Arbeitgeber auch nicht dadurch um-

gehen, dass er nach Ablauf der 24 Monate aus dem ASM austritt und fortan weiterhin von arbeitsvertraglichen Bestimmungen abweicht. Die Bindungswirkung einer ASM-Mitgliedfirma hört nämlich nicht mit dem Austritt der Firma aus dem ASM auf, sondern besteht vielmehr bis zum Ablauf der Vertragsdauer des GAV fort (vgl. dazu BGE 4C.7 / 1999 = JAR 2003, S. 407). Auch nach einem Austritt aus dem ASM bleibt der entsprechende Arbeitgeber demnach an den Art. 57 und somit ebenfalls an dessen Höchstanwendungsdauer gebunden. Er kann nach deren Ablauf nicht mehr von arbeitsvertraglichen Bestimmungen abweichen.

Die Arbeitnehmervertretung bzw. die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden haben jederzeit, d. h. unabhängig von der Dauer der Abweichungsvereinbarung, das Recht, den Antrag auf Anwendung des Art. 57 vertraulich mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände zu besprechen oder die Arbeitnehmervertragsparteien an den Verhandlungstisch zu holen (vgl. Art. 57.2 Abs. 2).

Können sich die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertretung oder – wo eine solche fehlt – die Mehrheit der Arbeitnehmenden nicht auf eine Abweichungsvereinbarung bzw. Verlängerung derselben einigen, gelten die Bestimmungen des GAV – selbstverständlich ohne Abweichung.

Abs. 4

In Abs. 4 werden die wesentlichen Bestandteile (essentialia negotii) einer Abweichungsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung aufgeführt (Art, Dauer, Ausmass und Modalität sowie allfällige Kompensationen der Abweichung). Für die Abweichungsvereinbarungen sowie selbstverständlich auch für die Vereinbarungen auf Verlängerung der Abweichung ist Schriftform vorgesehen. Die Aufzählung der Bestandteile, welche in eine Abweichungsvereinbarung gehören, ist nicht abschliessend, so dass auch weitere individuelle Regelungen Eingang in die Vereinbarung finden können.

Eine Abweichungsvereinbarung sollte folgende Mindestpunkte umfassen:

1. Dauer der Anwendung und betroffene Personen (Ausschluss der Lernenden), Beteiligung des Kaders
2. Erfassung der Mehrstunden auf separatem Arbeitszeitkonto
3. Überzeitregelung und Abgeltung
4. Regelung der Aufhebung bei verbesserter wirtschaftlicher Situation
5. Kompensation / Anerkennung z. B. in Form einer Extra-Prämie
6. Ferienanspruch
7. Kündigungsschutz während der Anwendung bzw. keine Massnahmen mit negativen Auswirkungen für die betroffenen Arbeitnehmenden bezüglich Löhne und Zulagen sowie Kurzarbeit während der Anwendung.

8. Regelmässige Information über Geschäftsgang beziehungsweise Erfolg der Massnahme und Entscheid über deren Weiterführung
9. Handhabung der geleisteten Mehrstunden bei Kündigungen
10. Aufhebung der Anwendung bei Massenentlassungen und Kompensation der geleisteten Mehrstunden
11. Keine Anstellung oder zumindest eine Beschränkung der Temporärarbeitnehmenden im Betrieb
12. Die Erhöhung der Arbeitszeit muss in einem Gesamtpaket von Verbesserungsmassnahmen gesehen werden (evtl. mit Anhang: Investitionen, Verbesserungsmassnahmen u. a. mehr).

Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es für den Abschluss der Abweichungsvereinbarung der schriftlichen Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Die Belegschaft muss grundsätzlich die Möglichkeit haben, über die Vereinbarung zu beschliessen, da der Einzelarbeitsvertrag bezüglich Arbeitszeit befristet geändert wird.

Abs. 4 statuiert die Pflicht des ASM, den Vertragsparteien zeitnah Informationen über solche Abweichungsvereinbarungen (inkl. Verlängerungsvereinbarungen) zuzustellen. Dabei hat der ASM den Vertragsparteien mindestens die Angaben gemäss der Tabelle in Abs. 4 zukommen zu lassen. Diese Informationspflicht des ASM setzt voraus, dass die Arbeitgeber den ASM vorgängig über den Abschluss von Abweichungsvereinbarungen in Kenntnis setzen und mit den in Abs. 4 tabellarisch aufgelisteten Angaben versorgen.

Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen

1 Gleichzeitige Abweichungen der Anwendungsfälle sind ausgeschlossen. Betrifft die Abweichung nur einen Firmenbereich, so beziehen sich die in den Bestimmungen festgelegten Vorgehensregeln und Bedingungen nur auf diesen Firmenbereich.

2 Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normalarbeitszeit, so darf nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden. Allfällig geleistete Überzeitstunden werden auch im Kompensationsfall mit einem Zuschlag von 25 % abgegolten.

3 Kommt es im Anschluss an eine Abweichungsvereinbarung zu einer grösseren Anzahl von Entlassungen, so wird die Abweichung hinfällig und muss darüber gegebenenfalls neu verhandelt werden.

4 Den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, die einen Antrag auf Anwendung von Art. 57 GAV ablehnen oder – falls in der Abweichungsvereinbarung vorgesehen – diese widerrufen, dürfen auf Grund der Ablehnung oder Widerrufung keine Nachteile erwachsen; es gilt Art. 38.5 GAV.

5 Bei Anwendung von Art. 57 sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über den Verlauf und die Wirkungen vorzusehen.

6 Abweichungen sind den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen.

7 Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen beratend tätig sind, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Allgemeines Während Art. 57.2 formelle Vorschriften zu den Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen enthält, finden sich in Art. 57.3 sowohl materielle als auch formelle Regelungen. Der Titel «gemeinsame Bestimmungen» bezieht sich auf Art. 57.4 und die dort aufgeführten möglichen Anwendungsfälle.

Abs. 1 Abs. 1 schliesst gleichzeitige Abweichungen der möglichen Anwendungsfälle (Art. 57.4) aus. Gemäss Art. 57.1 ist es möglich, Abweichungen lediglich für einen Firmenbereich vorzusehen. Diesfalls bezieht sich das Kumulationsverbot nur auf den betroffenen Firmenbereich.

Abs. 1 macht zudem deutlich, dass das Verfahren und die Bedingungen nach Art. 57 ebenfalls nur auf den betroffenen Firmenbereich anwendbar sind. Dies hat bspw. zur Folge, dass nur die Arbeitnehmervertretung und die Arbeitnehmenden des betroffenen Firmenbereichs informiert werden müssen, und nicht jene des ganzen Unternehmens.

Abs. 2 Abs. 2 verbietet die dauernde Leistung von Überzeit, wenn die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normalarbeitszeit (2080 Stunden gemäss Art. 12.1 GAV) besteht. Wird dennoch gelegentlich Überzeit geleistet, so sind die entsprechenden Überzeitstunden auch im Kompensationsfall (Art. 12.2 lit. a GAV) mit einem – diesfalls zeitlichen – Zuschlag von 25% abzugelten.

Abs. 3 Abweichungsvereinbarungen bezwecken die Erhaltung oder Schaffung von Arbeitsplätzen (Art. 57.1). Kommt es im Anschluss an eine Abweichungsvereinbarung dennoch zu einer grösseren Anzahl Entlassungen – ohne dass diese bereits in der Abweichungsvereinbarung vorgesehen gewesen wäre –, so wird das angestrebte Ziel offensichtlich nicht erreicht. Damit wird die Abweichung hinfällig, und es ist ge-

gebenenfalls eine neue Abweichungsvereinbarung auszuhandeln. Der Arbeitgeber soll nicht weiter von einer Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen profitieren können, wenn er gleichzeitig gegen das in Art. 57.1 statuierte Ziel verstösst. Analog zur Kurzarbeit gilt auch hier, dass wenn die Arbeitnehmenden der Abweichungsvereinbarung stillschweigend oder konkludent zugestimmt haben, sie die ganze Entschädigung der geleisteten Mehrarbeit nachträglich vom Arbeitgeber verlangen können, falls ihnen dennoch gekündigt wird. Der Zweck der Abweichung (Erhalt des Arbeitsplatzes) wird hier nicht erfüllt, so dass die meist stillschweigende Bedingung, unter der die Arbeitnehmenden zugestimmt hatten, nachträglich dahingefallen ist (so auch das Arbeitsgericht Bern in JAR 1994, Seite 125, Streiff / von Kaenel, Auflage 7, N 7 zu Art. 324 OR).

Was unter einer grösseren Anzahl von Entlassungen zu verstehen ist, wird im GAV nicht näher erläutert. In Analogie zur Definition der Massenentlassung sind die in Art. 335d OR zahlenmässig festgelegten Schwellenwerte heranzuziehen. Aufgrund der offen gelassenen Definition ist jedoch mit Blick auf die Grösse des Unternehmens, der Region oder auch des Branchensektors im Einzelfall zu entscheiden, ob die Entlassung einer «grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden» vorliegt oder nicht. Vgl. dazu die Ausführungen zu Art. 43 Abs. 1 und 2 GAV.

Abs. 4

Den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, die einen Antrag auf Anwendung von Art. 57 ablehnen oder – falls in der Abweichungsvereinbarung vorgesehen – diese widerrufen, dürfen auf Grund der Ablehnung oder Widerrufung keine Nachteile erwachsen.

Es gilt Art. 38.5 GAV, welcher den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen einen speziellen Schutz garantiert. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, ist Art. 38.5 GAV analog auf die betroffenen Arbeitnehmenden anwendbar. Die entsprechenden Personen werden vor jeglichen Nachteilen geschützt. Insbesondere darf ihnen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit der Wahrung der Kollektivinteressen der Belegschaft weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen anderweitige Nachteile, wie z. B. Lohneinbussen oder Hindernisse in ihrer beruflichen Entwicklung, erwachsen (vgl. auch Art. 6 Abs. 2 GAV). Eine Kündigung, die im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Tätigkeit eines Arbeitnehmenden im Rahmen eines Abweichungsverfahrens gemäss Art. 57 erfolgt, stellt nicht nur einen gravierenden Verstoss gegen den GAV dar, sondern ist überdies als missbräuchlich i.S.v. Art. 336 Abs. 1 lit. d OR (sog. Rachekündigung) zu qualifizieren.

Im Falle einer Entlassungsabsicht gegenüber einem Mitglied der Arbeitnehmervertretung ist das Verfahren gemäss Art. 38.5 Abs. 2–4 GAV anwendbar. Bei strittiger Kündigung entscheidet das ordentliche Gericht (vgl. zum Ganzen auch die Ausführungen zu Art. 38.5 GAV).

Abs. 5 Ziel der in Abs. 5 vorgesehenen Aussprachen ist eine Art Monitoring. Dabei sollen der Verlauf und die Wirkungen der Abweichungsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung im Sinne einer Lagebeurteilung diskutiert und analysiert werden. Diese Aussprachen sind insbesondere hinsichtlich einer allfälligen frühzeitigen Auflösung oder Verlängerung der Vereinbarung von Bedeutung.

Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so muss die Geschäftsleitung in analoger Anwendung von Art. 57.2 Abs. 2 die betroffenen Arbeitnehmenden über den Verlauf sowie die Wirkungen der Abweichung informieren und ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme gewähren. Es ist angezeigt, auch die Vertragsparteien zu solchen Aussprachen zuzulassen, wenn diese zum Verfahren auf Abschluss der Abweichungsvereinbarung beigezogen worden sind (vgl. Art. 57.2 Abs. 2).

Sobald ein Betrieb den Art. 57 zur Anwendung bringt bzw. eine Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen stattfindet, sind zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung obligatorisch Aussprachen durchzuführen. In welchen Abständen die Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung stattzufinden haben, entscheidet sich anhand der gegebenen Umstände im Einzelfall. Im Sinne eines Minimums sollten alle zwei Monate Aussprachen durchgeführt werden.

Aus Art. 57.2 Abs. 4 ergibt sich, dass die entsprechenden Arbeitgeber den ASM jeweils über die Aussprachen sowie deren Inhalt (Verlauf und Wirkungen) informieren müssen und Letzterer diese Angaben den übrigen Vertragsparteien zu übermitteln hat.

Abs. 6 Abs. 6 schreibt vor, dass die vereinbarten Abweichungen den Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen sind. Diese Anzeige ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil in bestimmten Fällen nicht sämtliche betroffenen Arbeitnehmenden in die Verhandlungen über die Abweichungen involviert, sondern lediglich über ihre Arbeitnehmervertretung am Verfahren vertreten waren. Da die Abweichungsvereinbarung eine vorübergehende Vertragsänderung zur Folge hat und mittelbar auch die konkreten Einzelarbeitsverträge betrifft, dient diese schriftliche Informationspflicht auch der Rechtssicherheit der betroffenen Arbeitnehmenden.

Abs. 7 Abs. 7 verpflichtet die Vertragsparteien, welche am Verfahren (Art. 57.2) beratend tätig sind, zur Verschwiegenheit (vgl. auch bereits Art. 57.2 Abs. 2, wonach die Besprechung des Antrags auf Abweichung zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmerverband vertraulich zu erfolgen hat). Demzufolge brauchen keine expliziten Verschwiegenheitserklärungen abgegeben zu werden.

Art. 57.4 Mögliche Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12.1 und 12.5 GAV)

Es bestehen vier Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

1 **Abweichungen zur Anpassung an besondere Kapazitätszyklen**
Um den ausgeprägten Konjunkturzyklen in der MEM-Industrie gerecht zu werden, kann die Abweichung in einer Verlängerung der Abrechnungsperiode der jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 12.1 GAV von 12 auf maximal 18 Monate festgelegt werden.

2 **Abweichungen zur Durchführung besonderer Innovationsprojekte**
Innovationsprojekte sind ein wichtiger Pfeiler für die MEM-Industrie, weshalb für die Arbeitnehmenden, welche direkt in die Durchführung einzelner, besonderer Innovationsprojekte (Produkt-/Prozess-Innovationsprojekte) involviert sind, die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen angewendet werden kann.

3 **Abweichung zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten**
Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abgewichen werden. Die Geschäftsleitung soll die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung des Art. 57.4 Abs. 3 informieren. «Wirtschaftliche Schwierigkeiten» liegen vor, wenn:
– ein Unternehmen einen Verlust nachweisen kann oder
– ein Unternehmen den Nachweis erbringen kann, dass ihm in den nächsten 6 Monaten ein solcher Verlust droht.

4 **Abweichungen zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit**
Die Abweichung kann zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit einer Firma und der Sicherstellung ihrer Arbeitsplätze angewendet werden.
Ein Unternehmen ist konkurrenzfähig, wenn es aus dem Verkauf seiner Leistungen Erträge erzielt, die ausreichend sind, um sämtliche Kosten, die zur Leistungserbringung erforderlich sind, zu decken, eine ausreichende Investitionsfähigkeit zum Fortbestand des Unternehmens und Investitionen in F&E ermöglichen sowie einen Gewinn sicherstellen, der das unternehmerische Risiko entschädigt.

Die Anrufung von Art. 57 soll im Rahmen von verschiedenen Massnahmen einen Beitrag leisten und das Unternehmen darin unterstützen, seine Konkurrenzfähigkeit zurückzugewinnen und Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.
Das Unternehmen zeigt im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe auf, welche zur bedeutenden Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit geführt haben, wie z. B.:
– «makroökonomische Verwerfungen», die zu einer raschen und substanziellen Veränderung von ökonomischen Parametern geführt haben, die ausserhalb des Einflussbereichs des einzelnen Unternehmens liegen. Dazu gehören namentlich die für die MEM-Industrie massgebenden Wechselkurse, das inländische Zinsniveau, die inländische Inflationsrate und ähnliches mehr.
– kurzfristig eingetretene, unvorhergesehene Wettbewerbs- und andere strukturelle Nachteile insbesondere gegenüber ausländischen Konkurrenzstandorten aufgrund unterschiedlicher Regulierungen und spezifischer lokaler Marktbedingungen.

Allgemeines Die in der Klammer des Titels von Art. 57.4 erwähnten Artikel stellen klar, dass nur Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen betreffend die jährliche Normalarbeitszeit (Art. 12.1 GAV) sowie der Überstunden- und Überzeitregelung (Art. 12.5 GAV) zulässig sind. Erlaubt sind mithin die Erhöhung der Normalarbeitszeit auf maximal 2340 Stunden pro Jahr (bei über 45 Wochenstunden gilt die Überzeitregelung gemäss Arbeitsgesetz) und die Einschränkung der Überstundenzuschläge und / oder der Verzicht auf Kompensation.

Werden also bspw. im Rahmen einer Abweichungsvereinbarung Kurzarbeit und eine entsprechende Anpassung des Lohnes beschlossen, so dürfen dabei die vorgesehenen Mindestlöhne lediglich dem verminderten Arbeitspensum entsprechend unterschritten werden (in sinngemässer Anwendung der Regelung für die Teilzeitarbeit nach Art. 15.2 Abs. 3, Satz 3 GAV). Eine weitergehende Unterschreitung oder gar ein Verzicht auf die Einhaltung des Mindestlohnes ohne Reduktion des Arbeitspensums kann mangels Erwähnung im Titel von Art. 57.4 nicht Gegenstand einer Abweichungsvereinbarung sein. Sowohl der Titel als auch der einleitende Satz verdeutlichen, dass die darauffolgende Aufzählung möglicher Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen abschliessend ist. Damit kommen keine weiteren Anwendungsfälle in Frage.

Sämtliche in den Abs. 1–4 erwähnten Anwendungsfälle haben das übergeordnete Ziel zu verfolgen, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen (Art. 57.1).

Abs. 1 Abs. 1 erlaubt Abweichungsvereinbarungen, in denen Firmen oder Firmenbereiche, welche besonders langen Geschäftszyklen unterliegen und eine entsprechende Anpassung ihrer Kapazitäten vornehmen müssen, von der Regelung gemäss Art. 12.1 GAV abweichen dürfen, indem eine Verlängerung der Abrechnungsperiode der jährlichen Normalarbeitszeit von 12 auf maximal 18 Monate festgelegt wird.

Eine anderweitige Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen zwecks Anpassung an besondere Kapazitätszyklen ist nicht zulässig.

Abs. 2 In diesem Absatz wird der gemeinsamen Zielsetzung der Vertragsparteien, den Industrie- und Werkplatz Schweiz zu fördern (Art. 8 GAV), Nachachtung verschafft, indem zur Durchführung einzelner, besonderer Innovationsprojekte eine Abweichung von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen vereinbart werden kann. Unter besondere Innovationsprojekte sind Produkt- oder Prozessprojekte zu subsumieren, welche den üblichen Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten sprengen (bspw. durch eine zeitliche Dringlichkeit).

In solchen Fällen sind nur die direkt in die Durchführung des Innovationsprojektes involvierten Arbeitnehmenden durch die Abweichungsvereinbarung zu erfassen.

Wie bereits unter dem Titel «Allgemeines» hiervor erwähnt, sind einzig Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen betreffend die jährliche Normalarbeitszeit (Art. 12.1 GAV) sowie der Überstunden- und Überzeitregelung (Art. 12.5 GAV) zulässig.

Abs. 3 Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abgewichen werden, und zwar konkret von der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.1 GAV) sowie der Überstunden- und Überzeitregelung (Art. 12.5 GAV), vgl. dazu die Ausführungen unter dem Titel «Allgemeines» hiervor.

Bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens spielt der Zeitfaktor oftmals eine zentrale Rolle. Abs. 3 weist explizit darauf hin, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung der vorliegenden Bestimmung informieren soll. Fehlt eine Arbeitnehmervertretung, so sind in Analogie zu Art. 57.2 Abs. 2 die Arbeitnehmenden zu informieren. Damit soll der Seite der Arbeitnehmenden ermöglicht werden, bereits frühzeitig über die wirtschaftlich prekäre Lage des Unternehmens oder Betriebs Kenntnis zu erlangen und allfällige Vorschläge auszuarbeiten, wie die Probleme gelöst werden könnten. Durch diese Vorinformation sollen sog. Feuerwehrübungen möglichst vermieden werden.

Abs. 3 definiert präzis, was unter «wirtschaftlichen Schwierigkeiten» zu verstehen ist: Das Unternehmen muss einen Verlust nachweisen oder den Nachweis erbringen, dass ihm in den nächsten 6 Monaten ein solcher Verlust droht.

Abs. 4

Während Abs. 3 in erster Linie darauf abzielt, drohende Entlassungen zu vermeiden, soll die nach Abs. 4 mögliche Abweichung zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit Arbeitsplätze sichern oder schaffen.

In Abs. 4 wird definiert, was unter Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens zu verstehen ist. So ist ein Unternehmen konkurrenzfähig, wenn es aus dem Verkauf seiner Leistungen Erträge erzielt, die ausreichend sind, um sämtliche Kosten, die zur Leistungserbringung erforderlich sind, zu decken, eine ausreichende Investitionsfähigkeit zum Fortbestand des Unternehmens und Investitionen in Forschung und Entwicklung ermöglichen sowie einen Gewinn sicherstellen, der das unternehmerische Risiko entschädigt.

Das Unternehmen hat im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe aufzuzeigen, welche zur bedeutenden Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit geführt haben. Daraus folgt, dass nicht jede beabsichtigte Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen rechtfertigt. Vielmehr muss dem status quo eine Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit vorangegangen sein, bspw. durch «makroökonomische Verwerfungen», die zu einer raschen und substanziellen Veränderung von ökonomischen Parametern geführt haben, die ausserhalb des Einflussbereichs des einzelnen Unternehmens liegen (Wechselkurse, inländisches Zinsniveau, inländische Inflationsrate usw.) oder durch kurzfristig eingetretene, unvorhergesehene Wettbewerbs- und andere strukturelle Nachteile insbesondere gegenüber ausländischen Konkurrenzstandorten aufgrund unterschiedlicher Regulierungen und spezifischer lokaler Marktbedingungen.

Die bedeutende Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit ist spätestens im Rahmen der Begründung zum Antrag auf eine Abweichung von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 57.2 Abs. 1) genau darzulegen und zu dokumentieren.

Art. 58 Inkrafttreten

Dieser GAV tritt auf 1. Juli 2018 in Kraft und dauert bis zum 30. Juni 2023.

Der GAV ist befristet bis zum 30. Juni 2023. Mit seiner Beendigung enden auch die Wirkungen des GAV. Es ist keine automatische Verlängerung vorgesehen. Der GAV kann jedoch – wie dies in der Vergangenheit auch schon gemacht wurde – im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien zeitlich beschränkt verlängert werden, bspw. für die Dauer der Verhandlungen über den Abschluss eines neuen GAV.

Der überwiegende Teil der Lehre geht trotz Beendigung des GAV von einer Nachwirkung der Normativbestimmungen entweder gestützt auf die Übung oder als Ausdruck des präsumtiven Parteiwillens aus. Die während der Gültigkeitsdauer des GAV bestehenden oder neu geschlossenen Einzelarbeitsverträge stehen inhaltlich auf seiner Grundlage, weshalb die normativen Bestimmungen auch nach Ablauf gelten. Mit Beendigung des GAV werden die normativen Bestimmungen jedoch zum vereinbarten Inhalt des Einzelarbeitsvertrages. Vgl. Geiser, Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2. Auflage, Bern 2012, S. 305 mit weiteren Hinweisen.

Anhänge zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Anhang 1 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)

Vorbemerkungen

Das Arbeitsgesetz verfolgt als wesentliches Ziel, die Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit der zu verrichtenden Arbeit verbunden sind, zu schützen. Ein wichtiger Aspekt zu dessen Verwirklichung sind die Regeln über die Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Art. 9 ff. ArG.

Dem erwähnten Ziel des Gesundheitsschutzes folgend verpflichtet Art. 46 ArG den Arbeitgeber, alle Verzeichnisse oder anderen Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. In Konkretisierung des Art. 46 ArG schreibt Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) vor, dass aus den Verzeichnissen und Unterlagen grundsätzlich für alle dem persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes unterstellten Arbeitnehmenden namentlich Dauer und Lage der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit; lit. c), die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen (lit. d), Dauer und Lage der Pausen von einer halben Stunde und mehr (lit. e) sowie die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge (lit. h) ersichtlich sein müssen. Die Arbeitgeber sind also grundsätzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer lückenlos und umfassend zu erheben sowie zu dokumentieren (vgl. Art. 12.3 Abs. 6 GAV).

Am 1. Januar 2016 ist Art. 73a ArGV 1 in Kraft getreten, welcher klare Bedingungen definiert, unter welchen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden auf die Erfassung der Angaben gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h ArGV 1 verzichtet werden kann. Die Möglichkeit des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung muss in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein, welcher zudem besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten beinhalten muss (vgl. Art. 73a Abs. 4 ArGV 1).

Art. 1 Einleitung

Die unterzeichnenden Vertragsparteien legen in der vorliegenden Vereinbarung als integrierender Bestandteil in der Form eines Anhangs im GAV MEM (nachfolgend «Anhang VAZE») ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten in Bezug auf den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) im nachfolgend vereinbarten örtlichen und persönlichen Geltungsbereich fest.

Art. 1 wiederholt die Bestimmung des Art. 1 Abs. 1bis GAV, wonach der Anhang VAZE integrierender Bestandteil des GAV ist und damit – wie der Vertrag selber – für alle Mitgliedfirmen des ASM und deren Arbeitnehmende gilt. Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit gemäss Art. 73a ArGV 1 bringt sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmenden Rechte und Pflichten mit sich, welche in den nachfolgenden Artikeln präzisiert werden. Art. 2 und 4 definieren den Geltungsbereich bzw. die Anwendungsvoraussetzungen des Anhangs VAZE. Angesichts der mit dem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung verbundenen Gesundheitsrisiken und dem mit dem Wegfall der Arbeitszeitdokumentation einhergehenden Verlust eines wichtigen Kontrollinstruments sind der Geltungsbereich sowie die Voraussetzungen für den Verzicht restriktiv auszulegen.

Art. 2 Geltungsbereich

Die in diesem Anhang VAZE festgelegten Bestimmungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse in Mitgliedfirmen des ASM, welche die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE erfüllen und die nicht gemäss Art. 3 ArG vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind.

Dieser Anhang VAZE gilt auch für Arbeitnehmende im Geltungsbereich, die nicht einem Arbeitnehmerverband angehören.

Den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Art. 73a ArGV 1 und des Art. 2 des Anhangs VAZE, welche die Erklärung auf den Verzicht der Arbeitszeiterfassung unterschrieben haben, wird dieser elektronisch zugänglich gemacht oder auf Papier ausgehändigt.

Die im Anhang VAZE festgelegten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden, welche
– zu einer Mitgliedfirma des ASM in einem Arbeitsverhältnis stehen,
– die in Art. 4 Anhang VAZE definierten Voraussetzungen kumulativ erfüllen und
– nicht gemäss Art. 3 ArG vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind (vgl. für Kaderangestellte die Ausführungen zu Art. 1 Abs. 2bis GAV).

Art. 3 Umfang des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 73 ArGV 1 für Arbeitnehmende im Geltungsbereich auf den Nachweis folgender Angaben verzichtet wird:
– die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage
– die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen
– die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr und
– die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge.

Die übrigen Bestimmungen des ArG sowie seiner Verordnungen gelten unberührt weiter.

Bei Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Anhangs VAZE wird in den Verzeichnissen und Unterlagen auf die in Art. 3 genannten Angaben, welche denjenigen gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h ArGV 1 entsprechen, verzichtet.

Alle übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sowie seiner Verordnungen beanspruchen jedoch von dieser Ausnahmeregel unberührt weiterhin Geltung. Damit wird einerseits deutlich, dass die restlichen von Art. 73 ArGV 1 vorgeschrieben Angaben, auch bei Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Anhangs VAZE dokumentiert werden müssen, wie z. B. die Personalien der Arbeitnehmenden, deren Art der Beschäftigung, deren Ein- und Austritt etc. Andererseits wird klargestellt, dass die Grundsätze des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen, insbesondere die Bestimmungen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten (wie Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, Einhaltung der Ruhezeiten und Pausen, Grenzen der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit etc.) weiterhin gelten (vgl. dazu auch Art. 6).

Art. 4 Voraussetzungen zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

Auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können alle Arbeitnehmenden gemäss Art. 73a ArGV 1, die (kumulativ zu erfüllende Voraussetzungen):

- ihre Arbeit grösstenteils selber planen und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen können (mindestens 50% frei bestimmbar).
  Darunter fallen namentlich Arbeitnehmende mit einem hohen Anteil an Führungsaufgaben und/oder Arbeitnehmende, deren Arbeitsinhalt im Wesentlichen durch einvernehmlich festgelegte Zielvorgaben bestimmt ist und die für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereichs weitgehend selber verantwortlich sind. Ausgeschlossen vom Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sind Arbeitnehmende, die in einem Schichtarbeitsmodell arbeiten oder für die feste Arbeitszeiten gelten.
- über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung, unbezahltem Urlaub etc. anteilsmässig reduziert. Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens ist der AHV-pflichtige Lohn des Vorjahres heranzuziehen.
- auf freiwilliger Basis schriftlich und individuell mit dem Unternehmen vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten (nachfolgend: Verzichtserklärung).

Die Höhe des relevanten Einkommensbetrags wird gemäss Art. 73a Abs. 2 ArGV 1 an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdienstes nach dem UVG angepasst. Entsprechende Änderungen der Verordnung werden automatisch in diesen Anhang VAZE übernommen (dynamischer Verweis).

Art. 4 knüpft den Verzicht auf Erfassung der Arbeitszeit an die folgenden Voraussetzungen, welche kumulativ erfüllt sein müssen:

Gestaltungs- und Arbeitszeitautonomie

Nur Arbeitnehmende, welche ihre Arbeit grösstenteils selber planen und ihre Arbeits-, Kompensations- sowie Erreichbarkeitszeiten mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen können, dürfen auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. Die erste Anforderung der eigenständigen Planung der Arbeit ist so zu verstehen, dass die Arbeitnehmenden die eigene Arbeit inhaltlich zu einem wesentlichen Mass selbst bestimmen können müssen. Erforderlich ist also, dass die Arbeitnehmenden ihre Arbeit nach eigens gesetzten Regeln, Abläufen und Reihenfolgen gestalten können. Die zweite Bedingung der selbstständigen Arbeitszeitfestsetzung erfordert Freiheit in der Entscheidung, ob und wann

die Arbeitsleistung auszuführen ist. Die Gestaltungs- und Arbeitszeitautonomie muss für mindestens die Hälfte der gesamten Arbeitszeit bestehen, wobei in der Regel auf eine wöchentliche Betrachtungsweise abzustellen ist. In der ersten Alinea des Art. 4 wird die Arbeitnehmerpopulation mit Arbeitszeitautonomie im Übrigen näher konkretisiert, und bestimmte Populationen von Angestellten werden gänzlich vom Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ausgeschlossen.

Für die Beurteilung, ob einem Arbeitnehmenden Arbeitszeitautonomie zukommt, muss jeweils das gesamte Arbeitsumfeld desselben berücksichtigt werden. Der blosse Umstand, über gleitende Arbeitszeiten zu verfügen, wird nicht ausreichen, um das Vorliegen von Autonomie i.S.v. Art. 4 zu bejahen. Im Weiteren sprechen Faktoren wie z. B. obligatorische bzw. fremdbestimmte Sitzungen, telefonische Sprechstunden oder zwingend einzuhaltende Blockzeiten gegen das Vorliegen von Arbeitsautonomie.

Bestimmte Lohnhöhe

Die Arbeitnehmenden, welche auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit verzichten wollen, müssen zudem über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120’000 verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung, unbezahltem Urlaub etc. anteilsmässig reduziert.

Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens ist auf den AHV-pflichtigen Lohn des Vorjahres abzustützen. Als AHV-pflichtiger Lohn gilt nach Art. 5 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.10; AHVG) jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Darunter fallen auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen sowie ähnliche Bezüge. Spesen-, echte Inkonvenienzentschädigungen oder Sozialzulagen sind nicht AHV-pflichtig und werden daher für die Berechnung der Lohngrenze nicht berücksichtigt. Im Falle von Neuanstellungen wird auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abzustellen sein.

Bei Teilzeitanstellung oder unbezahltem Urlaub erfolgt eine Berechnung pro rata temporis. Für Teilzeitangestellte reduziert sich die Lohngrenze also entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad. Im Falle von unbezahltem Urlaub sinkt die Lohngrenze im Verhältnis zur Dauer des unbezahlten Urlaubs.

Die Höhe des relevanten Einkommensbetrags steht in Relation zur Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdienstes nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (SR 832.20; UVG). Eine prozentuale Anpassung der Lohngrenze für den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung nach dem Anhang VAZE wird dann stattfinden, wenn sich der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss UVG verändert.

Individuelle schriftliche Verzichtsvereinbarung

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung muss vom Unternehmen mit den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich und individuell vereinbart werden. Zudem muss die Verzichtserklärung durch den Arbeitnehmenden freiwillig erfolgen. Auch wenn Arbeitnehmende sämtliche Voraussetzungen des Art. 4 erfüllen, sind sie nicht verpflichtet, die Verzichtsvereinbarung zu unterzeichnen. Die Vereinbarungen müssen sodann für alle Arbeitnehmenden dokumentiert (vgl. Art. 8) sowie widerrufen werden können (vgl. Art. 5).

Art. 5 Aufhebung der Verzichtserklärung

Die Verzichtserklärung kann von jedem einzelnen Arbeitnehmenden oder vom Unternehmen jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitraum schriftlich widerrufen werden.

Erfüllt ein Arbeitnehmender die Voraussetzungen gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE nicht mehr, werden die Verzichtserklärung und der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ohne weiteres auf den Folgemonat hinfällig. Die Arbeitszeit ist in diesem Falle ab diesem Zeitpunkt durch den Mitarbeitenden zu erfassen.

Den Arbeitnehmenden, die keine Verzichtserklärung unterzeichnen oder die diese widerrufen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise Nachteile erwachsen, wie z. B. Übergehen bei Beförderungen, Kündigung etc.

Den betroffenen Arbeitnehmenden steht es frei, zur Selbstkontrolle trotz Vorliegen dieses Vertrags die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 c-e ArGV 1 aufzuzeichnen.

Die Widerrufsmöglichkeit der Verzichtserklärung ist namentlich in Fällen, in welchen sich abzeichnet, dass die geleisteten Arbeitsstunden ein die Gesundheit gefährdendes Mass annehmen, äusserst wichtig und stellt damit einen gewissen Schutzmechanismus sicher. Für die Verzichtserklärung gilt Schriftform sowie eine einmonatige Kündigungsfrist. Vorbehalten bleibt in gravierenden Fällen die sofortige Kündigung der Verzichtsvereinbarung aus wichtigem Grund. Ein gravierender Fall kann z. B. dann vorliegen, wenn der bzw. die Arbeitnehmende aufgrund der fehlenden Arbeitszeiterfassung und der damit einhergehenden Selbstausbeutung der eigenen Ressourcen eine schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigung erlitten hat.

Bei Wegfall einer oder mehrerer der in Art. 4 genannten Voraussetzungen fallen die Verzichtserklärung sowie die Möglichkeit des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung ohne Weiteres auf den Folgemonat dahin. Diesfalls ist weder eine schriftliche Widerrufserklärung noch die Einhaltung einer Kündigungsfrist erforderlich. Vielmehr lebt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung mit Beginn des Folgemonats automatisch wieder auf.

Damit die Verzichtserklärung tatsächlich auf freiwilliger Basis erfolgen kann (vgl. Art. 4), muss gewährleistet werden, dass Arbeitnehmenden, welche keinen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung wünschen oder diesen widerrufen, keine Nachteile erwachsen. Erfolgt eine Entlassung von Arbeitnehmenden, weil sich diese einer Verzichtsvereinbarung verweigern, ist die Kündigung missbräuchlich i.S.v. Art. 336 Abs. 1 lit. d OR (sog. Rachekündigung). Gleiches gilt für den Fall, in welchem Arbeitnehmende gekündigt werden, weil sie ihr Recht zum Widerruf der Vereinbarung ausüben.

Selbstverständlich steht es den Arbeitnehmenden trotz Verzichts auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit frei, die Angaben gemäss Art. 3 eigenständig zu erfassen und zu dokumentieren.

Art. 6 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

Arbeitnehmende im Geltungsbereich des Anhangs VAZE verpflichten sich, trotz Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit die übrigen Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen, so u.a. über Höchstarbeitszeiten, Ruhezeitregelungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel Bezug der täglichen Pausen, Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit etc. einzuhalten.

Überschreitungen von Höchstarbeitszeiten sowie Ansammlungen von nicht kompensierten Überzeiten sind dem/der Vorgesetzten rasch anzuzeigen. Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen.

Die Arbeitnehmenden haben bei Abschluss der Verzichtsvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.

Art. 6 stellt klar, dass die Unterzeichnung des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung die betroffenen Arbeitnehmenden nicht etwa von der Pflicht, die Grundsätze des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten einzuhalten, entbindet.

Die Arbeitnehmenden haben einerseits das Recht, Überschreitungen von Höchstarbeitszeiten sowie Ansammlungen von nicht kompensierten Überzeiten dem / der Vorgesetzten zu melden sowie andererseits Anspruch darauf, dass ihre Vorgesetzten mit ihnen Massnahmen zur Beseitigung des gegen die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften verstossenden Zustands diskutieren und umsetzen. Art. 7 normiert die Diskussion und Umsetzung von Massnahmen ausdrücklich als Pflicht des Arbeitgebers.

Die Verzichtsvereinbarung ändert im Übrigen nichts an der Regelung in Bezug auf die Überstundenansprüche gemäss Art. 12.5 GAV. Vielmehr sind die betroffenen Arbeitnehmenden nach wie vor berechtigt, Überstundenansprüche geltend zu machen. Für Überzeitstunden (vgl. Art. 12.2 lit. a GAV) können betroffene Arbeitnehmende die Kompensation beanspruchen (vgl. Art. 12.5 Abs. 3 GAV).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden bei Abschluss der Verzichtsvereinbarung darauf aufmerksam zu machen, dass die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, seiner Verordnungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz weiterhin anwendbar sind. Im Weiteren muss er den Arbeitnehmenden bei der Verzichtsunterzeichnung die relevanten Bestimmungen zum Arbeitsgesetz, insbesondere die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, und dem Gesundheitsschutz zugänglich machen (vgl. Art. 7). Die Arbeitnehmenden haben bei Abschluss der Verzichtsvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.

Art. 7 Rechte und Pflichten des Unternehmens

Mitgliedfirmen des ASM, welche mit ihren Arbeitnehmenden den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbaren, müssen den ASM einmal pro Jahr bis zum 31. Januar über folgende Punkte schriftlich informieren:
- Gesamtzahl der Arbeitnehmenden des Vorjahres
- Anzahl der auf die Arbeitszeiterfassung verzichtenden Arbeitnehmenden
- Prozentualer Anteil der betroffenen Arbeitnehmenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Der ASM informiert die Vertragsparteien bezüglich der oben erwähnten Punkte. Dies erfolgt jeweils einmal pro Jahr bis zum 31. März.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Anhangs VAZE mindestens einmal jährlich individuell die Folgen des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung, insbesondere hinsichtlich Arbeitsbelastung, Mehrarbeit, Zeitdruck etc., zu thematisieren und standardisiert zu dokumentieren. Überdies macht er sie darauf aufmerksam, dass die übrigen Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel Bezug der täglichen Pausen, Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, weiterhin anwendbar sind. Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, sofern nötig, gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen.

Der Arbeitgeber macht den Arbeitnehmenden beim Abschluss der Verzichtserklärung die relevanten Bestimmungen zum Arbeitsgesetz, insbesondere die Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, und dem Gesundheitsschutz zugänglich. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, weitere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten und Pausen zu treffen sowie die dafür nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, wie z. B.:

- Möglichkeit der persönlichen Beratung der Arbeitnehmenden im Geltungsbereich durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS Richtlinie Nr. 6508)
- zur Verfügung Stellen von geeigneten Pausenräumen
- Bieten von Gelegenheiten zum Pausenbezug
- Massnahmen zum Gesundheitsschutz
- Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten und Arbeitnehmenden im Geltungsbereich auf die Themen des Gesundheitsschutzes oder
- Absenz- und Case-Management.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass für Fragen zu den Arbeitszeiten sowie zu psychosozialen Risiken eine sachverständige interne und/oder externe Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung steht. Diese Anlaufstelle hat die Aufgabe, die betroffenen Arbeitnehmenden sowie deren Vorgesetzte in arbeitszeitlichen Fragen zu unterstützen und zu sensibilisieren und diese betreffend die geeigneten Massnahmen zum Thema Gesundheitsschutz zu informieren und zu beraten.

Die Anlaufstellen sind verpflichtet sicherzustellen, dass Anfragen vertraulich behandelt werden und ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitenden keinen Niederschlag in den Personalakten finden, nicht innerhalb seiner Linie weitergegeben oder anderweitig weiterverwendet werden.

Um ihrer Funktion als Vollzugs- und Überwachungsorgan des Anhangs VAZE (vgl. Art. 8) gerecht werden zu können, müssen die Arbeitnehmerverbände sowie der ASM über die grundlegenden Angaben im Zusammenhang mit dem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung in den Betrieben informiert werden. Art. 7 statuiert daher entsprechende Informationsrechte bzw. -pflichten.

Mit dem Verzicht auf Erfassung der Arbeitszeit sind zwangsläufig gesundheitliche bzw. psychosoziale Risiken verbunden, z. B. die Gefahr der Überarbeitung, des Verzichts auf Pausen, der fehlenden Kompensation von Überzeiten sowie der Nacht- und Sonntagsarbeit im Home-Office. Art. 7 verpflichtet die Mitgliedfirmen zur Etablierung besonderer Massnahmen, welche den erwähnten Gesundheitsrisiken entgegenwirken bzw. diese neutralisieren sollen (vgl. für die allgemeine Pflicht betreffend Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit die Ausführungen zu Art. 27 GAV).

Zu ergreifen sind vorab einmal präventive Massnahmen, welche auf den Erhalt der Gesundheit der Arbeitnehmenden abzielen, wie z. B. das Zur-Verfügung-Stellen von geeigneten Pausenräumen sowie das Bieten von Gelegenheiten zum Pausenbezug. Um gesundheitlichen Gefahren präventiv vorbeugen und übermässige Belastungen verhindern zu können, verpflichtet Art. 7 die Firmen im Weiteren zur regelmässigen (mindestens einmal jährlichen) Thematisierung und Dokumentierung der Folgen des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung sowie zu zwingenden individuellen Gesprächen mit den betroffenen Arbeitnehmenden. Der Prävention dient ferner auch die Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitnehmenden über die weiterhin anwendbaren Grundsätze des Arbeitsgesetzes und des Gesundheitsschutzes zu informieren und den Arbeitnehmenden diese Bestimmungen bei Abschluss der Verzichtserklärung zugänglich zu machen.

Sodann muss der Arbeitgeber Gewähr dafür bieten, die Fehlbeanspruchung seiner Mitarbeitenden frühzeitig erkennen zu können. Dem Zweck der Früherkennung dienen vorab die Pflicht des Arbeitgebers zu regelmässigen Evaluationsgesprächen sowie der sofortigen Ergreifung von Massnahmen im Falle von Anzeichen gesundheitlicher Beeinträchtigungen. Im Weiteren sollte den Arbeitnehmenden die Möglichkeit geboten werden, sich von Fachpersonen, wie Arbeits- und Vertrauensärzten oder anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit beraten zu lassen. Der Arbeitgeber ist zum Beizug von Spezialisten bzw. Fachpersonen verpflichtet, wenn es zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden erforderlich ist (vgl. insb. EKAS-Richtlinie 6508). Schliesslich ist es äusserst zentral, dass Vorgesetzte sowie Arbeitnehmende im Geltungsbereich des Anhangs VAZE auf die Themen des Gesundheitsschutzes sensibilisiert werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem auch Schulungen von Führungspersonen zur Sicherstellung einer gesundheitsorientierten Führung von grosser Wichtigkeit.

Schliesslich ist neben präventiven Massnahmen und Früherkennung gesundheitlicher Probleme im Zusammenhang mit dem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung auch die Gewährleistung einer tatsächlichen Unterstützung von fehlbeanspruchten Arbeitnehmenden erforderlich, z. B. mittels Absenz- und Case-Management. Zudem hat der Arbeitgeber gemäss Art. 7 sicherzustellen, dass für Fragen betreffend Arbeitszeiten und psychosoziale Risiken eine sachverständige interne und / oder externe Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung steht. Diese Anlaufstelle muss unabhängig, kostenlos sowie niederschwellig erreichbar sein und Anonymität gewähren. Insbesondere dürfen Anfragen von Arbeitnehmenden – ohne deren ausdrückliche Zustimmung – nicht in ihren Personalakten erwähnt werden.

Die Verantwortung für den Gesundheitsschutz liegt letztendlich beim Arbeitgeber. Bei gravierenden und systematischen Verstössen gegen die in Art. 7 genannten Pflichten können die Vertragsparteien gegen den fehlbaren Arbeitgeber Massnahmen gemäss Art. 8 ergreifen. Im Weiteren kann sich der Arbeitgeber bei Verstössen gegen die Pflicht zur Etablierung besonderer Gesundheitsmassnahmen bzw. ungenügender entsprechender Vorkehrungen und damit verbundenen gesundheitlichen Schäden bzw. Stresserkrankungen der Arbeitnehmenden gestützt auf Art. 328 OR (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) haftbar machen.

Art. 8 Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmerverbänden und dem ASM als Vertragspartner erfolgt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Die Arbeitnehmerverbände und der ASM als Vertragspartner sind gemeinsam für den Vollzug und die Überwachung dieses Anhangs VAZE verantwortlich. Die Vertragsparteien überwachen den Vollzug dieses Anhangs VAZE und führen einen regelmässigen Austausch über Fragen der Arbeitszeiterfassung, der Umsetzung und des Gesundheitsschutzes. Sie treffen sich dazu mindestens einmal jährlich. Jede Vertragspartei stellt bis zu zwei Verantwortliche für den Vollzug. Die Stimmrechte sind paritätisch; jede Arbeitnehmervertragspartei hat 1 Stimme, der ASM deren 5.

Bei Hinweisen auf gravierende oder systematische Verstösse gegen diesen Anhang VAZE sind die Vertragsparteien zu orientieren. In diesen Fällen fordern die Vertragsparteien den fehlbaren Arbeitgeber unter Ansetzung einer angemessenen Frist zur korrekten Umsetzung des Anhangs VAZE auf. Stellen die Vertragsparteien fest, dass der Arbeitgeber trotz Aufforderung weiterhin gegen den Anhang VAZE verstösst, sprechen sie eine Verwarnung aus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anpassungen vorzunehmen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zuhanden der staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen folgende Dokumente zur Verfügung zu halten: Den Gesamtarbeitsvertrag (GAV MEM) sowie den Anhang VAZE, die individuellen Verzichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, samt der Bestätigung, dass sie die Lohnhöhe gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE einhalten bzw. überschreiten.

Art. 8 legt fest, dass die Arbeitnehmerverbände und der ASM den Anhang VAZE gemeinsam vollziehen und überwachen und deren Zusammenarbeit auf dem Grundsatz von Treu und Glauben basiert (vgl. dazu auch Art. 8.1 GAV).

Bestehen in einem Betrieb Meinungsverschiedenheiten betreffend Auslegung und Anwendung des Anhangs VAZE (als Bestandteil des GAV), findet Art. 10.2 GAV Anwendung. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen Vertragsparteien betreffend die Auslegung des Anhangs VAZE oder der Verletzung desselben durch eine Vertragspartei kann ein Verfahren nach Art. 10.3 GAV angehoben werden. Erreichen die Vertragsparteien in den genannten Fällen keine Einigung, kann ein Schiedsverfahren i.S.v. Art. 10.4 GAV eingeleitet werden.

Im Falle gravierender oder systematischer Verstösse können die Vertragsparteien die in Art. 8 vorgesehen Massnahmen gegen die fehlbaren Arbeitgeber ergreifen.

Anhang 2 Ausstellung von GAV-Bestätigungen

Die GAV-Bestätigungen, welche einer Mitgliedfirma, insbesondere für die Teilnahme an öffentlichen Beschaffungsverfahren, die Einhaltung des GAV attestieren, werden gemäss den nachstehenden Regeln vom ASM als Sekretariat und namens der Sozialpartner in der MEM-Industrie ausgestellt:

1) Die Mitgliedfirma beauftragt die eigene / eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 und 5 GAV zu prüfen. Ausgenommen von der Prüfung sind Arbeitnehmende gem. Art. 1 Abs. 3 und 4 sowie Art. 15.2 Abs. 4 GAV.

2) Die unabhängige Prüfgesellschaft teilt die Resultate der Kontrolle innert 10 Tagen nach Abschluss der Prüfung der Geschäftsleitung mit.

3) Sofern die unabhängige Prüfgesellschaft keine Unregelmässigkeiten festgestellt hat, teilt die Geschäftsleitung das Resultat der Kontrolle der Arbeitnehmervertretung – sofern eine solche besteht – mit. Erhebt die Arbeitnehmervertretung innert 10 Tagen keine Einwände, informiert die unabhängige Prüfgesellschaft mittels des dafür vorgesehenen Testats den ASM, welcher die Vertragsparteien darüber informiert. In der Folge stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die GAV-Bestätigung aus. Die Sozialpartner erhalten eine Kopie.

   Stellt die unabhängige Prüfgesellschaft Unregelmässigkeiten fest, leitet die Geschäftsleitung die notwendigen Korrekturen ein und unterbreitet diese anschliessend der unabhängigen Prüfgesellschaft. Sofern die Geschäftsleitung die notwendigen Korrekturen nicht durchführt, setzt die unabhängige Prüfgesellschaft eine Nachfrist von 30 Tagen. Werden die Korrekturen innerhalb dieser Nachfrist nicht vorgenommen, informiert die unabhängige Prüfgesellschaft die Arbeitnehmervertretung und den ASM. Der ASM verpflichtet sich, auf die Firma einzuwirken, bis die Unregelmässigkeiten beseitigt sind. Sind die Unregelmässigkeiten beseitigt, stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die GAV-Bestätigung aus. Die Sozialpartner erhalten eine Kopie.

4) Gestützt auf die Prüfung der unabhängigen Prüfgesellschaft kann die Unternehmung während 12 Monaten jederzeit weitere GAV-Bestätigungen verlangen. Die Bestätigung wird nur erteilt, wenn die Konformitäts-Feststellung der unabhängigen Prüfgesellschaft nicht länger als 12 Monate zurückliegt.

Im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens vergeben Auftraggeber Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Anbietende, welche die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen sowie der Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten (vgl. Art. 8 des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen; BöB; SR 172.056.1; vgl. auch Art. 6 und 7 der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VöB; SR 172.056.11). Die Firma, welche einen öffentlichen Auftrag erhalten will, muss also Gewähr für die Einhaltung der genannten Bedingungen bieten. Für die MEM-Branche werden die einzuhaltenden Bedingungen im GAV festgelegt. Die Sozialpartner der MEM-Industrie geben der öffentlichen Hand Auskunft über die Einhaltung des GAV durch die jeweiligen Mitgliedfirmen (vgl. die Ausführungen zu Art. 15.2 Abs. 7 GAV).

Der Anhang 2 regelt den Ablauf des formellen Verfahrens, welches zu einer Bestätigung der Einhaltung des GAV führt (sog. GAV-Bestätigungen) und an Art. 15.2 Abs. 7 und die darin vorgesehene Mindestlohnkontrolle durch eine Revisionsgesellschaft anknüpft.

Wir sind die Industrie!
L'industrie c'est nous!
L'industria siamo noi!

Gewerkschaft Unia
Sektor Industrie
Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
mem@unia.ch
www.unia.ch