

Vertragstext (Neuerungen GAV 2013 in Grün, Streichungen in Grün)	Forderungen der Gewerkschaft Unia , Januar 2018 (gelb: Forderungen)
Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018	Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie Vertragsperiode 1. Juli 2018 – 30. Juni ...
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.	1 a) Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden insbesondere auch für Temporärangestellte und für Lernende, die von den Mitgliedfirmen von Swissmem in der Schweiz, ungeachtet ihres Arbeitspensums, befristet oder unbefristet beschäftigt werden. b) Der GAV gilt für alle Mitgliedsunternehmen von Swissmem und auch für Firmen, die Mitglied des Vereins „Berufspasserelle 4.0“ sind und keinem anderen GAV unterstellt sind.
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.	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.
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.	3 Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit (Home Office, Crowdfunding usw.), Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten 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. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.	4 streichen
5 Austritte aus dem ASM werden den Vertragsparteien mitgeteilt.	5 Austritte aus Swissmem werden den Vertragsparteien unter Mitteilung der Gründe unverzüglich mitgeteilt.
	6 Der GAV bleibt für alle Unternehmungen, die bei Vertragsabschluss dem GAV unterstellt sind, bis zu seinem Auslaufen, unabhängig von der Mitgliedschaft bei Swissmem verbindlich.
	Art. NEU externes Temporärpersonal
	1 Die Betriebe verpflichten sich, dass der Anteil des Temporärpersonals nicht mehr als 5% der Belegschaft beträgt.
	2 Temporäre externe Beschäftigungsverhältnisse können bis zu 9 Monate dauern. Bei Aussicht auf längerfristigen Bedarf über diesen Zeitraum hinaus ist spätestens nach 9 Monaten eine Umwandlung in eine unbefristete Stelle vorzunehmen. Solche unbefristeten Stellen sind auszuschreiben. Bei der Besetzung dieser Stellen durch die Betriebe soll dem Temporärpersonal nach Wunsch und Möglichkeit bei ebenbürtiger Qualifikation gegenüber Dritten eine angemessene Vorzugsstellung eingeräumt werden.
Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung	
1 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und	1 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des relativen 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.	verpflichten sich, diesen zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken.
2 Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber.	streichen
3 Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses GAV (Art. 10.2 Meinungsverschiedenheiten im Betrieb, Art. 10.3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Vertragsparteien) beizulegen.	unverändert
Art. 3 Koalitionsfreiheit	
Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.	unverändert
Art. 4 Solidaritätsbeiträge	
1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.	unverändert
2 Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Arbeitnehmervertragsparteien ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrags vorgenommen.	unverändert
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.	3 Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich CHF 18.— im Monat bzw. CHF 216.— im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen.
4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere <ul style="list-style-type: none"> – Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien – Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen – Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV – Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter (AAA und AAB) – die Herausgabe des GAV – die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV. 	4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere <ul style="list-style-type: none"> – Rückerstattungen an die tatsächlichen Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien gemäss Art. 70 ZGB – Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien gemäss Art. 70 ZGB zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen – Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV – spezielle Leistungen im Zusammenhang mit der Durchführung des GAV – Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter (AAA und AAB) – die Herausgabe des GAV – die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV – Informationskampagnen der Sozialpartner.
5 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.	5 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt. Die Mitgliedsfirmen sind verpflichtet per jeweils 15. Januar für das vorherige Kalenderjahr eine Bestätigung über den Abzug des Solidaritätsbeitrages pro Arbeitnehmenden einer unabhängigen, durch die Vertragsparteien bezeichneten Treuhandfirma zu senden.
Art. 5 Weiterbildungsbeiträge	
1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden und die Arbeitgeber leisten einen Weiterbildungsbeitrag.	unverändert

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.	unverändert
3 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Weiterbildungsbeiträge. Dem Fonds können Beiträge der Vertragsparteien und weitere Einnahmen zugeführt werden.	unverändert
4 Der Fonds finanziert insbesondere <ul style="list-style-type: none"> – die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien – die Prüfungsorganisationen der Vertragsparteien – gemeinsame Weiterbildungsaktionen der Vertragsparteien – gemeinsame Informations- und Weiterbildungsbroschüren und richtet Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien aus.	unverändert
5 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.	unverändert
	<p>Art. NEU Verein „Berufspasserelle 4.0“</p> <p>1 Basierend auf Art. 59c, Abs. 1 AVIG gründen die repräsentativen Vertragsparteien des GAV MEM einen Verein mit dem Namen „Berufspasserelle 4.0“. Dieser hat zum Zweck, die dem GAV gemäss Art. 1 unterstellten Arbeitnehmenden, und hier insbesondere die älteren Arbeitnehmenden, beruflich dazu zu befähigen, die neuen Anforderungen der Digitalisierung in der Industrie zu bewältigen.</p> <p>2 Geeigneten Arbeitnehmenden wird durch den Verein eine berufsbegleitende Ausbildung ermöglicht. Die Ausbildung beinhaltet theoretische und praktische Ausbildungsmodule. Die Ausbildung führt zu einem Beruf-Fachdiplom (analog FHZ) . Das Diplom wird durch eine praktische und theoretische Prüfung erlangt. Mittelfristig soll das Diplom vom Seco bzw. WBF anerkannt werden. Ausgestellt wird das Diplom vom Verein „Berufspasserelle 4.0“.</p> <p>3 Die KandidatInnen erhalten einen Kündigungsschutz während der Ausbildung und eine 12 monatige Anschlusslösung im neuen Betrieb bzw. in der neuen Abteilung. Die Ausbildung wird finanziert, die Lohnkosten werden übernommen.</p> <p>4 Die interessierten Firmen reichen dem Verein „Berufspasserelle 4.0“ ein entsprechendes Gesuch ein. Dieses Gesuch enthält eine genaue Beschreibung der durch die KandidatInnen zu erwerbenden theoretischen und praktischen Kenntnisse sowie einen dementsprechenden detaillierten Ausbildungsplan. Der Verein und das Seco prüfen die Gesuche und validieren sie.</p> <p>5 Die Ausbildungsvereinbarung wird von den beteiligten Firmen, dem/der betroffenen KandidatIn und dem Verein „Berufspasserelle 4.0“ unterzeichnet. Die Vereinbarung kann nur unter den analogen Bedingungen eines Lehrvertrages aufgekündigt werden.</p> <p>6 Einzelfirmen aus der Branche, die einem anderen GAV unterstellt sind, können sich dem Verein mittels Einzelvereinbarung anschliessen. Firmen des Geltungsbereiches des GAV MEM müssen dem Verein „Berufspasserelle 4.0“ beitreten.</p>

	<p>7 Die Statuten des Vereins „Berufspassarelle 4.0“ bilden als Annex des GAV MEM, integrierenden Bestandteil des vorliegenden GAV.</p> <p>8 Lehrkörper, Infrastruktural, Schulmaterial etc. wird durch den Paritätischen Fonds „Berufspassarelle 4.0“ finanziert. Der Fonds wird durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge der angeschlossenen Firmen und Angestellten finanziert.</p> <p>9 Lohnkosten werden einerseits durch Einarbeitungszuschüsse (AVIG Art. 65 und 66; AVIV Art. 90) und durch die betroffenen Firmen getragen. Andererseits können Lohnkosten über Ausbildungszuschüsse gemäss Art. 66a AVIG und durch die betroffenen Firmen gedeckt werden.</p>
Art. 6 Arbeitnehmervertretungen	
1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie zur Stärkung und Durchsetzung des GAV werden in den Firmen Arbeitnehmervertretungen gewählt.	unverändert
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.	unverändert
3 Diese Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommission, Angestelltenvertretung, Mitarbeitervertretung, Mitarbeiterkommission, Kaderververtretung, 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.	<p>3 Diese Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommission, Angestelltenvertretung, Mitarbeitervertretung, Mitarbeiterkommission, Kaderververtretung, Belegschaftssprecherin oder Belegschaftssprecher, Betriebsrat usw.) sind legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmenden in ihrem Vertretungsbereich, inkl. Temporärarbeitende, gegenüber der Firma und berücksichtigen dabei auch die Anliegen der Lernenden.</p> <p>Die Arbeitnehmendenvertretungen oder die Beschäftigten können jederzeit eine vertragsunterzeichnende Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation mit der Wahrung ihrer Interessen beauftragen.</p>
4 Jede Arbeitnehmervertretung kann einzeln das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10 einleiten und durchführen.	unverändert
5 Arbeitnehmende und Arbeitgeber legen in den einzelnen Firmen einvernehmlich Anzahl, Art und Vertretungsbereiche der Arbeitnehmervertretungen fest.	unverändert
6 Bestehen in den Firmen mehrere Arbeitnehmervertretungen, so sind sie bei der Ausübung ihrer Funktionen gleich zu behandeln.	unverändert
7 Bestellung, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb geregelt.	unverändert
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.	<p>8 Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die besonderen Verhandlungsrechte und Verbandsbeizugsrechte, welche der GAV der Arbeitnehmervertretung einräumt, durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden oder durch eine von den betroffenen Arbeitnehmenden beauftragte vertragsunterzeichnende Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation ausgeübt werden.</p>
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.	unverändert
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.	unverändert
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.	3 Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch die einzelnen Arbeitnehmenden durch die zuständige Arbeitnehmervertretung oder durch die jeweilige vertragsunterzeichnende Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation unterstützen lassen. Vorbehalten bleibt die zivilgerichtliche Zuständigkeit bei Streitfällen über Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis.
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.	unverändert
Art. 8.2 Gemeinsame Kommissionen	8.2 Paritätische Kommission
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 sowie Migration – Migration – Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit – Arbeits- und Technikgestaltung – Umweltfragen – Förderung des Verständnisses für die Sozialpartnerschaft.	Die Vertragsparteien können von Fall zu Fall oder auf Dauer bilden zur Behandlung der folgenden Angelegenheiten eine paritätisch zusammengesetzte Kommission, die mindestens zweimal jährlich tagt: – Fragen des Industriestandortes Schweiz, der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik – Vollzug der GAV-Mindestlöhne – 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. Das Reglement der Paritätischen Kommission ist integrierender Bestandteil des

	GAV.
Art. 8.3 Erfahrungs- und Meinungsaustausch	streichen
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.	streichen
Art. 8.4 Zusammenarbeit in Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik	
1 Auf Wunsch einer Vertragspartei werden Fragen der sozialen Marktwirtschaft von gemeinsamem Interesse besprochen. Dabei sollen insbesondere auch 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.	1 Die Vertragsparteien erarbeiten eine gemeinsame sozial- und wirtschaftspolitische Plattform zur Stärkung des Industrie- und Denkplatzes Schweiz mit dem Ziel fortschrittliche Arbeitsplätze in der Industrie nachhaltig zu stärken und zu sichern als integrierter Bestandteil dieses GAV.
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.	2 Auf Wunsch einer Vertragspartei werden Themen in der sozial- und wirtschaftspolitischen Plattform diskutiert. Dabei sollen insbesondere auch Fragen und Modelle zur Beschäftigung, zum ökologischen Umbau der Wirtschaft, der Digitalisierung, der Wechselkurspolitik, zur Förderung der Innovation sowie Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere des Lohndumpings zur Sprache kommen.
3 Sofern nicht alle Vertragsparteien übereinstimmen, kann der ASM gemeinsame politische Aktionen mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien durchführen.	3 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.
	4 Sofern nicht alle Vertragsparteien übereinstimmen, kann der ASM gemeinsame politische Aktionen mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien durchführen.
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.	1 Die Vertragsparteien erarbeiten gemeinsam eine Umweltpolitik im Rahmen der sozial- und wirtschaftspolitischen Plattform, 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.	unverändert
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.	unverändert
Art. 8.6 Chancen- und Lohngleichheit Frau/Mann	
1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für	1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für

<p>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.</p>	<p>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. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen gelegt. Für Frauen und Männer in der Familienphase sollen genügend Teilzeitstellen zur Verfügung stehen.</p>
<p>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.</p>	<p>2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen gemäss Gleichstellungsgesetz aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Vermutet die Arbeitnehmendenvertretung oder eine Vertragspartei allgemeine Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot und insbesondere gegen die Lohngleichheit, so verlangt sie von der Geschäftsleitung eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Aussprache über nötige Korrekturmassnahmen. Die Geschäftsleitung stellt der Arbeitnehmendenvertretung oder der bezeichneten Vertragspartei die notwendigen Informationen insbesondere zum Lohnsystem, über die Einreihung, die berufliche Förderung von Frauen und die Lohnsituation zur Verfügung.</p>
	<p>3 Fühlt sich ein/e Arbeitnehmer/in persönlich diskriminiert, so kann sie/er die Arbeitnehmendenvertretung zur Abklärung beiziehen. Besteht keine solche Vertretung, kann er/sie eine vertragsunterzeichnende Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation beiziehen. Sie/er und allfällige Auskunftspersonen sind von dem Moment an und bis sechs Monate nach Abschluss eines allfälligen weitergehenden zivilgerichtlichen Verfahrens vor Kündigung geschützt.</p>
<p>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.</p>	<p>4</p>
<p>Art. 8.7 Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden</p>	
<p>Die Vertragsparteien unterstützen die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Betrieb. Sie erarbeiten dazu miteinander Hinweise und Empfehlungen zuhanden der Betriebe.</p>	<p>Die Vertragsparteien unterstützen die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Betrieb und auf allen Ebenen insbesondere durch Förderung der Sprachkompetenz und namentlich bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung und Beförderung. Sie tolerieren keine ausländerfeindliche Stimmung in den Betrieben. Sie erarbeiten dazu miteinander Verordnungen und Empfehlungen zuhanden der Betriebe.</p>
<p>Art. 8.8 Neuerungen während der Vertragsdauer</p>	
<p>1 Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung des GAV, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich</p>	<p>unverändert</p>

nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.	
2 Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.	unverändert
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 Gesamtarbeitsbestimmungen ergeben.	unverändert
2 Der ASM kann mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien gesonderte Abmachungen über Partnerschaftsaktionen abschliessen und hierzu auch spezielle Fonds führen.	streichen
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.	unverändert
2 Das Zusammenwirken von Organisation, Technik und Personal ist ein dynamischer Prozess, der unter bestmöglicher Beteiligung aller Betroffenen gestaltet werden soll.	unverändert
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.	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 zumindest Gelegenheit zur Mitsprache.Aussprache
4 Die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmervertretung werden soweit möglich zur Mitwirkung, zur Eruiierung 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.	4 Die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmervertretung werden soweit möglich zur Mitwirkung, zur Eruiierung 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.
Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien	
1 Die Vertragsparteien begrüssen eine gegenseitige Information und Kontaktpflege zwischen Firmen und örtlicher Vertretung der Arbeitnehmerverbände.	unverändert
2 Die Arbeitnehmervertretung kann Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitnehmerverbände oder andere Personen ihres Vertrauens zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.	unverändert
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.	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 jederzeit beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.
4 In wichtigen Fragen können Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung einvernehmlich einzelne Verbandsvertreterinnen oder Verbandsvertreter zur Beratung bei	4 In jedem Fall können Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung einvernehmlich einzelne Verbandsvertreterinnen oder Verbandsvertreter zur Beratung bei

gemeinsamen Sitzungen beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.	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 wird dadurch nicht berührt.	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 die Vertragsparteien beigezogen bzw. eingeladen.
	6 Die vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften und Arbeitnehmendenorganisationen können Einladungen zu Sitzungen und Versammlungen sowie Mitteilungen an ihre Mitglieder in den Betrieben an hierfür geeigneten, mit der zuständigen Geschäftsleitung vereinbarten, Stellen anbringen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen. Der Zugang von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären zu Betriebsräumen wird unter Einhaltung der Sicherheits- und Hygienevorschriften und nach vorgängiger Information der Firma gewährt.
Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	
Art. 10.1 Grundsatz	
Die Anwendung des Verfahrens bei Meinungsverschiedenheiten ist ein legitimes Recht.	unverändert
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.	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 - Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen - Auslegung und Anwendung dieses GAV, soweit nichts anderes bestimmt ist.
2 Bei Betriebsschliessungen 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.	2 Bei Betriebsschliessungen oder Entlassung von fünf oder mehr Arbeitnehmenden hat die Arbeitnehmervertretung das Recht, die Vertragsparteien sofort, ohne innerbetriebliche Verhandlungen, zu Verhandlungen vor, während und nach dem Konsultationsverfahren gemäss Art. 42 bzw. 43 über die geplanten Massnahmen sowie zu Verhandlungen über die Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen gemäss Art. 45 beizuziehen.
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.	unverändert
2 Die nicht unmittelbar an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien werden informiert und können am Verfahren teilnehmen, wenn sie dafür ein massgebliches Interesse nachweisen.	unverändert

	Art. 10.4 Rekurs gegen Entscheide der Paritätischen Kommission (neu) Firmen können gegen die Beschlüsse der Paritätischen Kommission gemäss Art. 8.2 beim Schiedsgericht rekurrieren.
Art. 10.4 Schiedsverfahren	Art. 10.5 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.	unverändert
	2 Firmen können gegen die Beschlüsse der Paritätischen Kommission gemäss Art. 8.2 beim Schiedsgericht rekurrieren. 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
	4 Die Vertragsparteien wählen für die Dauer des GAV pro Sprachregion (D/F/I) je eine/n Schiedsgerichtspräsidenten oder -präsidentin.
3 Der Sitz des Schiedsgerichts wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt. Für das Verfahren gilt, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.	5
4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.	6
5 Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.	7
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.	unverändert
Art. 10.6 Beteiligte Vertragsparteien	
1 Beim Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nehmen auf Seite der Arbeitnehmenden die von der Arbeitnehmervertretung angerufenen Vertragsparteien teil.	unverändert
2 Bei mehreren Vertretungsbereichen kann sich auf Begehren einer Minderheit der Arbeitnehmervertretung eine weitere Vertragspartei am Verfahren beteiligen.	unverändert
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.	unverändert
4 Die am Verfahren nicht teilnehmenden Vertragsparteien haben ein Recht auf Ori-	unverändert

entierung 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.	unverändert
6 Im Übrigen sind die Vertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet.	unverändert
Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen	
Dieser GAV hat gegenüber lokalen, regionalen oder anderen gesamtarbeitsvertraglichen Abkommen der Vertragsparteien oder ihrer Unterorganisationen Vorrang.	unverändert
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	
	Art. NEU Probezeit und Kündigungsfristen 1 Die ersten 3 Monate geleisteter Tätigkeit gelten als Probezeit. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 14 Kalendertage. Ein Stellenwechsel innerhalb der Firma darf nicht zu einer erneuten Probezeit führen. 2 Nach Ablauf der Probezeit kann bis zum Alter 45 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, ab Alter 45 mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, jeweils auf Monatsende gekündigt werden. 3 Für Arbeitnehmende ab Alter 55 kann – in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung – eine Kündigungsfrist bis zu 12 Monaten vereinbart werden.
Art. 12 Arbeitszeit	
Art. 12.1 Jährliche Normalarbeitszeit	
1 Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52x40 Stunden), ohne Pausen gerechnet. Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.	1 Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52x40 Stunden), inkl. 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.	unverändert
3 Die Jahresarbeitszeit soll ermöglichen, die Leistung von Überstunden und Überzeit zu vermindern.	unverändert
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.	4 Die Arbeitszeitgestaltung soll für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden und mindestens 4 Wochen zum voraus bekannt gegeben werden. Dabei sind die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, welche insbesondere Familien- oder Betreuungspflichten haben, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu 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.
	5 Die Arbeitnehmenden haben zwischen 19.00 Uhr abends und 07.00 Uhr morgens, samstags und sonntags sowie während Ferien und Feiertagen ein Recht auf Nichterreichbarkeit, d.h. sie sind in diesem Zeitraum nicht verpflichtet auf E-Mails oder Telefonanrufe zu reagieren.
	6 Die Arbeitszeiterfassung ist obligatorisch.
Art. 12.2 Umsetzung im Betrieb	

Für die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit in den Firmen gelten folgende äusserste Rahmenbedingungen:	unverändert
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.	unverändert
b) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.	unverändert
c) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.	unverändert
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 hinausgehenden 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 oder dem Arbeitnehmenden gewünscht wird. Ausgeschlossen ist ein Übertrag in ein Langzeitkonto während einer laufenden Anwendung von Art. 57.2 mit erhöhtem Stundenübertrag.	d) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 200 100 Mehrstunden übertragen werden. Diese maximal 200 100 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 200 100 Mehrstunden hinausgehenden 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 oder dem Arbeitnehmenden gewünscht wird.
e) Es können maximal 100 Minderstunden auf das folgende Jahr übertragen werden; zusätzliche Minderstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.	unverändert
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.	unverändert
2 Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmer-Vertragsparteien beraten lassen.	2 Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmer-Vertragsparteien beraten und vertreten 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.	unverändert
4 Die Erarbeitung von Gleitzeitsystemen erfolgt unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung.	unverändert
5 In Einzelfällen kann die Anwendung der Jahresarbeitszeit in Einzelarbeitsverträgen geregelt werden. Die Arbeitnehmervertretung ist darüber zu informieren.	unverändert
6 Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen. In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden.	unverändert
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.	unverändert
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.	2 Schichtarbeit wird in den Firmen in einem Reglement geregelt, das insbesondere die Schichtpläne, den Schichtrhythmus, die Zulagen (Tag, Abend, Nacht, Samstag und Sonntag, Feiertage), 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.	3 Das Schichtreglement muss von Anfang an unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung erarbeitet werden, die dazu ein Mitspracherecht Mitentscheidungsrecht 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.	unverändert
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.	5 Auf Wunsch von Arbeitnehmenden die das 55. Altersjahr und das 5. Anstellungsjahr ausweisen, müssen die Firmen einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit anbieten.
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.	1 Die einzelnen Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als diese vom Arbeitgeber angeordnet wird, 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.	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 mit einem Zuschlag von 25% durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
3 Für Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a) können die Arbeitnehmenden die Kompensation beanspruchen.	3 Für Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a) gilt ebenfalls ein Zuschlag von 25% in Zeit oder Geld 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.	4 Arbeiten Teilzeitbeschäftigte länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, so gelten die entsprechenden Stunden als Überstunden.
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	unverändert

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.	unverändert
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.	unverändert
2 Bei der Anwendung der Jahresarbeitszeit bleiben besondere betriebliche Regelungen vorbehalten, die jedoch im Gesamten gleichwertig sein müssen.	unverändert
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.	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 ausschliesslich für Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub, Freistellung für Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums, flexible Pensionierung 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.	2 Dem Langzeitkonto können gutgeschrieben werden: – Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d); dabei dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 100 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.	unverändert
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.	unverändert
5 Den Firmen wird empfohlen, das Langzeitguthaben extern finanziell abzusichern.	5 Die Firmen müssen den Nachweis erbringen, dass die Guthaben auf den Langzeitkonti extern finanziell abgesichert sind.
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.	unverändert
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.	unverändert

Art. 13 Ferien	
Art. 13.1 Dauer	
1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr: - nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr 25 Arbeitstage - nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr 27 Arbeitstage - nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr 30 Arbeitstage	1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr: - nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr 26 Arbeitstage - nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr 28 Arbeitstage - nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr 32 Arbeitstage
2 Die Dauer der Ferien für Lernende und Jugendliche beträgt: - Lernende 1. Lehrjahr und Jugendliche bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr 7 Wochen - Lernende 2. Lehrjahr und Jugendliche ab zurückgelegtem 17. Altersjahr 6 Wochen - Lernende 3. + 4. Lehrjahr und Jugendliche ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen 5 Wochen	2 Die Dauer der Ferien für Lernende oder Jugendliche bis zum 20. Altersjahr beträgt 7 Wochen pro Kalenderjahr.
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.	unverändert
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.	unverändert
2 In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 14 bezahlt sind, gelten nicht als Ferientage.	unverändert
3 Neu eintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert
2 Der Mutterschaftsurlaub führt zu keiner Ferienkürzung.	unverändert
3 Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen. Nicht angerechnet wird Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder.	unverändert
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.	unverändert
2 Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Dienstjahrs zu gewähren; wenigstens	2 Die Ferien sind im Verlaufe des Dienstjahrs zu gewähren; wenigstens zwei

tens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Soweit möglich sollen Restferien während der Kündigungsfrist bezogen werden.	Wochen müssen zusammenhängen. Soweit möglich sollen Restferien während der Kündigungsfrist bezogen werden.
Art. 13.5 Zusammenlegung und Umwandlung von Ferientagen	streichen
1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können schriftlich die Zusammenlegung von jährlich bis zu 5 Ferientagen, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, zu Langzeitferien vereinbaren.	streichen
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.	streichen
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.	1 Die Firmen legen nach Anhören der Arbeitnehmervertretung im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 10 Feiertage fest (worunter der 1. Mai), 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.	unverändert
3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.	unverändert
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.	1 Die in diesem GAV festgelegten Mindestlöhne sind zwingend einzuhalten. Der Lohn ist in Schweizer Franken zu entrichten und darf nicht an Wechselkurse gekoppelt werden. 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.
	2 Die Betriebe verpflichten sich zur Entwicklung eines transparenten und gleichstellungsgerechten Lohnsystems, das auch die Gleichwertigkeit verschiedenartiger Tätigkeiten berücksichtigt. Insbesondere werden auch Kompetenzen, die bei der Familienbetreuung erworben wurden, oder grundsätzlich von im Privatleben erworbenen Fähigkeiten berücksichtigt. Die Löhne von Frauen und Männern werden zwecks periodischer Ueberprüfung separat erfasst.
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.	unverändert
2 Die Lohnfestlegung soll für die einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre massgebenden Elemente nachvollziehbar sein.	unverändert
3 Bei der individuellen Lohnfestlegung beachten die Arbeitgeber die in nachfolgen-	3 Bei der individuellen Lohnfestlegung beachten die Arbeitgeber die in

der 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.

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.

Ausserhalb der Schweiz erworbene Berufsausweise werden als gleichwertig anerkannt.

	Region A Monatslohn (x13 und 40 Stunden pro Woche)	Region B Monatslohn (x13 und 40 Stunden pro Woche)
Facharbeitende ETH/Uni	CHF 6'600	CHF 6'200
Facharbeitende FHS	CHF 6'300	CHF 6'000
Facharbeitende HF	CHF 5'800	CHF 5'500
Facharbeitende EFZ ab 25. Altersjahr	CHF 5'000	CHF 4'700
Facharbeitende EFZ bis zum 25. Altersjahr	CHF 4'700	CHF 4'400
Facharbeitende mit 2-jähriger Lehre	CHF 4'500	CHF 4'200
Hilfsarbeitende ab dem 20. Altersjahr	CHF 4'300	CHF 4'000

Für die Lernenden kommen die folgenden Mindestlöhne zur Anwendung (x 13):

- 1. Jahr: CHF 600.--
- 2. Jahr: CHF 1'100.--
- 3. Jahr: CHF 1'400.--
- 4. Jahr: CHF 1'600.--

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke
Region A	ZH SH AG Bezirke Aarau, Bremgarten, Brugg, Baden, Lenzburg, Zuzach SZ: Bezirke Höfe, March GE VD: Bezirke Nyon, Morges, Ouest lausannois, Lausanne, Gros-de-Vaud, Lavaux-Oron, Riviera TG : Bezirk Diessenhofen Neu: FR ZG AI/AR

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, Zuzach GE SH SZ: Bezirke Höfe, March TG: Bezirk Diessenhofen VD: Bezirke Gros-de-Vaud, Lausanne, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, Riviera ZH	CHF 3850.--	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 Bezirk Diessenhofen UR VD: Bezirke Aigle, Broye-Vully, Pays-d'Enhaut VS ZG	CHF 3600.--	CHF 46 800.--
Region C	BE: nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) GR: nur Bezirk Moesa JU NE TI	CHF 3300.--	CHF 42 900.--

<div>VD: nur Bezirk Jura Nord vaudois</div>	<div>Region B</div> <div>VD: Bezirke Broye-Vully, Aigle, Pays-d'Enhaut FR VS BE: ohne Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville) SO BS/BL AG: Bezirke Rheinfelden, Laufenburg, Zofingen, Muri, Kulm LU ZG OW/NW UR SZ (exkl. Bezirke Höfe, March) GR (exkl. Bezirk Moesa) GL SG AI/AR TG NEU: TI NE</div> <div>Region C</div> <div>TI GR: nur Bezirk Moesa JU NE BE: nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville) VD: nur Bezirk Jura Nord vaudois</div>
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.	unverändert
5 Die gemäss Art. 15.2 Abs. 3 des GAV festgesetzten Beträge gelten unverändert während der vollen Laufzeit des GAV. Sie werden weder der Teuerung angepasst, noch können sie Gegenstand weiterer Verhandlungen sein.	5 Die gemäss Art. 15.2 Abs. 3 des GAV festgesetzten Beträge gelten unverändert während der vollen Laufzeit des GAV. Sie werden weder der Teuerung angepasst, noch können sie Gegenstand weiterer Verhandlungen sein. werden durch die Sozialpartner jährlich der Teuerung angepasst.
6 Die Arbeitgeber haben eine Übergangsfrist zur Umsetzung der Bestimmungen über die Mindestlöhne bis zum 30. Juni 2016. Diese Übergangsfrist wird für die Arbeitgeber im Kanton Tessin inkl. Bezirk Moesa bis auf Ende der Vertragsdauer ausgedehnt. Arbeitgeber, die davon Gebrauch machen, informieren den ASM, welcher die Vertragsparteien darüber informiert.	streichen
7 Die Arbeitgeber verpflichten sich, den qualifizierten Arbeitnehmenden ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen höheres Salär zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung dieser Saläre sind die ausgeübte Funktion, eine effiziente Umsetzung der fachlichen Kenntnisse in der Erfüllung der übertragenen Aufgaben, die mehrjährige einschlägige Berufserfahrung, die erworbenen beruflichen und aufgabenrelevanten Qualifikationen sowie die bestandenen fachlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen. Bei Erfüllung der vorgenannten Voraussetzungen erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300.– brutto pro Monat.	streichen
8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser	8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser

<p>nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 7 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 Entlohnung 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.</p>	<p>nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 7 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 Entlohnung 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.</p>
<p>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 miss-bräuchlicher Art und Weise gegen die Bestimmungen von Art. 15.2 Abs. 3 und Abs. 7 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.</p>	<p>unverändert</p>
<p>Art. 15.3 Lohnanpassungen</p>	
<p>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.</p>	<p>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. Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit durch eine vertragsschliessende Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation vertreten lassen.</p>
	<p>2 Die Firma beteiligt sich für sämtliche dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit einem monatlichen Betrag von Fr. 50.-- an den Krankenkassenprämien.</p>
<p>2 Die Geschäftsleitung stellt der Arbeitnehmervertretung für die Verhandlungen die notwendigen Informationen zum Geschäftsgang und zur Lohnsituation (Lohnsumme, Lohnsysteme, Sozialleistungen usw.) zur Verfügung.</p>	<p>3</p>
<p>3 Werden für die Lohnverhandlungen externe Lohnerhebungen und -expertisen beigezogen, so sind diese der Arbeitnehmervertretung vorzulegen und zu erläutern.</p>	<p>4</p>
<p>4 Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen</p>	<p>5</p>

gen 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.	6
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.	unverändert
2 Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen wie z.B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen usw.	unverändert
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.	unverändert
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.	1 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass das Unterbieten der Mindestlöhne mit allen Mitteln verhindert 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.	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:	3 Die Parteien bilden gemäss Art. 8.2 eine Paritätische Kommission und vereinbaren folgendes Vorgehen zur Analyse der Lohnentwicklung sowie der Behebung und Korrektur von Missbräuchen: a) Die Paritätische Kommission beauftragt Landolt & Mächler (L&M) ¹ mit der systematischen Erfassung der Löhne

¹ Landolt & Mächler verfassen seit 2004 für Swissmem Lohnvergleiche siehe <http://www.salaervergleiche.ch/>. Bereits heute erfasst die L&M-Studie die Löhne von rund 70% aller dem GAV MEM unterstellten Arbeitnehmenden.

	<p>aller GAV-unterstellten Swissmem-Betriebe analog des bisherigen „Salärvergleichs L&M“. L&M weist jährlich zu Handen der Paritätischen Kommission die Einhaltung der Mindestlöhne pro Swissmem-Firma aus. Zudem liefert L&M Daten zur allgemeinen Lohnentwicklung pro Funktion sowie Stufe auf nationaler und regionaler Ebene (gemäss GAV Regionen A und B). Die Mehrkosten für diese Erhebung gehen zu Lasten des Solidaritätsbeitragsfonds.</p> <p>b) Die Paritätische Kommission evaluiert im Rahmen von jährlichen Sitzungen die Resultate des L&M-Salärvergleichs gemäss Abs. 1.</p> <p>c) Den Firmen, die die Mindestlohnbestimmungen des GAV MEM einhalten, wird von der Paritätischen Kommission die GAV-Konformität attestiert. Diese kann beispielsweise bei öffentlichen Ausschreibungen verwendet werden.</p> <p>d) Ergibt der L&M-Salärvergleich, dass eine Firma die Mindestlohnbestimmungen nicht einhält, hält die Paritätische Kommission dies an ihrer jährlichen Sitzung gemäss Abs. 2. protokollarisch fest. Sie verlangt von der säumigen Firma schriftlich, die unverzügliche Korrektur der Lohnunterschreitung gemäss der Feststellung des L&M-Salärvergleichs. Gleichzeitig wird der zuständigen Arbeitnehmendenvertretung (ANV) eine Kopie dieses Schreibens zugestellt.</p> <p>Nach sechs Monaten überprüft L&M die Behebung der Lohnunterschreitung und meldet der Paritätischen Kommission das Ergebnis.</p> <p>Hat die betroffene Firma die Lohnunterschreitung behoben, wird ihr die GAV-Konformität gemäss Abs. 3 attestiert.</p> <p>Sollte die Firma die Lohnunterschreitung nicht behoben haben, wird sie erneut ermahnt und aufgefordert die Lohnunterschreitung zu beheben. Sollte sich die Firma weiterhin weigern den GAV einzuhalten, kann die Paritätische Kommission Sanktionen aussprechen.</p> <p>e) Die betroffenen Firmen können gemäss Art. 10.4 beim Schiedsgericht gegen Entscheide der Paritätischen Kommission rekurrieren.</p>
<p>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 Arbeitnehmervvertretung des betroffenen Betriebs sowie die Paritätische Kommission.</p> <p>Macht eine Arbeitnehmervvertretung eine solche Feststellung, so informiert sie die Paritätische Kommission.</p> <p>Die Paritätische Kommission informiert unverzüglich die Vertragsparteien.</p> <p>Das weitere Vorgehen richtet sich nach den Bestimmungen unter b) und c).</p>	streichen
<p>b) Die Arbeitnehmervvertretung untersucht in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung den Sachverhalt. Sie ziehen vorhandene Unterlagen, Informationen und Statistiken über Löhne bei. Die Arbeitnehmervvertretung kann sich von den Vertragsparteien beraten lassen.</p> <p>Wo keine Arbeitnehmervvertretung besteht, können die Geschäftsleitung oder die Arbeitnehmenden direkt an die Paritätische Kommission gelangen.</p>	streichen
<p>c) Arbeitnehmervvertretung und Geschäftsleitung streben eine rasche Erledigung an und kontrollieren gegebenenfalls die Umsetzung der getroffenen Korrekturmass-</p>	streichen

nahmen. 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.	streichen
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.	streichen
4 Die Paritätische Kommission kontrolliert abschliessend die Umsetzung des Entscheids des Schiedsgerichts oder des Vergleichsvorschlags.	streichen
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.	unverändert
6 Zusammensetzung und Funktionsweise der Paritätischen Kommission werden durch eine separate Abmachung der Vertragsparteien geregelt.	unverändert
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.	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.
Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)	Art. 16 13. Monatslohn
Art. 16.1 Höhe der Jahresendzulage	Art. 16.1 Höhe des 13. Monatslohnes
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.	unverändert
Art. 16.2 Bemessung der Jahresendzulage	Art. 16.2 Bemessung des 13. Monatslohnes
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.	1 In Abweichung von Art. 15.4 wird für die Bemessung des 13. Monatslohnes 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.	2 Bei Absenzen kann der 13. Monatslohn in dem Ausmass gekürzt werden, als der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlung entbunden ist.
Art. 17 Kinderzulagen	
Art. 17.1 Grundsatz	
Die Firmen richten an ihre Arbeitnehmenden Kinderzulagen (Ausbildungs-, Famili-	unverändert

enzulagen) nach Massgabe der jeweils anwendbaren kantonalen Gesetze und dazugehörigen Vollzugsvorschriften aus.	
Art. 17.2 Betrag	
Soweit die kantonalen Bestimmungen keine höheren Beträge vorschreiben, beträgt die monatliche Kinderzulage CHF 200.–.	Im Vergleich zu den jeweiligen kantonalen Bestimmungen werden die monatlichen Kinderzulagen um zusätzliche Fr. 100.-- und die Ausbildungszulagen um zusätzliche Fr. 200.-- durch die Firmen erhöht.
	Art. NEU Reka-Checks
	1 Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Reka-Checks zum reduzierten Preis von 80% des Nominalwertes wie folgt zu beziehen - Fr. 800 jährlich - Fr. 500 zusätzlich jährlich für jedes Kind, für das Anspruch auf Kinder- bzw. Ausbildungszulagen besteht. - Im Maximum jährlich Fr. 3'000.
Art. 18 Krankheit, Unfall und Mutterschaft	
Art. 18.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	streichen
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: - im 1. Dienstjahr 1 Monat - ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr 2 Monate - ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr 3 Monate - ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr 4 Monate - ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr 5 Monate - ab 20. Dienstjahr 6 Monate	streichen
2 Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle Krankheitsfälle und alle Unfälle gesamthaft.	streichen
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.	streichen
4 Arbeitnehmerinnen mit Dienstdauer unter 10 Monaten haben für Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit zusammen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von gesamthaft 2 Monaten.	streichen
Art. 18.2 Mutter- und Vaterschaftsurlaub	Art. 18.1 Mutter- und Vaterschaftsurlaub
1 Arbeitnehmerinnen haben nach 10-monatiger Dienstdauer Anspruch auf einen besonderen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn gemäss Art. 15.4.	1 Arbeitnehmerinnen haben unabhängig von ihrer Dienstdauer Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub gemäss Abs. 2
2 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.	2 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 18 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht am Tag der Niederkunft, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

3 Wird die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung aufgeschoben, so wird auch der Mutterschaftsurlaub gemäss diesem Artikel aufgeschoben.	unverändert
4 Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein.	unverändert
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>5 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen. Dieser ist innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.</p> <p>Die Firmen gewähren im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch des Arbeitnehmers innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von maximal 8 Wochen.</p>
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.	unverändert
2 Den Firmen steht es frei, Kontrollsysteme für Krankheits- und Unfallabsenzen einzurichten.	2 Den Firmen steht es frei unter Einbezug der Arbeitnehmendenvertretung, ein Caremanagement einzurichten.
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.	unverändert
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.	unverändert
3 Beabsichtigt die Firma, die bestehende Lohnfortzahlungsregelung (Art. 18.5, 18.6, 18.7) zu ändern, so ist die Arbeitnehmervvertretung anzuhören und es sind die Arbeitnehmenden über die Änderungen zu informieren.	unverändert
Art. 18.5 Krankentaggeldversicherung	
1 Die Firmen wird empfohlen eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Ist dies der Fall, müssen sie die Arbeitnehmenden über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung informieren.	<p>Die Firmen sind verpflichtet, zu Gunsten der dem GAV MEM unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von mindestens 80% des Lohns versichert sein. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720/730 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen ausgerichtet werden. Während dieser Zeit besteht ein absoluter Kündigungsschutz. Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer von 720/730 Tagen.</p> <p>Prämien: Die effektiven Prämien für die Kollektivversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen. Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.</p> <p>Beginn des Versicherungsschutzes: Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.</p> <p>Wartefrist/Aufschubszeit: Es ist möglich, mit der kollektiven Krankentaggeld-</p>

	<p>Versicherung einen Leistungsaufschub von maximal 30 Tagen zu vereinbaren. Macht die Firma von dieser Möglichkeit Gebrauch, so hat sie während dieser Wartefrist/Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten (oder 90% oder 88%, vgl. oben)</p> <p>Ende des Versicherungsschutzes/ Nachleistung/Übertritt in die Einzelversicherung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Versicherungsschutz endet in folgenden Fällen: <ol style="list-style-type: none"> a) mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses b) wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert ist c) nach Ausschöpfung der maximalen Taggeldberechtigung pro Krankheitsfall 2. Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsausschöpfung 3. Beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung haben die Arbeitnehmenden das Recht, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten. <p>Grenzgänger: Grenzgänger sind hinsichtlich ihrer Ansprüche gegenüber der Krankentag-geldversicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte in derselben gesundheit-lichen und versicherungsrechtlichen Lage.</p>
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.	streichen
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.	streichen
4 Wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt.	streichen
Art. 18.6 Direkte Lohnzahlung bei Krankheit	streichen
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.	streichen
Art. 18.7 Gleichwertige andere Regelungen bei Krankheit	streichen
Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen vorsehen wie solche mit ausschliesslichen Beiträgen an die Krankentaggeldversicherung.	streichen
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.	unverändert
2 Wird die Leistung der SUVA bei Berufs- oder Nichtberufsunfall gekürzt oder ausgeschlossen, so wird in gleichem Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt	unverändert

oder ausgeschlossen. Die Zusatzleistung der Firma hat gegenüber Leistungen der SUVA und anderer Versicherungen sowie leistungspflichtiger Dritter nur subsidiären Charakter.	
Art. 18.9 Gleichwertige andere Regelungen bei Unfall	
Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen beibehalten.	unverändert
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	1 Während der Rekrutenschule, inklusive Grundausbildung für Durchdiener, beträgt die Entschädigung der Rekruten: – für Personen ohne Unterstützungspflicht 70% 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.	unverändert
3 Für Durchdiener gilt nach Beendigung der Grundausbildung Art. 19.3.	unverändert
4 Den Firmen wird empfohlen, nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Lernende mit erfolgreichem Abschluss der Lehre weiter zu beschäftigen.	1 Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Lehre haben Lernende des Betriebes Anrecht auf eine Weiterbeschäftigung in ihrem Lehrbetrieb während mindestens 12 Monaten. 2 Rekrutenschule, Zivildienst oder Durchdiener-RS im direkten Anschluss an die Lehre haben aufschiebende Wirkung. 3 Betriebe, welche Lernende ausbilden, werden aus einem Fonds unterstützt, der durch die Paritätische Kommission Aus- und Weiterbildung verwaltet wird. 4 Der Fonds wird aus Beiträgen finanziert gemäss einem Reglement, welches ein integrierter Bestandteil des GAV bildet, und wird von Swissmem-Firmen gespiesen, die keine Lernenden ausbilden.
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	Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahrs: – während eines Monats 100% des Lohns – für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit: – an Personen ohne Unterstützungspflicht 70% 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.	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert
Art. 19.6 Anwendungsbereich	
1 Unter diese Bestimmungen fällt jeder Dienst in Armee (inkl. Frauen der Armee)	unverändert

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.	unverändert
Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen	
1 Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:	1 Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:
a) bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft 2 Tage	a) bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft 3 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	unverändert
c) bei Geburt eines Kindes 1 Tag	c) bei Geburt oder Adoption eines Kindes 10 Tage
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	d) bei Tod des Ehegatten bzw. Konkubinatspartners (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 2 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 Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer 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	e) bei Schulbesuch von eigenen Kindern bzw. Pflegekindern durch Alleinerziehende mit elterlicher Obhut 1 Tag pro Jahr und Kind
f) bei Rekrutierung bis zu 3 Tage	unverändert
g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist 1 Tag	unverändert
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	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 pro Vorfall
2 Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern die oder der Arbeitnehmende einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt. Fällt ein Absenztage gemäss lit. a) und c) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so kann er nachbezogen werden.	unverändert
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.	unverändert
2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Firma und die oder der Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitgebers verständigen.	unverändert
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	unverändert

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 Expertenurse besuchen.	
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.	unverändert
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.	unverändert
3 Die Arbeitnehmenden werden aufgefordert, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.	unverändert
4 Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über die geplanten und durchgeführten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.	unverändert
5 Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.	unverändert
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:	unverändert
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.	unverändert
b) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf neue Tätigkeiten innerhalb des Betriebs vorzubereiten.	unverändert
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.	unverändert
d) die oder der Arbeitnehmende bereit ist, ihrerseits/seinerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen.	unverändert
e) die Weiterbildung für den Arbeitgeber von Nutzen ist.	unverändert
2 Falls die Weiterbildung ausschliesslich in der Freizeit erfolgt, kann ein Beitrag an die Kurskosten beantragt werden.	unverändert

3 Den Firmen wird empfohlen, pro Vollzeitstelle jährlich mindestens 5 Tage oder einen entsprechenden finanziellen Betrag für die Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.	unverändert
4 Die Zahl der Weiterbildungstage und/oder die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel werden jährlich zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verhandelt.	unverändert
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.	unverändert
6 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung informieren die Arbeitnehmenden über die Weiterbildungsmöglichkeiten.	unverändert
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.	unverändert
	8 Zur Förderung des beruflichen Wiedereinstieges wird den Firmen die Freistellung und vollumfängliche Kostenübernahme der Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen.
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.	1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Mandate und Verbandstätigkeiten in Gremien der Vertragsparteien, wenn: a) eine statutarische Verbandsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird wie z.B. Industriekommission, Branchenkonferenz usw. b) die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 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.	2 Der Anspruch beträgt mindestens 5 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.	unverändert
	Art. NEU Freistellung für gewerkschaftliche Ausbildung Die Arbeitnehmenden, welche bei einer vertragsschliessenden Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation Mitglied sind, haben Anrecht auf 2 bezahlte Tage pro Jahr zur Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Ausbildungskurs.
Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie	
1 Die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden soll in den Firmen gefördert werden.	unverändert
2 Den Firmen wird empfohlen, die gemeinsamen Hinweise der Vertragsparteien zu beachten und insbesondere: – für alle Jugendlichen den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie attraktiv zu gestalten – die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie für Frauen attraktiv zu gestalten – die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern	2 Die Firmen werden verpflichtet , die gemeinsamen Hinweise der Vertragsparteien zu beachten und insbesondere: – für alle Jugendlichen den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie attraktiv zu gestalten – die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie für Frauen attraktiv zu gestalten – die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern

<p>– bei Aufstiegsmöglichkeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermassen zu berücksichtigen</p> <p>– den Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit – z. B. aufgrund von Mutterschaft oder Militärdienst – in den angestammten oder in einen neuen Beruf sowie den Verbleib im Betrieb durch entsprechende Arbeitszeitmodelle zu erleichtern und zu fördern.</p>	<p>– bei Aufstiegsmöglichkeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermassen zu berücksichtigen</p> <p>– den Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit – z. B. aufgrund von Mutterschaft oder Militärdienst – in den angestammten oder in einen neuen Beruf sowie den Verbleib im Betrieb durch entsprechende Arbeitszeitmodelle zu erleichtern und zu fördern.</p> <p>– Bei Arbeitnehmenden ohne anerkannte Ausbildung für die berufliche Qualifikation systematisch zu berücksichtigen, was sie am Arbeitsplatz erlernt haben und aufgrund der in der Branche und der im Beruf geforderten Anforderungen mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer abzuklären welcher offiziell anerkannte Bildungsausweis erworben werden kann.</p> <p>– Frauen, welche nach einem durch Familienbetreuung bedingten Unterbruch von bis zu acht Jahren wieder in den Betrieb eintreten, die Hälfte des Unterbruchs als Dienstalter anzurechnen.</p> <p>– Mit Mitarbeiterinnen – auch nach einer Familienphase – abzuklären, ob sie eine im Betrieb notwendige Grundbildung nachholen oder eine berufliche Weiterbildung absolvieren können und welche Erleichterungen der Betrieb leisten kann.</p> <p>– Bei Arbeitnehmenden mit fremdsprachigem Hintergrund zusätzlich der zur beruflichen Förderung notwendige Spracherwerb mit internen oder externen Sprachkursen während eines Teils der Arbeitszeit zu fördern.</p> <p>– bei Beförderungen auch Arbeitnehmer/innen mit Teilzeitpensen zu berücksichtigen</p>
<p>3 Zu diesem Zweck soll insbesondere die Laufbahnberatung eingesetzt und die Weiterbildung individuell gefördert werden.</p>	<p>unverändert</p>
<p>4 Den Firmen wird empfohlen, den Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder die Umschulung von Personen mit Handicap sicher zu stellen.</p>	<p>Den Firmen wird empfohlen zur Förderung von Personen mit Handicap deren Integration und Ausbildung sicher zu stellen und ihnen entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten.</p>
<p>Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</p>	
<p>1 Den Firmen wird empfohlen, bei der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung nach den betrieblichen Möglichkeiten auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden insbesondere derjenigen mit Familienpflichten, besonders Rücksicht zu nehmen. Hierbei soll die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie etwa Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing oder Home Office geprüft werden.</p>	<p>1 Den Firmen wird empfohlen, bei der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung nach den betrieblichen Möglichkeiten auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden insbesondere derjenigen mit Familienpflichten, besonders Rücksicht zu nehmen. Hierbei soll die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie etwa Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing oder Home Office geprüft werden.</p> <p>Insbesondere verfügen die Arbeitnehmenden, bei entsprechendem Wunsch, in den ersten beiden Jahren der Mutterschaft/Vaterschaft über ein Recht auf Reduktion ihrer Arbeitszeit bzw. Teilzeitarbeit.</p>
<p>2 Den Firmen wird empfohlen, auf Wunsch der Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Elternurlaub zu gewähren.</p>	<p>unverändert</p>
<p>3 Den Firmen wird empfohlen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Arbeitnehmenden bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung zu unterstützen.</p>	<p>unverändert</p>
<p>4 Den Firmen wird empfohlen, auf Wunsch der Arbeitnehmenden und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unbezahlten Urlaub oder unbezahlte Sabbaticals zu gewähren. Im Betrieb sollen individuell zwischen der Firma und der/dem betreffenden Arbeitnehmenden, Beginn und Ende des Urlaubs, Versicherungsfragen sowie</p>	<p>unverändert</p>

die Tätigkeit bei der Rückkehr in den Betrieb geregelt werden.	
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.	1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.
	<p>2 Zu diesem Zweck wird eine betriebliche Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Kommission, bestehend aus mindestens dem/der Gesundheitsverantwortlichen des Betriebs, einer Vertretung des Personalwesens und einem Mitglied der Arbeitnehmendenvertretung, oder wenn keine solche Vorhanden ist, einer von der Belegschaft bestimmten Person, gebildet.</p> <p>Der Kommission werden alle Informationen zu Problemen und Risiken neuer oder bestehender Produkte oder Verfahren vorbehaltlos zur Verfügung gestellt.</p> <p>Die Kommission erarbeitet verbindliche Regeln für die Arbeitnehmenden und die Führungskräfte betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und überwacht mit der Unterstützung der Geschäftsleitung deren Umsetzung. Insbesondere soll in einer Situation einer schweren Gefährdung der Sicherheit der Produktionsprozess angehalten werden dürfen. Die Kommission arbeitet mit der SUVA zusammen und begleitet deren Kontrollen.</p> <p>Daneben wird eine betriebliche Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz speziell für Temporärangestellte bei deren Stellenantritt durchgeführt.</p> <p>Der Kommission werden alle Informationen zu Problemen und Risiken neuer Produkte oder Verfahren vorbehaltlos zur Verfügung gestellt.</p>
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
3 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.	4
	5 Schwangere Frauen und stillende Mütter werden am Arbeitsplatz speziell geschützt. Gewisse Arbeiten dürfen sie nur beschränkt, gar nicht oder nur mit bestimmten Arbeitsplatzaufgaben ausführen. Sie sind in einer ihnen verständlichen Sprache über die Gefahren für sich, das ungeborene und geborene Kind und über ihre Rechte zu informieren
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.	unverändert
2 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll, insbesondere durch Förderung ihrer Sprachkompetenz, unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.	unverändert

	3 Die Firmen erarbeiten zusammen mit den Arbeitnehmendenvertretungen ein Reglement zur Sicherung des Persönlichkeitsschutzes, insbesondere wird darin festgelegt, wie im Falle einer Diskriminierung, bei Mobbing oder sexueller Belästigung vorzugehen ist.
Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme	
1 Die Arbeitnehmervvertretungen haben das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.	1 Die Arbeitnehmervvertretungen haben das Recht auf frühzeitige Information und Mitsprache über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung. unverändert
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.	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. Die Erfassung physiologischer Daten ist untersagt. Untersagt ist ebenso die Erfassung von Daten der Arbeitnehmenden ausserhalb der Arbeitszeit. Zudem muss die Trennung privater und geschäftlicher Daten jederzeit gewährleistet sein. Die Verwendung persönlicher Daten ist dem Arbeitgeber nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Arbeitnehmenden erlaubt. Den Arbeitnehmenden ist durch den Arbeitgeber jederzeit das Zugriffsrecht auf ihre persönlichen Daten einzuräumen.
	Art. NEU Whistleblowing Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Missstände beobachten und diese intern dem entsprechenden Vorgesetzten melden, werden nach Ausschöpfung des Dienstweges durch die jeweilige Geschäftsleitung geschützt.
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.	unverändert
2 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervvertretung besprechen gemeinsam, wie diese Verantwortung nach innen und nach aussen umgesetzt werden kann.	unverändert
3 Sie leisten mit ihrer Unternehmenskultur einen Beitrag zu einer Gesellschaft, in welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmende optimale Entfaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten haben.	unverändert
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.	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. – alle Arbeitnehmenden unabhängig ihres Beschäftigungsgrades zu versichern.
	Art. 31.1 a) Frühzeitige Pensionierung

	<p>Die vertragsschliessenden Parteien erarbeiten gemeinsam eine betriebsübergreifen- de Lösung für die frühzeitige Pensionierung von SchichtarbeiterInnen ab 60 Alters- jahren. Die Einführung erfolgt spätestens per 30. Juni 2019.</p> <p>Art. 31.1 b) Frühzeitige Pensionierung</p> <p>Die vertragsschliessenden Parteien erarbeiten gemeinsam eine betriebsübergreifende Lösung für die frühzeitige Pensionierung von 3 Jahren vor AHV-Pensionsalter. Die Einführung erfolgt spätestens per 30. Juni 2019.</p>
	<p>Art. 31.2 Änderungen im Vorsorgereglement (neu)</p> <p>Jegliche Änderungen im Vorsorgereglement einer Firma müssen zwingend von der Mehrheit der Belegschaft bewilligt werden.</p>
Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit	
Art. 32 Ferienlohn	
Für Ferien während der Kurzarbeit wird der volle Lohn ausgerichtet.	unverändert
Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen	
Art. 33.1 Grundsatz	
1 Für Absenzen wegen Krankheit, Unfalls, Militärdienstes, Feiertagen und anderer bezahlter arbeitsfreier Tage sowie für andere bezahlte Absenzen entrichtet die Fir- ma zusätzlich zum reduzierten Lohn einen Beitrag an diejenigen Arbeitnehmenden, die – wenn sie arbeiten würden – die Kurzarbeitsentschädigung bezögen.	unverändert
2 Für den nicht anrechenbaren Arbeitsausfall vor und nach Betriebsferien oder Fei- ertagen entrichtet die Firma einen Beitrag, soweit die Arbeitslosenversicherung kei- ne Leistungen erbringt.	unverändert
3 Bei Kündigung während fortdauernder Kurzarbeit wird der Firmenbeitrag entrich- tet, sobald die Leistungen der Arbeitslosenversicherung wegfallen. Ausgenommen sind Arbeitgeberkündigungen aus disziplinarischen Gründen.	unverändert
Art. 33.2 Höhe	
1 Der Firmenbeitrag entspricht, vorbehältlich der nachfolgenden Bestimmungen, der ausfallenden Kurzarbeitsentschädigung.	unverändert
2 Der Firmenbeitrag vermindert sich um Versicherungsleistungen oder Ersatz- einkommen, mit denen der Lohnausfall ganz oder teilweise gedeckt wird oder ge- deckt werden sollte (Kürzung der Versicherungsleistungen).	unverändert
3 Beim Bestehen einer Krankentaggeldversicherung kann als Ersatz des vollen o- der teilweisen Firmenbeitrags insbesondere auch die Versicherung aufgrund des ungekürzten Lohns mit unveränderter Prämienbeteiligung fortgeführt werden, soweit dadurch keine Überversicherung nach den gesetzlichen Bestimmungen entsteht.	unverändert
Art. 33.3 Dauer	
Der Firmenbeitrag entfällt, wenn die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers aus an- deren Gründen als Kurzarbeit nicht besteht, wie z. B. wegen unbezahlter Feiertage, länger dauernder Krankheit oder Unfalls usw.	unverändert
Art. 33.4 Kürzungen	
Bei nur teilweisem Lohnanspruch, wie besonders während Militärdiensten, wird der Firmenbeitrag proportional herabgesetzt.	unverändert

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.	unverändert
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.	unverändert
2 Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anspruch auf einen Firmenbeitrag, wenn während einer Kurzarbeitsphase der Arbeitszeitausfall nur vorübergehend unter die gesetzlich vorgesehene Mindestgrenze fällt.	unverändert
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.	unverändert
2 Für Arbeitnehmende im Stundenlohn ist der Umrechnungsfaktor von 173 für die Ermittlung des Monatslohns entsprechend zu ändern.	unverändert
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.	unverändert
2 Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in den Betrieben zu fördern: – im persönlichen Arbeitsbereich – durch Arbeitnehmervertretungen – durch Kommissionen für besondere Aufgaben.	unverändert
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.	unverändert
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	unverändert

<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>unverändert</p>
<p>Art. 38 Arbeitnehmervertretungen</p>	
<p>Art. 38.1 Bildung von Arbeitnehmervertretungen</p>	
<p>1 Die Vertragsparteien und die Geschäftsleitungen unterstützen und fördern den Aufbau von Arbeitnehmervertretungen.</p>	<p>1 Die Vertragsparteien und die Geschäftsleitungen unterstützen und fördern den Aufbau von Arbeitnehmervertretungen. Betriebe ab 25 Beschäftigten sind verpflichtet eine Arbeitnehmendenvertretung zu wählen.</p>
<p>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.</p>	<p>streichen</p>
<p>3 Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen bestehen, können weitere Vertretungen gebildet werden, wobei folgende Voraussetzungen gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – er 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. 	<p>2</p>
	<p>3 GewerkschaftsvertreterIn (neu)</p> <p>a) Die Gewerkschaft kann in folgenden Fällen GewerkschaftsvertreterInnen bestimmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung: Die/der GewerkschaftsvertreterIn wird aus der Mitte der Arbeitnehmervertretung bestimmt; sie/er wird aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt, wenn die Arbeitnehmervertretung keine gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden zählt oder unter den Organisierten niemand die Aufgabe der Gewerkschaftsvertreterin/des Gewerkschaftsvertreters übernehmen will oder dazu nicht in der Lage ist; – in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung: Hier wird die/der GewerkschaftsvertreterIn aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt.

	<p>b) Die Gewerkschaft kann mehrere GewerkschaftsvertreterInnen oder StellvertreterInnen bestimmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – eine/einen GewerkschaftsvertreterIn pro Produktionsstätte sowie eine/einen GewerkschaftsvertreterIn pro Schicht, wenn die Firma im Dauerbetrieb arbeitet und die Schicht aus mindestens fünf Arbeitnehmern besteht; – eine/einen StellvertreterIn pro 200 Arbeitnehmenden, wenn der Betrieb mehr als 200 Arbeitnehmende beschäftigt. In diesem Fall nimmt einzig die/der amtierende GewerkschaftsvertreterIn am Empfang der neuen Arbeitnehmenden teil. <p>c) Die/der GewerkschaftsvertreterIn und die Stellvertretenden werden von der Gewerkschaft bestimmt, im Einvernehmen mit der Betriebsleitung. Sind sie Mitglieder der Arbeitnehmervertretung, ist die Dauer ihrer Amtszeit gleich geregelt wie diejenige der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung.</p> <p>d) Die/der GewerkschaftsvertreterIn und die Stellvertretenden halten sich an die Vorschriften über das vertragliche Vorgehen.</p> <p>e) Die/der amtierende GewerkschaftsvertreterIn ist befugt, während der Arbeitszeit mit den zuständigen GewerkschaftssekretärInnen Kontakt aufzunehmen.</p> <p>f) Im Einvernehmen mit der Betriebsleitung und dem ANV-Präsidium orientiert die/der amtierende GewerkschaftsvertreterIn während der Arbeitszeit die neu eintretenden Arbeitnehmenden über den Inhalt des vorliegenden GAV sowie über alles, was mit den vertraglichen Beziehungen in Zusammenhang steht. Sie/er erhält den normalen Lohn für die als GewerkschaftsvertreterIn während der Arbeitszeit aufgewendeten Stunden.</p> <p>g) Nach eingeholter Zustimmung der Betriebsleitung kann die/der amtierende GewerkschaftsvertreterIn an gemeinsam bestimmten Stellen Gewerkschaftsinformationen anschlagen. Im Einverständnis mit der Betriebsleitung und sofern dies den Betriebsablauf nicht beeinträchtigt, kann sie/er Publikationen der Gewerkschaft wie Informationsbulletins, Broschüren usw. zur Verfügung stellen.</p> <p>h) Die/der amtierende GewerkschaftsvertreterIn und die Stellvertretenden haben Anspruch auf dieselben Bildungsurlaube wie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung, und auch zu den gleichen Bedingungen.</p> <p>i) Die/der amtierende GewerkschaftsvertreterIn und die Stellvertretenden haben Anspruch auf denselben Schutz vor Kündigungen gemäss Art. 38.5 wie der im entsprechenden Artikel definierte Personenkreis.</p>
4 Nach Bildung einer neuen Arbeitnehmervertretung arbeitet diese mit der Geschäftsleitung Statuten gemäss den folgenden Bestimmungen aus.	4
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 be-	unverändert

<p>troffene andere Arbeitnehmervertretungen vor der Urabstimmung zur Stellungnahme einzuladen und, falls nötig, zu vermitteln.</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	
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.	streichen
3 Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.	<p>2 Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen. Zudem ist eine geschlechtergerechte Zusammensetzung anzustreben.</p> <p>Um die Teilnahme von Personen mit Familienpflichten in den Arbeitnehmenden-Vertretungen zu fördern, wird bei Sitzungs- und Versammlungsterminen auf ihre zeitlichen Bedürfnisse geachtet.</p> <p>Der Betrieb übernimmt auf begründeten Antrag hin die Kosten für die Fremdbetreuung von Kindern während Sitzungen und Tagungen.</p>
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.	3
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.	4 Sind zwar Verbandsmitglieder gewählt worden, aber nur aus einem einzigen Verband, so kann die Arbeitnehmendenvertretung 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.	5
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.	1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung erfüllen eine wichtige Funktion für den Betrieb und geniessen eine besondere Vertrauensstellung und einen speziellen Schutz.
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.	unverändert
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.	unverändert
Art. 38.5 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrats	Art. 38.5 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung, des Stiftungsrats, der GewerkschaftsvertreterInnen und der Delegierten einer vertragsschliessenden Partei

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.	1 Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen, Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen, GewerkschaftsvertreterInnen und deren Stellenvertretungen gemäss Art. 38.1, Abs. 3 sowie und Personen mit einer bestimmten Funktion innerhalb einer vertragschliessenden Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation (Gewerkschaftsdelegierte) 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.	2 Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitglieds einer Arbeitnehmervertretung, eines Stiftungsrats einer betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung, einer Gewerkschaftsvertreterin/eines Gewerkschaftsvertreters (inkl. Stellvertretungen) oder eine/r Gewerkschaftsdelegierten, hat ihm die Geschäftsleitung vor der Kündigung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen. Der nachfolgende Prozess gemäss Art. 38.5, Abs. 3ff ist für den vorgenannten Personenkreis bei beabsichtigten Kündigungen auch in den auf das Mandatsende folgenden 12 Monaten zwingend einzuhalten. Vorbehalten bleibt in jedem Fall die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 ff. OR, die nach zwingendem Gesetzesrecht jederzeit uneingeschränkt möglich ist.
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.	3 Die betroffene Person im Sinne von Abs. 2 kann innert 5 Tagen ab Erhalt der oben erwähnten Mitteilung der Firma die Überprüfung der Zulässigkeit der beabsichtigten Kündigung durch ein paritätisches Gremium verlangen. Das entsprechende Begehren muss innert einer 5-tägigen Frist schriftlich dem zuständigen Personaldirektor zugestellt werden. Das paritätische Gremium setzt sich aus je zwei Delegierten der jeweiligen Geschäftsleitung und des zuständigen Arbeitnehmerverbandes oder Gewerkschaft zusammen. Der zuständige Personaldirektor informiert die Geschäftsleitung und den zuständigen Arbeitnehmerverband umgehend über den Eingang des Überprüfungsbegehrens, worauf die beiderseitigen Delegierten innert weiteren 5 Tagen zu ernennen sind.
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 widerspruchsflos hingenommen wurde; diese Frist beginnt erst nach der Ankündigungsfrist von 5 Arbeitstagen (siehe Abs. 3) zu laufen.	4 Das paritätische Gremium überprüft den vorgelegten Fall und entscheidet darüber, ob die beabsichtigte Kündigung zulässig sei, d.h. ob die Firma im konkreten Fall begründeten Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat oder nicht. Der Entscheid des Gremiums setzt die Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder des Gremiums voraus (wobei Stimmenthaltung unzulässig ist) und muss spätestens 45 Tage nach Eingang des Überprüfungsbegehrens gemäss Abs.3 vorliegen.
	5 Der Entscheid des paritätischen Gremiums kann von der Firma und vom betroffenen Mitarbeitenden an das Schiedsgericht gemäss Art. 10.4 weitergezogen werden, welches abschliessend zu beurteilen hat, ob die Firma im Sinne von Absatz 1 begründeten Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat. Will eine Partei den Entscheid des paritätischen Gremiums an das Schiedsgericht weiterziehen, so hat sie dies innert 10 Tagen nach Erhalt des Entscheids durch schriftliche Mitteilung an die Gegenpartei zu verlangen, Im Übrigen wird auf die

	einschlägigen Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung verwiesen.
	6 Die Regelung nach Absatz 5 gilt sinngemäss auch im Falle, dass das paritätische Gremium gemäss Absatz 4 innert der dort vorgesehenen 45-tägigen Frist zu keinem Entscheid gelangt bzw. wegen Säumnis der einen oder anderen Partei schon gar nicht konstituiert werden konnte. Die Säumnis der einen oder beider Parteien bei der Konstituierung des paritätischen Gremiums kann vom Schiedsgericht bei der Regelung der Kostentragung berücksichtigt werden
	7 Bis zum Entscheid des paritätischen Gremiums über die Zulässigkeit der Kündigung bzw. bis spätestens zum Ablauf der in Absatz 4 vorgesehenen 45-tägigen Frist darf die Firma die beabsichtigte Kündigung nicht aussprechen, es sei denn, die betroffene Person habe auf die Überprüfung der beabsichtigten Kündigung verzichtet, oder innert der 5-tägigen Frist gemäss Absatz 3 kein Überprüfungsbegehren gestellt.
	8 Falls das Schiedsgericht gemäss Absatz 5 oder 6 angerufen wird, erstreckt sich die „Sperrfrist“ gemäss Absatz 7 auch auf die Dauer des Schiedsverfahrens, falls und für solange als das Schiedsgericht dies anordnet, längstens aber bis zum Ablauf einer Frist von 6 Monaten ab Mitteilung der beabsichtigten Kündigung durch die Firma gemäss Absatz 2.
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 widerspruchlos 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.	9 Bei Restrukturierungen geniessen die Personen gemäss Absatz 2 einen zusätzlichen Schutz, indem ihnen frühestens nach 4 Monaten gekündigt werden darf, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchlos hingenommen wurde. Zudem muss die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung informieren und Swissmem 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.	streichen
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.	unverändert
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.	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 Vorsitzenden der Arbeitnehmendenvertretung haben Anrecht auf eine Freistellung von 50% der Arbeitszeit in Firmen ab 250 Mitarbeitenden und auf eine Freistellung von 100% der Arbeitszeit in Firmen ab 500 Mitarbeitenden. 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.	unverändert
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.	unverändert
5 Die Geschäftsleitung erleichtert der Arbeitnehmervertretung die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmenden.	unverändert
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:	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. Im Weiteren ist dem Einbezug der Belegschaft und der Informationspflicht ihr gegenüber Rechnung zu tragen. 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	a) in Angelegenheiten, bei denen dies von der Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird, wobei die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung und deren Informationspflicht gegenüber der Belegschaft angemessen zu berücksichtigen sind.
b) in persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Arbeitnehmenden.	unverändert
7 Über allfällige Mitteilungen aus den Beratungen an die Öffentlichkeit besprechen sich Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung.	unverändert
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.	unverändert
2 Die Aufteilung und der Bezug der Schulungstage durch die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind Sache der Arbeitnehmervertretung.	unverändert
3 Den gleichen Anspruch auf Schulungstage haben die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.	unverändert
4 Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für die Schulungstage beansprucht werden, ist möglichst frühzeitig dem Arbeitgeber unter Angabe des Organizers zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.	
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 ein Mitglied erfolgen.	unverändert
2 Die Arbeitnehmervertretung behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.	unverändert
3 Die Arbeitnehmervertretung erhält von der Geschäftsleitung und beschafft sich von den Arbeitnehmenden die Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.	unverändert
4 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.	unverändert
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.	unverändert
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.	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. Dazu können pro Jahr Betriebsversammlungen von zweimal je zwei Stunden in Betriebsräumlichkeiten und während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung zusätzliche 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. Verlangt die Arbeitnehmervertretung oder die Betriebsversammlung den Beizug einer vertragsunterzeichnenden Gewerkschaft oder Arbeitnehmendenorganisation, ist dieser der Zutritt zur Versammlung zu gewähren.
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.	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert

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.	unverändert
4 Wo es angezeigt erscheint, können im allseitigen Einvernehmen die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer Gesamtsitzung mit der Geschäftsleitung einberufen werden.	unverändert
Art. 38.11 Mitwirkungsrechte	
Die Mitwirkungsrechte basieren auf den folgenden vier Stufen:	unverändert
a) Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert
d) Selbstverwaltung bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.	unverändert
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.	unverändert
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)	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)

<p>– weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung.</p> <p>3 Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<p>– weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung.</p> <p>3 Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Festlegung der Feiertage (Art. 14 Abs. 1) – Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Art. 27) – Unternehmen in Staat und Gesellschaft (Art. 30 Abs. 2) – Festlegung von Pausen – Einführung von Kurzarbeit – Ferien- und Urlaubspläne – Leistungslohnsysteme – System der Arbeitsplatzbewertung – System der persönlichen Bewertung – Förderung der Gleichstellung – Persönlichkeitsschutz – Kranken- und Unfallversicherung – Planung längerfristiger Überstundenleistungen – Vorschlagswesen – Fürsorgewesen – Datenschutz – Systeme von Erfolgsbeteiligung – Personalrestaurant – Hauszeitung – Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens – Personalinformations- und Überwachungssysteme (Art. 29) – Massnahmen im Zusammenhang mit dem externen Temporärpersonal (Art. NEU) – Vorhaben, welche wesentliche Änderungen bei der Arbeitsorganisation oder bei den Arbeitsverträgen bewirken können – die Arbeitnehmenden berührende Vorhaben im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel (Art. 8.10, Abs. 3)
<p>4 Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Planung längerfristiger Überstundenleistungen – Vorschlagswesen – Fürsorgewesen – Datenschutz – Systeme von Erfolgsbeteiligung – Personalrestaurant – Hauszeitung – Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens – Personalinformations- und Überwachungssysteme (Art. 29). 	<p>streichen</p>
<p>5 Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 1) – Freistellung für berufliche Weiterbildung (Art. 23 Abs. 4) – Anpassung der Arbeitszeit gemäss Art. 56 	<p>4 Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Schichtreglemente (Art. 12.4 Abs. 3) und Schichtarbeit von älteren Mitarbeitenden (Art. 12.4 Abs. 5) – Massnahmen nach Betriebsübernahmen (Art. 42 Abs. 2)

<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden (Art. 46 Abs. 2) – Einteilung der Arbeitszeit – Vor- und Nachholen (Festlegung arbeitsfreier Tage) – Beachtung der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann – Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 1) – Freistellung für berufliche Weiterbildung (Art. 23 Abs. 4) – Anpassung der Arbeitszeit gemäss Art. 56 – weitere Angelegenheiten, in denen nach betrieblichen Vereinbarungen ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung zustande kommen soll.
<p>6 Für die Stufe Selbstverwaltung eignen sich Mitwirkungsgebiete wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Organisation und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung – Fragen des Freizeitbetriebs. 	5
<p>7 Folgende Mitwirkungsgebiete unterstehen der Schiedsgerichtsbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Folgen einer grösseren Anzahl von Entlassungen – Kurzarbeit – Leistungslohnsysteme – System der Arbeitsplatzbewertung – System der persönlichen Bewertung. 	6
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.	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert
2 Besteht innerhalb einer internationalen Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat bzw. ein entsprechendes Unterrichts- und Anhörungsverfahren, wird empfohlen, die schweizerischen Arbeitnehmervertretungen daran teilhaben zu lassen.	unverändert
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.).	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 Gleichstellungsfragen, Personalrestaurant, Vorschlagswesen, betrieblichen Umweltschutz, Innovationsfragen usw.).
2 Die Arbeitnehmervertretung kann die personelle Zusammensetzung der Arbeit-	unverändert

nehmerdelegation 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.	unverändert
Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert
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.	streichen
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.	4 Die Vertragsparteien verpflichten sich , dass bei Entscheidungen der Unternehmen betreffend Entlassungen aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen alle Mittel ausgeschöpft werden um Kündigungen zu vermeiden oder 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.
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 Arbeitsplatzzerhaltung zu beraten.	1 Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Arbeitnehmervertretung und die Vertragsparteien über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihnen mögliche Massnahmen zur Arbeitsplatzzerhaltung zu beraten.
2 Dabei sollen u. a. Massnahmen im Sinne von Art. 43 Abs. 3 und Art. 57 geprüft werden.	2 Dabei sollen u. a. Massnahmen im Sinne von Art. 43 Abs. 3 geprüft werden.
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.	1 Wird beabsichtigt den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten zu 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 konsultieren.

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.	unverändert
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.	1 Unternehmen, welche bis und mit 250 Arbeitnehmende beschäftigen: Beabsichtigt die Geschäftsleitung die Entlassung einer grösseren Zahl von fünf oder mehr 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.	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).	3 Sie erteilt der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte (u.a. Bilanz und Erfolgsrechnung der letzten drei Jahre, Informationen zu den Kreditverträgen mit den Banken, Offenlegung der stillen Reserven bzw. Rückstellungen, Offenlegung der Kundenverträge und der Offerten, Bilanz des Immobilienparks), 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 in Frage: – Arbeitszeitumverteilung – Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe – Zusatzqualifizierung, Umschulung, Weiterbildung – Auslagerungen von Arbeit an Betroffene – Anwendung von Art. 57 des GAV – Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen.	4 Zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Kündigungen kommen u.a. folgende Massnahmen in Frage: – Arbeitszeitumverteilung – Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe – Zusatzqualifizierung, Umschulung, Weiterbildung – Auslagerungen von Arbeit an Betroffene – Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen Diese Massnahmen sollen nach Möglichkeit auch unter Einbezug der Behörden entwickelt werden.
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.	5 Für die Konsultation ist der Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung ihres bisherigen Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine angemessene Frist einzuräumen, die in der Regel 30 Tage (ohne Samstag und Sonntag) betragen soll.
6 Beabsichtigt die Geschäftsleitung eine Massenentlassung gemäss Obligationenrecht, so informiert sie das kantonale Arbeitsamt und die Vertragsparteien über die beabsichtigte Massentlassung und nennt dabei die Gründe, die Zahl der regelmäs-	unverändert

sig 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.	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. Dabei ist jedoch der Informations- und Rechenschaftspflicht gegenüber der Belegschaft Rechnung zu tragen.
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.	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 unmittelbar nach dem Entscheid zu informieren.
2 Bei einer grösseren Zahl von betroffenen Arbeitnehmenden sind auch die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.	2 Sind innerhalb von 12 Monaten mehr als 10 Arbeitnehmende oder mind. 10% der Belegschaft betroffen, 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.	unverändert
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.	unverändert
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 in Frage: – 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	2 Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 43 Abs. 3 Entlassungen im Sinne von Art. 44 Abs. 2 ausgesprochen werden, so besteht für die Firma die Pflicht mit der Arbeitnehmendenvertretung einen Sozialplan zur Minderung der Folgen abzuschliessen. Dabei können sich die Beteiligten durch einzelne oder mehrere Vertragsparteien unterstützen und vertreten lassen. Folgende Themen sind bei der Gestaltung des Sozialplanes zu berücksichtigen: – 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

<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	<ul style="list-style-type: none"> – 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
Art. 46 Verhandlungen über die Folgen	
1 Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung dieser Massnahmen beiziehen.	unverändert
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.	unverändert
3 Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben.	unverändert
4 Wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, kann dieses Recht durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden, die dafür eine Delegation bilden können.	unverändert
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.	unverändert
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.	unverändert
Art. 48 Berufliche Grundbildung (Lehrlingsausbildung)	
1 Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein.	unverändert
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.	unverändert
3 Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbil-	unverändert

<p>Art. 49 Weiterbildung</p> <p>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.</p> <p>2 Die Vertragsparteien unterstützen die Weiterbildung mit paritätischen Schulungs- und Prüfungseinrichtungen, mit gemeinsamen Aktionen und mit der Förderung der Weiterbildungsarbeit in den einzelnen Verbänden.</p> <p>3 Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 50 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>2 Die Kommission leitet den Weiterbildungsfonds im Rahmen der besonderen Abmachungen gemäss Art. 5 Abs. 5.</p> <p>3 Die Kommission setzt sich aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Arbeitnehmerverbände und fünf Vertreterinnen oder Vertretern des ASM zusammen.</p> <p>4 Das Präsidium der Kommission wechselt periodisch zwischen dem ASM und den Arbeitnehmerverbänden; das Sekretariat wird vom ASM geführt.</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 51 Stiftung «sfb Bildungszentrum»</p> <p>1 Die Vertragsparteien führen zusammen mit weiteren Trägern die Stiftung «sfb Bildungszentrum».</p> <p>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.</p> <p>3 Die Veranstaltungen der Stiftung «sfb Bildungszentrum» sind allen zugänglich, welche die fachlichen Voraussetzungen erfüllen.</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p>
<p>Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter</p> <p>1 Die Vertragsparteien führen zwei paritätische Arbeitsgemeinschaften zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen (AAA und AAB), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.</p> <p>2 Die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter sollen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschult werden und dabei Kenntnisse erhalten in Gebieten</p>	<p>1 Die Vertragsparteien führen eine Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen (AAA und AAB), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.</p> <p>unverändert</p>

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, erhalten die Arbeitsgemeinschaften Zuwendungen aus dem Solidaritätsbeitragsfonds.	unverändert
4 Die Arbeitsgemeinschaften werden durch paritätische Vorstände geleitet; die Geschäftsstellen werden gegen bescheidene Pauschalen vom ASM geführt.	unverändert
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).	unverändert
Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten	
Art. 54 Grundlagen dieses GAV	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. Januar 2006 und verlängert vom 1. Januar 2011 bis 30. Juni 2013, weitergeführt.	Mit diesem GAV werden die wesentlichen Grundsätze der Vereinbarung des ASM/Swissmem mit den Arbeitnehmerverbänden vom 19. Juli 1937 bzw. 15. Dezember 1958, letztmals gemeinsam erneuert am 1. Januar 2006 und verlängert vom 1. Januar 2011 bis 30. Juni 2013, weitergeführt.
Art. 55 Arbeitszeitregelungen	
Bei Firmen, die, gestützt auf Art. 28 des 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.	unverändert
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.	unverändert
Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	streichen
Art. 57.1 Ziele und gemeinsame Bestimmungen	streichen
1 Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind	streichen

nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV in Ausnahmefällen möglich.	
Art. 57.2 Verfahren	
Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen be- schliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:	streichen
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 je- weiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berück- sichtigen ist.	streichen
2 Die Arbeitnehmervertretung kann diesen Antrag in jedem Fall mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen oder – unter Ausschluss der Schiedsgerichts- barkeit – 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.	streichen
3 Die Abweichungsvereinbarung kann im Betrieb, zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 15 Monate abgeschlossen werden. Soll die Vereinbarung auf mehr als 15 Monate abgeschlossen oder nach 15 Mona- ten verlängert werden, meldet die Geschäftsleitung dies sofort dem ASM, der umge- hend die Vertragsparteien informiert. Die Vertragsparteien erklären innert 7 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung ihre Beteiligung am Verfahren. Die Betriebs- vereinbarung tritt nur in Kraft, wenn ihr neben der Geschäftsleitung und der Arbeit- nehmervertretung auch die Mehrheit der am Verfahren beteiligten Vertragsparteien zustimmt.	streichen
4 Die Abweichungsvereinbarung kann für längstens 30 Monate abgeschlossen und muss nach dieser Frist für eine eventuelle Verlängerung unter Beizug der Vertrags- parteien neu ausgehandelt werden.	streichen
5 Art, Dauer, Ausmass und Modalitäten sowie allfällige Kompensationen der Abwei- chung werden in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festgelegt. Der ASM in- formiert die Vertragsparteien über solche Betriebsvereinbarungen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt der GAV.	streichen
Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen	streichen
1 Gleichzeitige Abweichungen der Anwendungsfälle sind ausgeschlossen. Betrifft	streichen

die Abweichung nur einen Firmenbereich, so beziehen sich die in den nachfolgenden Bestimmungen festgelegten Vorgehensregeln und Bedingungen nur auf diesen Firmenbereich.	
2 Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normal-arbeitszeit, so darf nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden. Allfällig geleistete Überzeitstunden werden auch im Kompensationsfall mit einem Zuschlag von 25% abgegolten.	streichen
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.	streichen
4 Bei einer länger dauernden Abweichung sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung über ihren Verlauf und ihre Wirkungen vorzusehen.	streichen
5 Abweichungen sind den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen.	streichen
6 Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen am Verfahren beteiligt oder beratend tätig werden, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.	streichen
7 Die Vertragsparteien beobachten die allgemeine Entwicklung der Abweichungen und führen dazu mindestens einmal pro Jahr eine Aussprache durch.	streichen
Art. 57.4 Mögliche Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12.1 und 12.5 GAV)	streichen
Es bestehen vier Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen.	streichen
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.	streichen
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.	streichen
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.	streichen
4 Abweichungen zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit Die Abweichung kann zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit einer Firma und	streichen

<p>der Sicherstellung ihrer Arbeitsplätze angewendet werden.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Das Unternehmen zeigt im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe auf, welche zur bedeutenden Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit geführt haben, wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> – «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. 	
<p>Art. 58 Inkrafttreten</p>	
<p>Dieser GAV tritt auf 1. Juli 2013 in Kraft und dauert bis zum 30. Juni 2018.</p>	<p>Dieser GAV tritt auf 1. Juli 2018 in Kraft und dauert bis zum 30. Juni.....</p>