

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV)



Verband Schweizerischer
Papier-, Karton- und
Folienhersteller (SPKF)



Gewerkschaft der
Schweizer Papierindustrie
(SPV)

Gültig 1.1.2024 bis 31.12.2027

Gesamtarbeitsvertrag

vereinbart zwischen dem

Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF),
Branchen- und Arbeitgeberverband

namens folgender Firmen:

Altpapier Service Schweiz AG, Perlen

Landqart AG, Landquart

Papierfabrik Netstal AG, Netstal

Perlen Packaging AG, Perlen

Perlen Papier AG, Perlen

Swiss Quality Paper AG, Balsthal

Tela GmbH, Niederbipp

einerseits

und dem nachstehenden Mitarbeitendenverband:

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

andererseits

INHALTSVERZEICHNIS

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	10
Art. 1 Allgemeines	10
Art. 2 Friedenspflicht und Besitzstandswahrung	10
Art. 3 Geltungsbereich.....	11
II. ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN	12
Art. 4 Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses	12
Art. 5 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden.....	13
III. ARBEITSZEITEN	16
Art. 6 Wöchentliche Arbeitszeit	16
Art. 7 Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	18
Art. 8 Schichtarbeit	18
Art. 9 Ferien.....	18
Art. 10 Feiertage	19
Art. 11 Absenzen	19
IV. ENTLÖHNUNG.....	21
Art. 12 Löhne	21
V. SOZIALVERSICHERUNGEN	23
Art. 13 Sozialversicherungen.....	23
VI. ABWEICHUNG VON ARBEITSVERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN, BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN	23
Art. 14 Wirtschaftliche Schwierigkeiten	23
Art. 15 Beilegung von Streitigkeiten / Schiedsgerichtsverfahren.....	26

VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	28
Art. 16 Übergangsbestimmungen	28
Art. 17 SPV-Mitgliedschaft	28
Art. 18 Vertragsdauer	28
ANHANG 1: REGLEMENT FÜR DIE VERWALTUNG UND VERWENDUNG DER VERTRAGS- UND BERUFSBEITRÄGE (VBB-FONDS)	30
Art. 1 Grundlage	30
Art. 2 Organisation	30
Art. 3 Verwendung der Mittel	30
Art. 4 Schlussbestimmungen	30
ANHANG 2: REGLEMENT FÜR DIE AUSZAHLUNG VON MITTELN AUS DEM AUSBILDUNGS- UND FÖRDERUNGSFONDS (AFF-FONDS)	32
Art. 1 Grundsätze	32
Art. 2 Begriffsbestimmungen	32
Art. 3 Durchführung	33
Art. 4 Schlussbestimmungen	33
ANHANG 3: REGLEMENT FÜR DIE BETRIEBLICHE MITWIRKUNG	34
I. ARBEITNEHMERVERTRETUNG (ANV)	34
Art. 1 Zweck und Aufgaben	34
Art. 2 Verfahrensgrundsätze	34
Art. 3 Kompetenzbereich	35
Art. 4 Schweigepflicht	37
Art. 5 Arbeitsweise	37
Art. 6 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung	38
Art. 7 Erledigung von Differenzen	39
II. MITWIRKUNG DER GESAMTBELEGESCHAFT	39
Art. 8 Information	39
Art. 9 Andere Formen der Mitwirkung	39

III. MITWIRKUNG DURCH ANDERE BETRIEBLICHE INSTANZEN	39
Art. 10 Zweck und Aufgaben	39
Art. 11 Organisation.....	40
Art. 12 Schlussbestimmungen.....	40
ANHANG 4: REGLEMENT FÜR DIE WAHL DER ARBEITNEHMER- VERTRETUNG.....	41
Art. 1 Zusammensetzung	41
Art. 2 Wahlberechtigung und Wählbarkeit	41
Art. 3 Zeitpunkt der Wahlen / Amtsdauer / Wiederwahl.....	41
Art. 4 Wahlvorbereitungen	42
Art. 5 Wahlvorschläge.....	42
Art. 6 Wahlbüro	42
Art. 7 Wahl	42
Art. 8 Wahlergebnis	43
Art. 9 Beschwerden	43
Art. 10 Nachwahlen	44
Art. 11 Konstituierung.....	44
Art. 12 Schlussbestimmungen.....	44
ANHANG 5: VEREINBARUNG BETREFFEND GEMEINSAMEM VORGEHEN IN AUSSERORDENTLICHEN LAGEN.....	45
I. EINLEITUNG	45
II. STUFENPLAN	45
Stufe 1	45
Stufe 2	45
III. INFORMATION UND MITWIRKUNG DER VERTRAGSPARTEIEN.....	46
A. Allgemeine Information	46
B. Weitere Mitwirkung der Vertragsparteien.....	46
Stufe 1	46
Stufe 2	47

IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN 47

**ANHANG 6: VEREINBARUNG BETREFFEND VERHALTENS-
RICHTLINIEN BEI BETRIEBSSCHLIESSUNGEN UND ENTLASSUNGEN
AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN 48**

I. ALLGEMEINES 48

Art. 1 Gegenstand 48

Art. 2 Voraussetzungen 48

Art. 3 Entscheidungsbefugnis 48

Art. 4 Treu und Glauben 49

II. BESONDERE MASSNAHMEN 49

Art. 5 Information 49

Art. 6 Sozialplan 49

Art. 7 Mitwirkung der Vertragsparteien 51

Art. 8 Schlussbestimmungen 51

ANHANG 7: REGLEMENT FÜR DIE PARITÄTISCHE KOMMISSION 52

NOTIZEN 54

EMPFANGSBESTÄTIGUNG GAV 2024 55

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
a.o.	ausserordentlich
ANV	Arbeitnehmendenvertretung
ArG	BG vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11)
ArGV 1	Verordnung vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)
Art.	Artikel
AFF	Ausbildungs- und Förderungsfonds
BG	Bundesgesetz
bzw.	beziehungsweise
CHF	Schweizer Franken
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 235.1)
EOG	BG vom 25. September 1952 über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (SR 834.1)
f. / ff.	folgende Seite(n)
FZG	BG vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz; SR 831.42)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GIG	BG vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz; SR 151.1)
lit.	litera (Buchstabe)
MA	Mitarbeitende

- MWG BG vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14)
- SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller, Branchen- und Arbeitgeberverband
- SPV Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie
- SUVA Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
- OR BG vom 30. März 1911 betreffend Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220)
- revDSG neues Bundesgesetz über den Datenschutz (SR noch nicht vorhanden)
- UVG BG vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20)
- UWG BG vom 19. Dezember 1986 gegen den unlauteren Wettbewerb (SR 241)
- VBB Vertrags- und Berufsbeiträge
- vgl. vergleiche
- z. B. zum Beispiel

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV)

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Allgemeines

- 1 Der Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (GAV) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Papier-, Karton- und Folienhersteller und zum Wohl der Arbeitnehmenden und Mitgliedfirmen beizutragen.
- 2 Der GAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.
- 3 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV
 - die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Unternehmen sowie ihrer Organisationen vertiefen, namentlich indem sie die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb stärken sowie die Beratungs-, Mitsprache- und Verhandlungsrechte der Vertragsparteien regeln
 - zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten vereinbaren
 - die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern
 - durch die Förderung von Innovationen und moderner Arbeitsorganisation den Werkplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten
 - Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen
 - das Vorgehen bei ausserordentlichen Lagen vereinbaren
 - den Arbeitsfrieden wahren.

Art. 2 Friedenspflicht und Besitzstandswahrung

- 1 Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht.

- 2 Sie verpflichten sich, für sich und ihre angeschlossenen Mitarbeitenden während der Dauer des GAVs jegliche Kampfmassnahmen wie Sperre, Streik oder Aussperrung zu unterlassen und alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis oder dem GAV zwischen den Vertragsparteien oder zwischen einzelnen Firmen und einzelnen oder einer Mehrheit von Mitarbeitenden durch das im GAV vorgesehene Verfahren entscheiden zu lassen.
- 3 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung dieses GAVs für sich und ihre angeschlossenen Mitarbeitenden. Sie haften für die Einhaltung des GAVs innerhalb ihrer Organisation. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, Verletzungen des GAVs zu verhindern. Nicht zur Einhaltung dieses GAVs verpflichtet sind diejenigen Firmen, die Mitglied des Verbandes Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF) sind, aber eine schriftliche Erklärung abgegeben haben, wonach sie sich diesem GAV nicht unterstellen (Opting-Out).
- 4 Behauptet eine Vertragspartei die Verletzung des GAVs durch eine andere Vertragspartei, dann versuchen die an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien sich zu verständigen. Erreichen die Vertragsparteien keine Einigung, so kann jede einzelne Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.
- 5 Die Koalitionsfreiheit wird von beiden Vertragsparteien anerkannt.

Art. 3 Geltungsbereich

- 1 Dieser GAV gilt, mit Ausnahme des Kaders, für alle Mitarbeitenden der Firmen, die Mitglied des Verbandes Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF) sind und keine schriftliche Erklärung abgegeben haben, wonach sie sich diesem GAV nicht unterstellen (Opting-Out). Den Begriff «Kader» definiert jede Firma selbst.
- 2 Auf Lernende, Aushilfen, Mitarbeitende im befristeten Arbeitsverhältnis und Mitarbeitende im Praktikum können die Bestimmungen sinngemäss angewendet werden. Sie unterstehen jedoch nicht dem GAV.

- 3 Firmen, die Mitglied des SPKF sind, haben die Möglichkeit, jeweils bis zum 31. März auf den 30. Juni, bzw. bis zum 30. September auf den 31. Dezember schriftlich zu erklären, dass sie sich diesem GAV nicht mehr unterstellen und demnach nicht auf diesen GAV verpflichtet sind (Opting-Out).
- 4 Neumitglieder des SPKF können während der ersten drei Monate ihrer Mitgliedschaft schriftlich erklären, dass sie sich diesem GAV mit Wirkung ab Beitritt zum SPKF nicht unterstellen und demnach nicht auf diesen GAV verpflichtet sind (Opting-Out).
Die Geschäftsstelle des SPKF führt laufend ein Verzeichnis seiner angeschlossenen Mitgliedfirmen, die sich diesem GAV nicht unterstellen und demnach nicht auf diesen GAV verpflichtet sind. Die diesem GAV angeschlossene Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV) erhält jeweils bis zum 30. Juni bzw. bis zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein auf den 1. Juli bzw. 1. Januar aufdatiertes Verzeichnis.
- 5 Firmen, welche Mitglied des SPKF sind, aber aufgrund ihrer schriftlichen Erklärung nicht auf diesen GAV verpflichtet sind, wird empfohlen, gesamthaft mindestens die in diesem GAV enthaltenen Anstellungsbedingungen einzuhalten, sofern nicht ein anderer Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt.

II. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 4 Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 1 Die ersten drei Anstellungsmonate gelten als Probezeit. In speziellen Fällen kann im Arbeitsvertrag auf die Probezeit verzichtet werden.
- 2 Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:

während der Probezeit	7 Tage
nach Ablauf der Probezeit bis und mit 24. Dienstjahr	3 Monate
ab 25. Dienstjahr	4 Monate

Im ersten Dienstjahr können die Firmen im Arbeitsvertrag für einzelne Mitarbeitende bei Bedarf eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren.
- 3 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

- 4 Liegt der Kündigungsgrund in den Leistungen der definitiv angestellten Mitarbeitenden nach absolvierter Probezeit, so hat der Kündigung durch die Firma eine schriftliche Verwarnung voranzugehen. Mit Beginn eines arbeitsvertraglichen Verwarnungs- oder/und Kündigungsgesprüches zwischen den Arbeitnehmenden und der Unternehmen weisen die Unternehmen die Arbeitnehmenden darauf hin, ANV-Vertretende beiziehen zu können. Der Mitgliedfirma informiert, mit Einverständnis der Arbeitnehmenden, das ANV-Präsidium über das Ergebnis des Gespräches, sofern die Arbeitnehmenden dies wünschen. Eine ausgesprochene Verwarnung erlischt nach 18 Monaten seit dem Empfang der schriftlichen Verwarnung.
- 5 Am Ende des Monats, beim Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters, endigt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung, sofern nicht schriftlich eine anderslautende Vereinbarung getroffen wurde.

Art. 5 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

5.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, geheime oder vertrauliche Informationen Mitarbeitenden oder Dritten nicht weiterzugeben. Vertrauliche Daten, Unterlagen und Schriftstücke sind unter Verschluss zu halten.
- 2 Die Mitarbeitenden haben im Hinblick auf den Bereitschaftscharakter der Papier-, Karton- und Folienindustrie, auch andere als die gewohnten Arbeiten auszuführen, soweit diese Arbeiten für die Mitarbeitenden zumutbar sind.

5.2 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

- 1 Die Mitarbeitenden treten ihrem Unternehmen sämtliche Urheber- und/oder Patentrechte sowie Arbeitsergebnisse, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit allein oder in Zusammenarbeit entwickelt worden sind, vollumfänglich ab. Diese Abtretung betrifft auch die von den Mitarbeitenden entwickelte IT-Software. Die Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in den Art. 9–11 UWG umschriebenen Rechte. Die Abtretung umfasst ebenfalls Rechte an IT-Software, die von den Mitarbeitenden bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten, entwickelt wurden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch den vereinbarten Lohn abgegolten.

- 2 Sämtliche Unterlagen, Zeichnungen, Notizen und sonstige Dokumente sowie IT-Software, in welche die Mitarbeitenden Einsicht erhalten, oder die sie selbst erarbeiten, sind ausschliessliches Eigentum des Unternehmens und müssen beim Austritt dem Vorgesetzten ausgehändigt werden.
- 3 Es ist ferner ausdrücklich untersagt, ohne Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten, Material, Apparate, Werkzeuge, Instrumente, andere Gegenstände sowie IT-Software, die dem Unternehmen gehören, für private Zwecke zu verwenden.

5.3 Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit

Die Mitarbeitenden verpflichten sich, die Vorschriften des Unternehmens bezüglich Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu befolgen.

5.4 Gleichstellung

Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden in den Betrieben.

5.5 Datenschutz

Die Bearbeitung personenbezogener Daten erfolgt gemäss schweizerischem Datenschutzgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

5.6 Diskriminierung und sexuelle Belästigung

- 1 Die angeschlossenen Unternehmen und die Mitarbeitenden aller Stufen achten die persönliche Integrität und Würde eines jeden Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Entwürdigende oder verächtliche Äusserungen und Verhalten zu Lasten von Mitarbeitenden aufgrund ihrer religiösen, ethischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts, ihrer politischen, ökonomischen oder familiären Situation sind zu unterlassen und werden von der Firmenleitung nicht toleriert.
- 2 Jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, welches die Würde der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigt, ist untersagt. Mitarbeitende, welche sich belästigt fühlen, erhalten Beratung und haben die Möglichkeit, sich zu beschweren.

- 3 Die angeschlossenen Unternehmen erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen aller respektieren. Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Die Mitarbeitenden haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.
- 4 Die Firmen schützen natürliche Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstösse erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben (hinweisgebende Personen).
- 5 Die Mitgliedfirma hat zusammen mit der ANV, je eine interne oder externe Kontaktperson pro Geschlecht als Anlaufstelle zu bestimmen.

5.7 Betriebsordnung

- 1 Die Betriebsordnung und die Reglemente über die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen werden im Einvernehmen zwischen Unternehmensleitung und ANV erlassen.
- 2 Bei Meinungsverschiedenheiten übernimmt der SPKF eine mediatorische Rolle.

5.8 Vertrags- und Berufsbeitrag (VBB)

- 1 Von allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden wird ein Vertrags- und Berufsbeitrag erhoben, der zur Deckung der Vertragskosten (inkl. der Herausgabe des GAVs) und zur Speisung des Ausbildungs- und Förderungsfonds (AFF) (Anhänge 1 und 2) dient. Dieser Beitrag unterstützt die Arbeitnehmervertragspartei, die Nachwuchswerbung, die berufsständische Bildung, für Kommunikation und dienen der Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich sozialen Charakters.
- 2 Dieser Beitrag wird auf monatlich CHF 16.00 festgesetzt. Bei einem Teilzeitpensum bis zu 50 % wird der halbe Beitrag erhoben. Bei Mitarbeitenden, die in Anwendung des nachstehenden Art. 13 Abs. 2 GAV Lohnfortzahlungen erhalten, entfällt der Beitrag.

- 3 Der Beitrag wird durch das Unternehmen monatlich von der Lohnzahlung in Abzug gebracht und dem SPKF überwiesen.
- 4 Die Einzelheiten über die Verwaltung und Verwendung der Beiträge sind in einem Reglement festgelegt, das integrierender Bestandteil dieses GAVs ist (Anhang 1).

5.9 Betriebliche Mitwirkung

- 1 Die ANV ist die Trägerin der Mitwirkung der Mitarbeitenden in allen betrieblichen Fragen.
- 2 Die ANV besteht aus mind. 3 Personen (vgl. Art. 7 Abs. 2 MWG).
- 3 Die Wahl der ANV erfolgt nach den Bestimmungen des Reglements für die Wahl der ANV, das Bestandteil dieses GAVs bildet (Anhang 4).
- 4 Rechte und Pflichten, Kompetenzen und Tätigkeitsgebiete der ANV sowie die Form dieser Mitwirkung sind im Reglement für die betriebliche Mitwirkung geregelt (Anhang 3).

III. Arbeitszeiten

Art. 6 Wöchentliche Arbeitszeit

- 1 Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche (Sollarbeitszeit). Vorbehalten bleiben Schichtpläne, sofern diese im Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit entsprechen, sowie spezielle Regelungen mit der ANV bezüglich Vorholzeiten und Arbeitszeitsysteme für die Flexibilisierung.
- 2 Die Zeit für die Pausen, die in Anwendung von Art. 15 ArG gewährt werden, wird von den Firmen bis zu einer halben Stunde pro Tag freiwillig wie Arbeitszeit finanziell entschädigt. In dieser Entschädigung enthalten ist die Abgeltung für allfällige Überstunden oder Überzeit, die durch das Umkleiden und/oder die Schichtübergaben entstehen.
- 3 Auf die Arbeitszeiterfassung kann in Anwendung von Art. 73a ArGV 1 unter folgenden Voraussetzungen verzichtet werden:

1) Autonomie (Zeit- und Gestaltungsautonomie) ist für die Mitarbeitenden zulässig, die ihre Arbeit grösstenteils selbst planen können und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich selber festlegen können.

Darunter fallen namentlich Mitarbeitende mit einem hohen Anteil an Führungsaufgaben und/oder Mitarbeitende, deren Arbeitsinhalt im Wesentlichen durch einvernehmlich festgelegte Zielvorgaben bestimmt ist und die für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereichs weitgehend selbst verantwortlich sind.

Im Einzelfall erfolgt die Beurteilung der Autonomie durch eine Würdigung der gesamten Umstände des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsumfeldes.

2) Lohngrenze: Das erforderliche jährliche Bruttojahreseinkommen beträgt CHF 120 000.00 (inklusive variable Lohnbestandteile) vorbehaltlich allfälliger Anpassungen Art. 73a Abs.1 lit b ArGV1.

3) Verzicht/individuelle Vereinbarung: Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist in einer individuellen Vereinbarung zwischen der Mitgliedfirma und den betroffenen Mitarbeitenden festzuhalten.

4) Die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtenden Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen nach Art. 9 ff. ArG einzuhalten. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, Massnahmen für den Gesundheitsschutz vorzusehen. Die Arbeitgebenden müssen allen Mitarbeitenden vor Abschluss der Verzichtsvereinbarung Informationen über die gesetzlichen und vertraglichen Rechte und Pflichten sowie die Massnahmen für den Gesundheitsschutz abgeben. Die Mitarbeitenden haben bei Abschluss der Verzichtsvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.

5) Die Mitgliedfirmen bestimmen eine interne Anlaufstelle, an welche sich die Mitarbeitenden in gesundheitlichen Belangen und für Fragen zu den Arbeitszeiten wenden können.

Art. 7 Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Die Mitgliedfirmen regeln innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen den Zeitraum sowie die Rahmenbedingungen für die Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in ihren Reglementen.

Art. 8 Schichtarbeit

- 1 Die Zuschläge werden gemäss Art. 12.3 GAV ausgerichtet.
- 2 Die Ausübung der politischen und bürgerlichen Rechte und Pflichten sind gewährleistet, dürfen den Betrieb jedoch nicht beeinträchtigen.
- 3 Mitarbeitende im rotierenden 3- und 4-Schichtbetrieb haben Anspruch auf 7 Freischichten (bzw. 58,8 Stunden) pro Kalenderjahr, die zur Kompensation des 10% Zeitzuschlag für Nachtarbeit gemäss Art. 17b Abs. 2 ArG dienen, alternativ ist die Abrechnung pro Nachtschicht möglich.
- 4 Die Nachtschicht vor dem Einrückungstag (Militär- oder Zivilschutzdienst) entfällt. Der Entlassungstag ist bis zum nächsten Schichtbeginn arbeitsfrei. Die dabei ausfallenden Stunden werden den Mitarbeitenden gutgeschrieben.

Art. 9 Ferien

- 1 Den Unternehmen steht das Recht zu, die Ferien über das ganze Jahr so zu verteilen, dass kein Produktionsausfall entsteht.
- 2 Der Ferienanspruch beträgt:
 - 25 Tage für alle Mitarbeitende
 - 28 Tage ab dem 40. Altersjahr
 - 30 Tage ab dem 50. Altersjahr

Dabei entspricht eine Ferienwoche der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Art. 6 Abs. 1 GAV). Massgebend für den Ferienanspruch ist die Anzahl der Altersjahre, welche die Mitarbeitenden im Kalenderjahr, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.

- 3 Für die Berechnung und den Bezug der Ferien gilt das Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember).

Art. 10 Feiertage

- 1 Die Mitgliedsfirmen legen nach Anhörung der ANV zusätzlich zum 1. August für jedes Kalenderjahr acht gesetzliche oder ortsübliche Feiertage fest (vgl. Art. 20a ArG), für welche, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen, bei den Mitarbeitenden im Monatslohn kein Lohnabzug erfolgt. Im Schichtplan sind die acht gesetzlichen und ortsüblichen Feiertage sowie der 1. August bereits enthalten.
- 2 Den Mitarbeitenden im Stundenlohn werden für die nach Anhörung der ANV festgelegten Feiertage die dabei ausfallenden Arbeitsstunden bezahlt.
- 3 Feiertage, die auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden, ausgenommen sind die Ferien.

Art. 11 Absenzen

- 1 Ein Anrecht auf bezahlte Absenzen besteht in folgenden Fällen:

Heirat/Partnerschaftseintragung	3 Tage
Geburt eigener Kinder/Adoption	2 Tage
Mutterschaftsurlaub	18 Wochen
Vaterschaftsurlaub (Geburt eigener Kinder) (*mind. 2 Tage 100%, Rest 80%)	10 Tage*
Todesfall Eltern/Ehe- oder eingetragene Partner/-in/eigene Kinder	3 Tage
Todesfall Geschwister/Grosseltern/Schwiegereltern/ Schwiegertochter/Schwiegersonn	1 Tag
Militärische Rekrutierung und Inspektion	gemäss Aufgebot
Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigten Arbeitsverhältnis	1 Tag

- Pflege kranker eigener Kinder, Eltern, Ehe- oder eingetragene Partner/in, Familienmitglieder, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und nicht planbar ist (gilt nicht bei Home-Office) max. 3 Tage
- 2 Beim Tod eines Mitarbeitenden erfolgt bei den von den Unternehmen zur Beerdigung delegierten Mitarbeitenden kein Lohnabzug.
 - 3 Für die Schulung aller Mitglieder und Ersatzmitglieder der ANV sowie der Mitglieder von Stiftungsräten in den Personalvorsorgeeinrichtungen hat die Vertragsgewerkschaft Anspruch auf die folgenden bezahlten Absenzen pro Jahr:
 - Firmen bis Total 150 Mitarbeitende (Anzahl) 7 Tage
 - Firmen über Total 150 Mitarbeitende (Anzahl) 10 Tage
 - 4 Die Mitglieder der Vertragsgewerkschaft können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen oder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unbezahlten Urlaub – unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes – beanspruchen.
 - 5 Ausserdem haben die gewerkschaftlich organisierten ANV- und Vorstandsmitglieder Anrecht auf bezahlte Absenzen für die Teilnahme an jährlich höchstens vier Sitzungen des Vorstandes, die während der Arbeitszeit einberufen werden, sowie zur Teilnahme an der Generalversammlung der Gewerkschaftssektion.
 - 6 Die Sitzungen der Paritätischen Kommission und die GAV-Verhandlungen gelten als Arbeitszeit. In der Regel sind die Mitgliedfirmen mit je einer Person vertreten.
 - 7 Der Vaterschaftsurlaub kann innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes bezogen werden. Finanziert wird der Urlaub, wie die Mutterschaftsentschädigung, über die Erwerbsersatzordnung (EO).

Die Differenztage zwischen der staatlich bestimmten Länge des Vaterschaftsurlaubs und der anspruchsberechtigten Dauer gemäss diesem GAV oder den Regelungen in den Mitgliedfirmen werden mit 80% des Bruttolohnes entschädigt.

IV. Entlöhnung

Art. 12 Löhne

12.1 Festlegung der Löhne

Ab 1. Januar 2024 beträgt für voll arbeitsfähige Mitarbeitende mit Hundertprozentpensum, die das 18. Altersjahr vollendet haben oder in einem höheren Alter eintreten, der Minimallohn CHF 4200.00 pro Monat (AHV-Lohn ohne Schichtzulagen):

12.2 13. Monatslohn

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen anteiligen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Grundlohnes (vereinbarter Lohn ohne jegliche Zulagen aller Art) des betreffenden Kalenderjahres. Der 13. Monatslohn wird mit dem Novemberlohn ausbezahlt.

12.3 Zuschläge

1 Den Mitarbeitenden im Schichtbetrieb werden (je nach Schichtbetrieb) folgende Schichtzuschläge bezahlt:

- Dreischichtzuschlag CHF 400.00/Monat
- Vierschichtzuschlag CHF 880.00/Monat

Diese pauschalen Schichtzuschläge beinhalten sämtliche Zuschläge (Nachtshift, Sonntag, Feiertage etc.). In diesen Zuschlägen sind insbesondere CHF 20.00 pro Sonntagsstunde bereits eingerechnet. Die Pauschalzuschläge wurden anhand eines Monatslohns, welcher 182 Stunden entspricht, berechnet. Diese werden nur ausgerichtet, wenn entsprechende Arbeitseinsätze geleistet werden.

- 2 Alle Mitarbeitenden, die an den Weihnachtstagen (im Zeitraum von 48h) arbeiten, erhalten für die gearbeiteten Stunden einen Zuschlag von 50 %.
- 3 Die Mitarbeitenden im Stundenlohn erhalten in der Nachtschicht einen Zuschlag von CHF 5.00/h.

12.4 Lohnfortzahlung bei Todesfall

Die Lohnfortzahlung erlischt mit dem Tod des Mitarbeitenden. In diesem Fall beträgt die Lohnfortzahlung an den/die Ehepartner/in, und bei deren Ableben in nachfolgender Reihenfolge an die direkten Nachkommen, die Eltern oder an andere Personen, denen gegenüber der verstorbene Mitarbeitende eine Unterstützungspflicht erfüllt hat:

- im 1. bis 9. Dienstjahr: den laufenden + 2 Monatslöhne
- ab 10. Dienstjahr: den laufenden + 3 Monatslöhne

12.5 Militär- und Zivildienst

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

	Mitarbeitende ohne Unterstützungspflicht	Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht
In der Rekrutenschule als Rekrut	50 %, mindestens aber gesetzliche Leistung nach Art. 324 a OR	100 %
In Wiederholungskursen und ähnlichen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen	100 %	100 %
Für längerdauernde Dienstleistungen	50 %, mindestens aber gesetzliche Leistung nach Art. 324 a OR	100 %

12.6 Lohnverhandlungen

Die jährlichen Lohnverhandlungen finden auf Betriebsebene zwischen Geschäftsleitung und ANV statt.

V. Sozialversicherungen

Art. 13 Sozialversicherungen

- 1 Die Unternehmen tragen die Prämien für die nach Gesetz abzuschliessende Versicherung gegen Berufsunfälle. Gegen Nichtberufsunfälle schliessen die angeschlossenen Unternehmen auf Kosten der Mitarbeitenden eine Versicherung ab.
- 2 Die Unternehmen versichern die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen einer Arbeitsunfähigkeit, die krankheits-, mutterschafts- oder unfallbedingt ist, mit einer Leistungsdauer von mindestens 720 Tagen (inklusive erste 3 Monate). Die Höhe des zu versichernden Taggeldes beträgt 80 % des AHV-pflichtigen Bruttolohnes. Die Prämien werden je zur Hälfte von der Mitgliedfirma und von den Mitarbeitenden getragen. Die Leistungen der SUVA, der Militärversicherung, der Invalidenversicherung und ähnlicher Sozialinstitutionen im In- und Ausland werden – sofern sie Lohnersatz sind – mit dem aufgeschobenen Taggeld verrechnet.
- 3 Es steht den Unternehmen frei, auf ihre Kosten die Einstellung eines Mitarbeitenden von einer Gesundheitsprüfung durch einen Vertrauensarzt abhängig zu machen.
- 4 Für Mitarbeitende im Stundenlohn gelten die Bedingungen dieses Artikels analog. Für die Bemessung des Lohnersatzes gilt der Durchschnittslohn der zwölf vorangegangenen Monate oder – bei Neueinstellungen – der Lohn gemäss vorgesehenen Arbeitsstunden.

VI. Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen, Beilegung von Streitigkeiten

Art. 14 Wirtschaftliche Schwierigkeiten

14.1 Ziele

Mit dem Ziel, Standorte und Arbeitsplätze zu erhalten, sind nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAVs (wie z. B. Arbeitszeiterhöhung, Ferienkürzung, Kürzung der Löhne) möglich.

14.2 Definition wirtschaftliche Schwierigkeiten

«Wirtschaftliche Schwierigkeiten» liegen vor, wenn

- a. eine Firma einen Verlust (negativer Ebit) nachweisen kann.
- b. eine Firma den Nachweis erbringen kann, dass ihr in den nächsten 6 Monaten ein solcher Verlust droht.
- c. sie aus dem Verkauf ihrer Leistungen Erträge erzielt, die nicht ausreichend sind, um sämtliche Kosten, die zur Leistungserbringung erforderlich sind, zu decken, eine ausreichende Investitionsfähigkeit zum Fortbestand der Firma zu ermöglichen sowie einen Gewinn sicherstellen, der das unternehmerische Risiko entschädigt.
- d. «makroökonomische Verwerfungen» vorliegen, die zu einer raschen und substanziellen Veränderung von ökonomischen Parametern geführt haben, die ausserhalb des Einflussbereichs der einzelnen Firma liegen. Dazu gehören namentlich die massgebenden Wechselkurse, das inländische Zinsniveau, die inländische Inflationsrate und ähnliches mehr.
- e. kurzfristig eingetretene, unvorhergesehene Wettbewerbs- und andere strukturelle Nachteile insbesondere gegenüber ausländischen Konkurrenzstandorten aufgrund unterschiedlicher Regulierungen und spezifischer lokaler Marktbedingungen vorliegen.

14.3 Verfahren und Bestimmungen

Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, gelten folgende Verfahren und Bestimmungen:

- 1 Die Geschäftsleitung soll die ANV vier Wochen im Voraus über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung des Art. 14 GAV informieren. Die GAV-Sozialpartner sowie der SPKF sind ebenfalls in Kenntnis zu setzen.
- 2 Die Anrufung von Art. 14 GAV soll im Rahmen von verschiedenen Massnahmen einen Beitrag leisten und die Firma darin unterstützen, ihre wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu überwinden und Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.

- 3 Die Firma zeigt im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe auf, die zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben.
- 4 Die Geschäftsleitung unterbreitet der ANV einen protokollierten Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird. Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen sind.
- 5 Die Gesamtheit der beschlossenen Massnahmen soll ausgewogen und bei allen Mitarbeitenden prozentual etwa gleichmässig ausfallen. Die direktwirksame finanzielle Einbusse darf nicht mehr als 6 % des Bruttojahreslohnes der betroffenen Mitarbeitenden betragen. Insgesamt dürfen (mit nicht direkt finanziell wirksamen Massnahmen wie z. B. Arbeitszeiterhöhung) umgerechnet 10 % des individuellen Bruttojahreslohnes nicht überschritten werden. Darüber hinaus sind die Minimallöhne in Art. 12.1 Abs. 1 GAV unantastbar.
- 6 Die ANV kann diesen Antrag in jedem Fall mit Vertretern der Vertragsgewerkschaft besprechen.
- 7 Die interne Betriebsvereinbarung kann im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der ANV für maximal 18 Monate abgeschlossen werden.
- 8 Die interne Betriebsvereinbarung kann auf längstens 30 Monate verlängert werden und muss nach dieser Frist für eine eventuelle Verlängerung unter Beizug der Vertragsgewerkschaft neu ausgehandelt werden.
- 9 Art, Dauer, Ausmass der Abweichungen der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV und Modalitäten sowie allfällige Kompensationen der Abweichungen werden in einer schriftlichen betriebsinternen Vereinbarung festgelegt.
- 10 Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normalarbeitszeit, so darf nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden.

- 11 Kommt es im Anschluss an eine interne Betriebsvereinbarung zu mehr als 10 % Entlassungen in einer angeschlossenen Mitgliedfirma, so wird die Abweichung infällig und es muss darüber gegebenenfalls neu verhandelt werden.
- 12 Es sind halbjährliche Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der ANV über den Verlauf und die Wirkung durchzuführen.
- 13 Abweichungen sind den betroffenen Mitarbeitenden 14 Tage im Voraus anzuzeigen.
- 14 Die ANV, die im Rahmen dieser Bestimmungen am Verfahren beteiligt oder beratend tätig wird, ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- 15 Die ANV beobachtet die allgemeine Entwicklung der Abweichungen und führt dazu mindestens einmal pro Jahr eine Aussprache durch.
- 16 Eine abgeschlossene interne Betriebsvereinbarung behält ihre Gültigkeit über das Enddatum des GAV hinaus.

Art. 15 Beilegung von Streitigkeiten/Schiedsgerichtsverfahren

15.1 Beilegung von Streitigkeiten

- 1 Zur Verstärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit setzen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission ein. Zusammensetzung, Organisation und Aufgaben werden im Reglement für die Paritätische Kommission geregelt, das Bestandteil dieses GAV bildet (Anhang 5).
- 2 Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieses GAVs entstehen, so ist für deren Schlichtung und allfällige Erledigung folgendes Verfahren anzuwenden:
 - In erster Linie soll versucht werden, solche Meinungsverschiedenheiten in der Firma selbst zu behandeln und zu beseitigen, und zwar normalerweise zwischen Unternehmensleitung und ANV.
 - Lassen sich firmenintern diese Meinungsverschiedenheiten nicht beseitigen, so ist die Sache dem SPKF zur Abklärung zu unterbreiten.

- Kann mit dem SPKF keine Einigung erzielt werden oder betrifft die Differenz Fragen, die über den Rahmen der einzelnen Firma hinausgehen, so ist die Sache der Paritätischen Kommission zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
- Kann in der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt werden, so kann jede Vertragspartei den Fall innerhalb von 30 Tagen einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung vorlegen.

15.2 Schiedsgerichtsverfahren

Für das Schiedsgerichtsverfahren gelten folgende Bestimmungen:

15.2.1 Allgemeines

- 1 Das Schiedsgericht kann den Streitparteien vor seinem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.
- 2 Das Schiedsgericht setzt sich aus dem Präsidium sowie zwei Mitgliedern zusammen. Das Präsidium wird von den Streitparteien gemeinsam innerhalb eines Monats bestimmt. Die am Verfahren beteiligten Streitparteien bezeichnen je ein Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt das Präsidium die Ernennung selbst vor.
- 3 Der Sitz des Schiedsgerichts wird von den Streitparteien bestimmt. Für das Verfahren gilt, sofern die Streitparteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.
- 4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den Streitparteien je zur Hälfte getragen.
- 5 Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

15.2.2 Beteiligte Vertragsparteien

- 1 Beim Schiedsgerichtsverfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nimmt auf Seite der Mitarbeitenden die SPV teil.

- 2 Die weitergehende Teilnahme am Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten kann zwischen den Vertragsparteien dauernd oder fallweise durch eine besondere Vereinbarung geregelt werden.
- 3 Im Übrigen sind die Vertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 16 Übergangsbestimmungen

Alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden erhalten bei Arbeitseintritt den GAV als integrierenden Bestandteil zum Arbeitsvertrag ausgehändigt. Den bei der Unterzeichnung des GAVs bereits angestellten Mitarbeitenden wird der GAV gegen Empfangsbestätigung spätestens nach dessen Inkraftsetzung übergeben.

Art. 17 SPV-Mitgliedschaft

Die diesem GAV unterstehenden Mitgliedfirmen ziehen ihren Mitarbeitenden mit einer bestätigten Mitgliedschaft beim SPV einen jährlichen Mitgliedschaftsbeitrag von CHF 36.00 vom Märzlohn ab und überweisen diesen Betrag der jeweiligen SPV-Sektion.

Art. 18 Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt am 1.1.2024 in Kraft und gilt bis 31.12.2027.

Die Vertragsparteien:

Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF)

Peter Henz

Jürg Bieri

Carla Hirschburger-Schuler

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

Beat Krügel

Gallus Hossli

Daniel Flury

Zürich, 23. Mai 2023

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

Art. 1 Grundlage

Grundlage des vorliegenden Reglements ist Art. 5.8 des GAV für die Schweizer Papier-, Karton- und Folienindustrie.

Art. 2 Organisation

- 1 Die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden leisten einen Solidaritätsbeitrag. Die vom Lohn der Mitarbeitenden abgezogenen Vertrags- und Berufsbeiträge werden von den Unternehmen monatlich an den SPKF überwiesen.
- 2 Die Aufsicht erfolgt durch die Paritätische Kommission.
- 3 Der SPKF verteilt die Beiträge gemäss Art. 3.
- 4 Die Rechnung wird durch den SPKF geführt und durch vier paritätisch zusammengesetzte Revisoren geprüft.

Art. 3 Verwendung der Mittel

- 1 Von den zufließenden Mitteln der Vertrags- und Berufsbeiträgen wird der Vertragsgewerkschaft vierteljährlich eine Akontozahlung zugewiesen. Die Überweisungen erfolgen nach folgendem Schlüssel: CHF 13.50 für Gewerkschaft, CHF 0.50 für Administration/Verwaltung und CHF 2.00 in den Ausbildungs- und Förderungsfonds (AFF).
- 2 Die vierteljährliche Akontozahlung wird aufgrund der erwartenden Jahresbeiträge festgelegt.

Art. 4 Schlussbestimmungen

- 1 Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2024 zusammen mit dem GAV in Kraft.
- 2 Mit der Unterzeichnung des GAVs und in der Folge einmal jährlich mit Stichtag 31. Januar wird bei den Unternehmen der Bestand an Mitarbeitenden mit Voll- und Teilzeit ermittelt.

- 3 Bei Meinungsverschiedenheiten gelangt das Einigungsverfahren gemäss Art. 15 GAV zur Anwendung.
- 4 Bei Auflösung des VBB ist das Vermögen für betriebsinterne soziale Zwecke der Mitarbeitenden zu verwenden.

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Anhang 2: Reglement für die Auszahlung von Mitteln aus dem Ausbildungs- und Förderungsfonds (AFF-Fonds)

Art. 1 Grundsätze

- 1 Der Fonds bezweckt:
 - Mitarbeitende soweit wie möglich anzulernen bzw. umzuschulen, damit sie im Unternehmen – ohne, oder nur mit einer geringen Lohneinbusse – weiter beschäftigt werden können. Es geht unter anderem darum, Folgen von Entlassungen bei Härtefällen zu lindern.
 - die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und der ANVs
 - die Nachwuchsförderung
 - die Förderung der Berufsbildung
- 2 Die Ausrichtung von Umschulungsbeiträgen gemäss diesem Reglement erfolgt subsidiär zu den Leistungen gemäss Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung, die Insolvenzenschädigung und die Verordnung über die Arbeitslosenversicherung.
- 3 Der AFF soll als Minimalgrösse CHF 100 000.00 Vermögen haben. Die Rechnung des AFF wird durch die Geschäftsstelle des SPKF geführt und jährlich durch mind. zwei paritätisch gewählte Revisoren geprüft.

Art. 2 Begriffsbestimmungen

- 1 Umschulungsfälle im Sinne dieses Reglements können namentlich eintreten bei:
 - Aufhebung von Arbeitsplätzen durch organisatorische Massnahmen
 - Aufhebung von Produktelinien
 - Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen

2 Anrechenbare Umschulungskosten sind:

- Aufwendungen für interne und externe Schulung (Kurskosten)
- durch die Umschulung eintretende Lohnausfälle (exklusive Schicht- und Prämienzulagen sowie Akkordverdienst)

Art. 3 Durchführung

- 1 Begründete Gesuche für Umschulungsbeiträge sind von den Unternehmen frühzeitig beim SPKF zuhanden der Paritätischen Kommission einzureichen.
- 2 Die Paritätische Kommission entscheidet im Rahmen dieses Reglements nach freiem Ermessen.
- 3 Die Ausrichtung erfolgt grundsätzlich an die Unternehmen, gegebenenfalls zur Verrechnung mit den Lohnzahlungen an die betreffenden Mitarbeitenden.

Art. 4 Schlussbestimmungen

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Anhang 3: Reglement für die betriebliche Mitwirkung

I. Arbeitnehmervertretung (ANV)

Art. 1 Zweck und Aufgaben

- 1 Die Arbeitnehmervertretung (ANV) vertritt die Interessen der Mitarbeitenden und fördert das gute Einvernehmen zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeitenden.
- 2 Sie setzt sich für die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV innerhalb des Betriebes ein und wirkt im Weiteren in allen Bereichen mit, in welchen die Mitwirkung durch Gesetz, GAV, ANV-Reglement und all-fällige weitere betriebsinterne Regelungen oder Absprachen festgelegt ist.
- 3 Sie bemüht sich zusammen mit der Unternehmensleitung, den zuständigen Personen oder Gremien um Abklärung und Lösung von Problemen, welche sich auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsbedingungen der von ihr vertretenen Mitarbeitenden beziehen.
- 4 Die ANV nimmt Anregungen, Wünsche oder Klagen von Seiten der Mitarbeitenden entgegen, prüft dieselben und leitet sie gegebenenfalls an die Unternehmensleitung weiter.
- 5 Die ANV hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

Art. 2 Verfahrensgrundsätze

Als Prinzipien im Verkehr zwischen der ANV einerseits und den Vorgesetzten und der Geschäftsleitung andererseits gelten:

- Gründliche, objektive Abklärung des Tatbestandes in sachlicher und persönlicher Hinsicht.
- Verhalten nach Treu und Glauben sowohl während der Diskussion wie nach gefälltem Entscheid sowie voller Einsatz bei der Durchführung der gemeinsam getroffenen Lösung.

- Streben nach Lösungen, welche den Arbeitsfrieden und das Betriebsklima stärken, die gute Zusammenarbeit fördern und zu einem Vertrauensverhältnis mit den Vorgesetzten und zu einer Verbundenheit mit dem Unternehmen führen. Der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens ist Rechnung zu tragen.
- Mit ihrer Mitwirkung übernimmt die ANV die Mitverantwortung für im Kompetenzbereich ihrer Mitbestimmung getroffenen Entscheide und für deren Durchsetzung.

Art. 3 Kompetenzbereich

- Information
- Mitsprache
- Mitbestimmung
- Selbstverwaltung

3.1 Information

- 1 Die Unternehmensleitung hat die ANV in periodischen Abständen über den Geschäftsgang zu orientieren und gleichzeitig Gelegenheit zur gegenseitigen Aussprache zu geben. Die ANV ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Betrieb zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel. Die ANV informiert ihrerseits die Unternehmensleitung über Angelegenheiten und Vorkommnisse, die von gemeinsamem Interesse sind.
- 2 Die Mitglieder der ANV verpflichten sich, die erhaltenen Informationen, so weit sie nicht als vertraulich bezeichnet werden oder ihrer Natur nach vertraulich sind, an die von ihnen vertretenen Mitarbeitenden weiterzugeben.
- 3 Über die Weiterleitung von Mitteilungen der ANV an die Belegschaft sowie über die Art und Weise, wie Beschlüsse und andere Informationen bekanntzugeben sind, verständigen sich die Unternehmensleitung und ANV von Fall zu Fall.
- 4 Der ANV und der Vertragsgewerkschaft steht das Recht zu, die Mitarbeitenden des Betriebes je nach Zweckmässigkeit durch Anschläge oder durch Zirkulare zu informieren.

3.2 Mitsprache

In den folgenden Bereichen steht der ANV ein Mitspracherecht zu, d.h. sie wird vor der Entscheidung angehört und berät mit, der endgültige Entscheid liegt jedoch bei der Unternehmensleitung:

- den GAV ergänzende Anstellungs- und Arbeitsbedingungen
- Versetzung grösserer Gruppen von Mitarbeitenden
- Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen
- Massenentlassungen
- Übergang von Betrieben
- Förderung der Gleichstellung
- Einführung von Kurzarbeit
- Einführung Home-Office-Reglement oder -Police
- Arbeitsplatzbewertung
- Ausgleich ausfallender Arbeitszeit und Anordnung von Überzeit für den ganzen Tag, Betrieb oder einzelne Abteilung (Art. 11,12 und 48 ArG)
- Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken
- Einführung neuer Technologien im Sinne von Einsparungen von Arbeitsplätzen

3.3 Mitbestimmung

In den folgenden Fragen hat die ANV ein Mitbestimmungsrecht, d.h. ein Entscheid kann nur mit ihrer Zustimmung zustande kommen:

- Erlass des Pikettreglements/ des Arbeitszeitreglements sowie der Betriebsordnung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen
- Ausgleich ausfallender Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Abteilungen im Sinne von Art. 11 ArG

- Kranken- und Pensionskassenwesen (im Rahmen der reglementarischen und gesetzlichen Bestimmungen)
- Unfallverhütung und Betriebshygiene
- Vorschlagswesen
- Betriebsverpflegung
- Paritätisch geäußnete Fürsorgefonds
- Einführung und Anpassung von Arbeitszeitmodellen
- Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Lohnsystem (Teilzeit)

3.4 Selbstverwaltung

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

- Organisation und Tätigkeit der ANV
- Erlass der internen Reglemente für die ANV

Art. 4 Schweigepflicht

Die ANV haben von allen Informationen, die sie in ihrer Funktion als ANV-Mitglieder erhalten, vorsichtig Gebrauch zu machen. Persönliche Angelegenheiten von Mitarbeitenden sind vertraulich zu behandeln. Über den Inhalt von laufenden Verhandlungen und Diskussionen sollen sie sich nur so weit äussern, als dadurch der weitere Gang der Verhandlungen nicht erschwert wird.

Art. 5 Arbeitsweise

- 1 Zu den gemeinsamen Sitzungen lädt die Unternehmensleitung unter Vorlage der Traktandenliste sowie der entsprechenden Unterlagen ein. Sie nimmt an den Sitzungen mit einem oder mehreren Vertretern teil und führt den Vorsitz.

Wünscht die ANV eine gemeinsame Sitzung mit der Unternehmensleitung, so hat sich das Präsidium der ANV mit der Unternehmensleitung in Verbindung zu setzen, unter Bekanntgabe der vorgesehenen Traktanden.

- 2 Mindestens dreimal im Jahr soll eine gemeinsame Sitzung stattfinden. Für die Protokollführung sorgt die Unternehmensleitung. Jedes Mitglied der ANV erhält eine Kopie des Protokolls.
- 3 Die ANV kann sich auch auf Einladung des Präsidiums oder – wenn dieser verhindert ist – des Vizepräsidiums zur Vorbereitung der gemeinsamen Sitzung besammeln. In diesem Fall werden Beschlüsse der ANV mit Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheiden die Vorsitzenden.
- 4 Durch Sitzungen verursachter Lohnausfall wird vergütet.
- 5 Von Fall zu Fall kann bei Bedarf dem Präsidium der ANV mit Zustimmung der zuständigen Vertretenden der Geschäftsleitung in angemessenem Umfang die Erledigung dringender Aufgaben während der Geschäftszeit gestattet werden, wobei den Bedürfnissen des Betriebes Rechnung zu tragen ist.
- 6 Für Kurse und Veranstaltungen, die der Schulung und Weiterbildung für die Ausübung der Tätigkeit als Mitglied der ANV dienen, haben die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der ANV in den einzelnen Firmen Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäss Art. 11 Abs. 4 GAV.
- 7 Das Mitgliedfirma und die ANV arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen. Die ANV wird von der Arbeitgeberseite her in ihrer Tätigkeit unterstützt. Das Unternehmen hat ihr im notwendigen Umfange Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 6 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung

Mitgliedern der Arbeitnehmervvertretungen dürfen im Zusammenhang mit Angelegenheiten, bei denen der betreffende Mitarbeitende die Belange der ANV vertritt, weder gekündigt werden noch dürfen ihnen daraus andere Nachteile (betreffend Lohn, beruflicher Entwicklung usw.) erwachsen.

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

Art. 7 Erledigung von Differenzen

Können sich in gemeinsamen Sitzungen die Geschäftsleitung und die ANV über eine Frage nicht einigen, so ist es jeder Seite freigestellt, an den SPKF zur Bereinigung zu gelangen.

II. Mitwirkung der Gesamtbelegschaft

Art. 8 Information

Die Unternehmensleitung informiert die Belegschaft in geeigneter Weise über die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes.

Art. 9 Andere Formen der Mitwirkung

1. Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung können der Betriebsversammlung vorgelegt werden.
2. Die Betriebsversammlung wird in gegenseitigem Einverständnis durch die Unternehmensleitung oder durch die ANV einberufen.

III. Mitwirkung durch andere betriebliche Instanzen

Art. 10 Zweck und Aufgaben

1. Zur Erarbeitung von Lösungen für bestimmte Einzelprobleme oder von Entscheidungsgrundlagen für die ANV bzw. zur Bearbeitung oder Verwaltung bestimmter Aufgaben können besondere Kommissionen oder Arbeitsgruppen gebildet und neutrale Experten beigezogen werden.
2. Die Einsetzung und Aufgabenstellung erfolgt gemeinsam durch die Unternehmensleitung und die ANV.

Art. 11 Organisation

Arbeitsgruppen werden paritätisch von den Unternehmen und von der ANV aus betriebseigenen Vertretern bestimmt.

Art. 12 Schlussbestimmungen

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Anhang 4: Reglement für die Wahl der Arbeitnehmervertretung

Art. 1 Zusammensetzung

- 1 Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile und Kategorien von Arbeitnehmenden (Männer, Frauen, Divers; gegebenenfalls Monats- und Stundenlöhner) zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.
- 2 Grösse und Zusammensetzung der ANV werden in jedem Betrieb im Einvernehmen zwischen der Unternehmensleitung und der gewählten ANV festgesetzt.

Art. 2 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

- 1 Die Wahl der Mitglieder erfolgt in geheimer Urnenwahl. Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle festangestellten Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind, die im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis über mindestens 3 Monate eingegangen worden ist.
- 2 Wählbar als Mitglieder der ANV (passives Wahlrecht) sind alle Festangestellten, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden, die seit 6 Monaten ununterbrochen im Betrieb tätig sind und in die Wahlliste eingetragen sind. Lernende sind ebenfalls wählbar.

Art. 3 Zeitpunkt der Wahlen/Amtsdauer/Wiederwahl

- 1 Die Geschäftsleitung legt im Einvernehmen mit der ANV den Zeitpunkt der Wahlen fest.
- 2 Die Amtsdauer der gewählten ANV beträgt mind. 3 Jahre. Die Amtsdauer beginnt jeweils am Ersten des Folgemonats der Wahl. Eine Wiederwahl ist möglich.
- 3 Fällt ein ordentliches Mitglied während der Amtszeit aus, so tritt das Ersatzmitglied des entsprechenden Wahlkreises für den Rest der Amtsperiode an seine Stelle. Falls die Zahl der Ersatzmitglieder des betreffenden Wahlkreises erschöpft ist, folgen im betreffenden Wahlkreis Neuwahlen. Solange Art. 10 GAV erfüllt ist, kann die ANV auf Nachwahlen verzichten.

Art. 4 Wahlvorbereitungen

Der Wahltag und die Wahlkreise werden nach Absprache mit der ANV von der Unternehmensleitung 5 Wochen vorher durch Anschlag bekanntgegeben. Gleichzeitig erfolgt die Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen.

Art. 5 Wahlvorschläge

Die Wahlvorschläge sind 3 Wochen vor der Wahl dem Wahlbüro schriftlich einzureichen und müssen mindestens 6 Unterschriften von Wahlberechtigten des betreffenden Wahlkreises tragen.

Art. 6 Wahlbüro

- 1 Das Wahlbüro besteht aus 3–5 wahlberechtigten, von der ANV bestimmten Arbeitnehmenden. Es konstituiert sich selbst.
- 2 Das Wahlbüro gibt eine Woche vor der Wahl die eingegangenen Vorschläge, geordnet nach Wahlkreisen durch Anschlag bekannt. Gleichzeitig werden Zeit und Ort der Aufstellung der Wahlurnen mitgeteilt.
- 3 Das Wahlbüro regelt die erforderlichen Einzelheiten für die Durchführung der Wahlen.
- 4 Die Mitglieder des Wahlbüros sind zur Wahl in die ANV ausgeschlossen.

Art. 7 Wahl

- 1 Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Wahlunterlagen (ohne Kandidatenliste) werden 20 Tage vor dem Wahltermin den Stimmberechtigten zugestellt.
- 2 Die Stimmabgabe erfolgt persönlich am Wahltag an der Urne. Die Wahl erfolgt nach Wahlkreisen durch Abgabe des Wahlzettels. Die Wählenden haben ihren Wahlzettel an der Urne abzugeben und von Beauftragten des Wahlbüros auf der Rückseite abstempeln zu lassen.
- 3 Das Wahlrecht kann nur durch die Wahlberechtigten selbst ausgeübt werden. Stellvertretung ist nicht gestattet.

- 4 Das Wahlbüro prüft die Wahlzettel. Namen von Nichtvorgeschlagenen und ungestempelte Wahlzettel sind ungültig.
- 5 Wird für einen Wahlkreis nur ein einziger gültiger Vorschlag eingereicht, gelten die Vorgeschlagenen als gewählt (stille Wahl). Ebenfalls kann das Wahlbüro die bisherige ANV durch stille Wahl im Amt bestätigen, wenn keine Rücktritte, Vakanzen und keine neuen Wahlvorschläge vorliegen.
- 6 Das Wahlbüro kann nötigenfalls weitere Ausführungsbestimmungen erlassen.

Art. 8 Wahlergebnis

- 1 Die Auszählung der Wahlzettel erfolgt durch das Wahlbüro unmittelbar nach Beendigung der Wahl, spätestens am folgenden Arbeitstag.
- 2 Gewählt sind diejenigen, die am meisten Stimmen erhalten. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los. Die Nächstfolgenden sind die Ersatzleute, die bei Verhinderung der Gewählten an den Sitzungen der ANV teilnehmen; sie rücken im Falle des Ausscheidens einzelner Mitglieder aus ihrem Wahlkreis während der Amtsdauer nach.
- 3 Über das Ergebnis der Wahl wird ein Protokoll erstellt, das vom Präsidium und einem weiteren Mitglied des Wahlbüros zu unterzeichnen ist. Es wird unverzüglich durch Anschlag bekanntgegeben.

Art. 9 Beschwerden

Beschwerden gegen die Durchführung der Wahl sind innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Ergebnisses schriftlich und begründet beim Präsidium des Wahlbüros einzureichen. Der Entscheid des Präsidiums kann innert weiteren 10 Tagen bei der Paritätischen Kommission als Schlichtungsstelle schriftlich begründet angefochten werden. Diese Paritätische Kommission entscheidet abschliessend.

Art. 10 Nachwahlen

- 1 Ist die Zahl der Ersatzleute eines Wahlkreises erschöpft, so sind im betreffenden Wahlkreis Neuwahlen vorzunehmen.
- 2 Für die Nachwahlen gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäss.

Art. 11 Konstituierung

Das Präsidium, das Vizepräsidium und das Aktuariat wird von der ANV aus ihrer Mitte gewählt.

Art. 12 Schlussbestimmungen

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Anhang 5: Vereinbarung betreffend gemeinsamem Vorgehen in ausserordentlichen Lagen

I. Einleitung

Im Bestreben, die Schwierigkeiten zu überbrücken, die sich für das Unternehmen und die Mitarbeitenden beim Rückgang der Beschäftigung ergeben, soll diese Vereinbarung gemäss nachstehenden Bestimmungen die Möglichkeiten und das Vorgehen aufzeigen, angemessene Lösungen zu finden. Ausdrücklich vorbehalten bleiben Art. 333 Abs. 1 bis Art. 335g Abs. 4 OR bezüglich Betriebsübergabe und Massenentlassungen.

II. Stufenplan

Zur Bewältigung von Ressourcenmangel (insbesondere Energiemangellagen), Versorgungsschwierigkeiten, Pandemien, Auftragslücken und Beschäftigungsschwierigkeiten sollen folgende Massnahmen geprüft werden (bevor Kurzarbeit eingeführt wird):

Stufe 1

- Verzicht auf Anordnung und Leistung von Überzeit, bzw. Verpflichtung zur Kompensation von Überzeit und Gleitzeit
- Verpflichtung zur Übernahme zumutbarer artfremder Arbeiten im Betrieb (Notstandsarbeiten) unter allfälliger Inkaufnahme von Lohneinbussen (Lohnklassenverschiebungen, Verzicht auf Schichtzulagen)
- vorübergehender Einsatz in anderen Betrieben
- Anordnung von Massnahmen zum Schutz der Belegschaft (z. B. Maskenpflicht)
- Anordnung von Ferien (im Rahmen des Ferienanspruches mit voller Lohnzahlung) für einzelne Produktionseinheiten bzw. deren Bedienungspersonal oder/und für einzelne Abteilungen und/oder für den ganzen Betrieb

Dabei sollen die Mitarbeitenden nach Möglichkeit über einen Teil ihrer Ferien selber verfügen können.

Stufe 2

Anordnung von Kurzarbeit unter Inanspruchnahme der ALV

- für einzelne Produktionseinheiten bzw. deren Bedienungspersonal
- für einzelne Abteilungen
- für den ganzen Betrieb
- für den Durchlaufbetrieb

Für die Durchführung der Kurzarbeit gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung.

III. Information und Mitwirkung der Vertragsparteien

A. Allgemeine Information

- 1 Im Sinne des Reglements für die betriebliche Mitwirkung informiert die Unternehmensleitung die ANV in angemessenen Abständen über Geschäftsgang, Auftragslage und Beurteilung der Zukunftsaussichten sowie über die in Aussicht genommenen Massnahmen zur Anpassung der Produktion an die Beschäftigungslage und über deren Verlauf. Diese Informationen sind durch die Unternehmensleitung in geeigneter Form auch der Gesamtbelegschaft zu vermitteln.
- 2 Die Information der Vertragsgewerkschaft über die allgemeine Lage der Industrie sowie über die in den Firmen getroffenen Massnahmen erfolgt durch den SPKF, in der Regel in den Sitzungen der Paritätischen Kommission im Sinne des bestehenden Reglements.

B. Weitere Mitwirkung der Vertragsparteien

Die Mitwirkung der ANV über getroffene und in Aussicht genommene Massnahmen erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

Stufe 1

- Verzicht auf Überzeit und Notstandsarbeiten können von der Unternehmensleitung angeordnet werden, wobei aber die ANV informiert wird.
- Bezüglich der Unterbrechung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der ANV ein Mitspracherecht zu.
- Über die Notwendigkeit von angeordneten Ferien werden die ANV und die betroffenen Mitarbeitenden so früh wie möglich informiert.

Stufe 2

- Die Vertragsparteien anerkennen, dass eine vorübergehende Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne einer Abänderung des GAV möglich ist.
- Bei Anordnung von Kurzarbeit in einzelnen Betrieben ist zunächst eine direkte Regelung zwischen Unternehmensleitung und ANV anzustreben, wobei der ANV ein Mitspracherecht zusteht. Die getroffene Regelung wird von den Firmen dem SPKF zuhanden des SPV bekanntgegeben. Der SPKF und die Vertragsgewerkschaft werden solche Regelungen anerkennen.
- Auf ausdrücklichen Wunsch der ANV bzw. des Betriebes können angesichts der möglicherweise schwierigen Situation der SPV und der SPKF zu den Verhandlungen beigezogen werden.
- Kann auch in diesen Verhandlungen keine Verständigung erzielt werden, so ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission vorzulegen.

IV. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Anhang 6: Vereinbarung betreffend Verhaltensrichtlinien bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Um Schwierigkeiten zu überbrücken, die sich für die Unternehmen und die Mitarbeitenden beim Rückgang der Beschäftigung ergeben, soll diese Vereinbarung gemäss nachstehenden Bestimmungen die Möglichkeiten und das Vorgehen aufzeigen, angemessene Lösungen zu finden. Ausdrücklich vorbehalten bleiben Art. 333 Abs. 1 bis Art. 335g Abs. 4 OR bezüglich Betriebsübergabe und Massenentlassungen.

I. Allgemeines

Art. 1 Gegenstand

Gegenstand dieser Vereinbarung sind gänzliche oder teilweise Betriebsschliessungen, die aus Gründen des wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandels die Entlassung aller oder einer grösseren Zahl von Mitarbeitenden zur Folge haben.

Art. 2 Voraussetzungen

Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass sich die Wirtschaft zur Wahrung des Wohlstandes ständig neuen Anforderungen anpassen muss, womit in einer Zeit rascher technischer und wirtschaftlicher Entwicklung Betriebsschliessungen und/oder Entlassungen unumgänglich werden können. Ebenso wird anerkannt, dass menschliche und wirtschaftliche Härten für die Mitarbeitenden durch einen Sozialplan zu mildern sind.

Art. 3 Entscheidungsbefugnis

Es wird anerkannt, dass die Entscheidung über Betriebsschliessungen und/oder Entlassungen in der Befugnis und im Verantwortungsbereich der Unternehmung liegt.

Art. 4 Treu und Glauben

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei allen Gesprächen und Verhandlungen im Rahmen dieser Vereinbarung, sich an den Grundsatz von Treu und Glauben zu halten.

II. Besondere Massnahmen

Art. 5 Information

- 1 Über vorgesehene Betriebsschliessungen oder Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen hat die Unternehmensleitung möglichst früh und gleichzeitig zu informieren:
 - a) den SPKF und den Sozialpartner,
 - b) die ANV,
 - c) das Präsidium der im Betrieb vertretenen Gewerkschaftssektion sowie die Belegschaft.
- 2 Früh heisst, so rasch als möglich nach der getroffenen Entscheidung im betroffenen Betrieb, jedoch ohne Gefährdung der ordnungsgemässen Weiterführung des Betriebes.
- 3 Die Medien werden anschliessend informiert.
- 4 Die Information muss so umfassend wie möglich sein. Sie soll Angaben enthalten
 - a) über die Gründe für die Betriebsschliessung, bzw. die Entlassungen,
 - b) über den vorgesehenen Massnahmen- und Zeitplan.

Art. 6 Sozialplan

- 1 Gleichzeitig mit der offiziellen Bekanntgabe des Schliessungsentscheides ist mit dem SPKF, den Sozialpartner und der ANV über einen von dem Betrieb aufgestellten Entwurf für einen Sozialplan zu verhandeln. Der Sozialplan regelt die Massnahmen, mit denen die Folgen der Betriebsschliessung bzw.

der Entlassungen für die betroffenen Mitarbeitenden gemildert werden sollen. Er hat folgende Punkte zu enthalten:

- a) Gesetzliche und vertragliche Ansprüche und Verpflichtungen:
 - Kündigungsfristen
 - Lohnfortzahlungspflicht, inkl. Nebenleistungen, die Lohnbestandteil sind
 - Leistungen der betrieblichen Personalvorsorge (Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bzw. Art. 331 a bis c OR)
 - Abgangsentschädigungen soweit durch Freizügigkeitsleistungen nicht abgegolten (Art. 339b bis d OR)

- b) Freiwillige Leistungen und Massnahmen des Betriebes, wie:
 - Angebot anderer Arbeitsplätze in der eigenen Unternehmung bei teilweiser Betriebsschliessung
 - innerbetriebliche Umschulung
 - Mithilfe des Unternehmens bei der Stellensuche und Koordination der Stellenvermittlung mit den zuständigen Amtsstellen
 - Verlängerung oder, auf Wunsch des Mitarbeitenden, Verkürzung der Fristen der vom Unternehmen ausgesprochenen Kündigung
 - 13. Monatslohn
 - Ferien
 - Umzugsentschädigung
 - Reiseentschädigung für ausländische Mitarbeitende, die endgültig in ihre Heimat zurückkehren
 - Durchhalteprämien für Mitarbeitende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Kündigungstermin bzw. darüber hinaus verpflichten
 - zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen; hierfür ist eine Paritätische Kommission vorzusehen, die aus je zwei Mitgliedfirmen- und Arbeitnehmenden-Vertretenden bestehen. Als Stellvertretung der Arbeitnehmenden können auf Wunsch der Arbeitnehmenden zwei Personen des Sozialpartners teilnehmen.
 - Regelung der Mietverhältnisse bei Betriebswohnungen

- vorzeitige Pensionierung
 - allfällige Leistungen aus freien Mitteln der Personalvorsorgeeinrichtungen oder besonderer Fonds
- 2 Die Mitarbeitenden sind von der Unternehmensleitung ferner über die Möglichkeit des Abschlusses einer Unfallabredeversicherung sowie über die gesetzlichen Regelungen betreffend Krankenlohn und Erwerb ersatzordnung zu informieren.

Art. 7 Mitwirkung der Vertragsparteien

- 1 Kann keine Einigung erzielt werden, wird die Begutachtung des Sozialplanes der Paritätischen Kommission übertragen.
- 2 Kommt aufgrund der Empfehlung der Paritätischen Kommission keine Einigung zustande, so obliegt der Entscheid entgegen den Bestimmungen des GAV den ordentlichen Gerichten.

Art. 8 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Anhang 7: Reglement für die Paritätische Kommission

- 1 Zur Verstärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit setzen die Vertragsparteien eine Paritätischen Kommission ein (vgl. Art. 15 GAV). Die Paritätische Kommission hat folgende Aufgaben zu erfüllen:
 - Begutachtung von Fragen der Anwendung und Auslegung des GAVs
 - Behandlung von Differenzen als Schlichtungsinstanz im Sinne von Art. 15.1 Abs. 1 GAV
 - Schaffung eines dauernden Kontaktes zwischen dem SPKF und SPV, auch zwischen den eigentlichen Gesamtarbeitsvertragsgesprächen
 - Information der Vertragsgewerkschaft durch den SPKF über aktuelle allgemeine und wirtschaftliche Fragen
 - Gedankenaustausch über soziale und personalpolitische Fragen
 - Beratung über Wege der Ausbildung der Mitarbeitenden und über die Gewinnung und Förderung des Nachwuchses
 - Erteilung von Vorschlägen bei Unstimmigkeiten über die Ausgestaltung eines Reglements gemäss Art. 6 Abs. 1 GAV
 - Verwaltung der Vertrags- und Berufsbeiträge VBB gemäss Art. 2 Abs. 2 des Reglements für die Verwaltung und Verwendung der Vertrags- und Berufsbeiträge (Anhang 1)
 - Entscheidungen treffen über Gesuche für die Umschulungsbeiträge i.S.v. Art. 3 des Reglements für die Auszahlung von Mitteln aus dem AFF für Umschulung (Anhang 2)
 - Verständigungsfunktion gemäss III. B. Stufe 2 der Vereinbarung betreffend Massnahmen zur Anpassung der Produktion an die Beschäftigungslage (Anhang 5)
 - Regelung der zusätzlichen Leistungen bei individuellen Härtefällen beim Sozialplan gemäss Art. 6 Abs. 1 lit. b Punkt 10 der Vereinbarung betreffend Verhaltensrichtlinien bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen (Anhang 6)
 - Abschluss von befristeten GAV-Zusatzvereinbarungen
 - Beschwerdeinstanz gemäss Art. 9 des Anhang 4
- 2 Die Paritätische Kommission besteht aus zwei Vertretenden des SPKF sowie zwei Vertretenden des SPV. An den Sitzungen können weitere Vertretende

der Vertragsparteien teilnehmen. Den Vorsitz führen abwechselungsweise Vertretende des SPKF sowie des SPV.

- 3 Die Paritätische Kommission versammelt sich, so oft die Verhältnisse es erfordern, oder auf Verlangen einer Vertragspartei.
- 4 Sie wird durch den SPKF einberufen. In der Einladung zu einer Sitzung sind die zu behandelnden Traktanden bekanntzugeben.
- 5 Beschlüsse können mit drei von vier Stimmen gefasst werden.

Dieses Reglement bildet integrierenden Bestandteil des GAV und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Empfangsbestätigung GAV 2024

Der/Die Unterzeichnende:

Bereich/Abteilung:

Name:

Vorname:

Jahrgang:

hat vom Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Papier-, Karton- und Folienhersteller vom 1. Januar 2024 Kenntnis genommen und verpflichtet sich, denselben einzuhalten.

Datum:

Unterschrift:

**Verband Schweizerischer
Papier-, Karton- und Folienhersteller (SPKF)**

Bergstrasse 110

8032 Zürich

Tel: +41 44 266 99 20

E-Mail: info@spkf.ch

Web: www.spkf.ch

Gewerkschaft der Schweizer Papierindustrie (SPV)

Allmendstrasse 1

6243 Egolzwil

Tel: +41 79 676 85 87

E-Mail: spv@gmx.ch

Web: www.spvinfo.info